CONSEIL D'ADMINISTRATION – 28 septembre 2017

SOMMAIRE

1 – DOSSIERS TRANSVERSAUX

1.1. Expérimentation de la médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique : 3 documents
1.2. Enquête globale sur l'activité des Centres de Gestion
1.3. Conclusions de la mission Revue des dépenses - actes de gestion en matière RH *(en fonction de la date de publication du rapport)*

2 - RELATIONS INSTITUTIONNELLES

2.1. Seconde Journée thématique en région (en partenariat : FNCDG, AMF, AdCF, UGAP, Weka) : "Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux", 17 octobre, Lille : 2 documents
2.2. Collaboration FNCDG – ANDCDG *(retour sur les principaux points de la réunion du 22 juin, désignation des élus référents + signature de la convention relative au puits de données FNCDG-CIG GC + possibilité de co-financement du guide déontologie incluant la Charte du référent)*
2.3. Publication de la 6ème édition du Panorama de l'emploi territorial : 3 documents
2.4 Présentation du baromètre Horhizons 2017 : 1 document

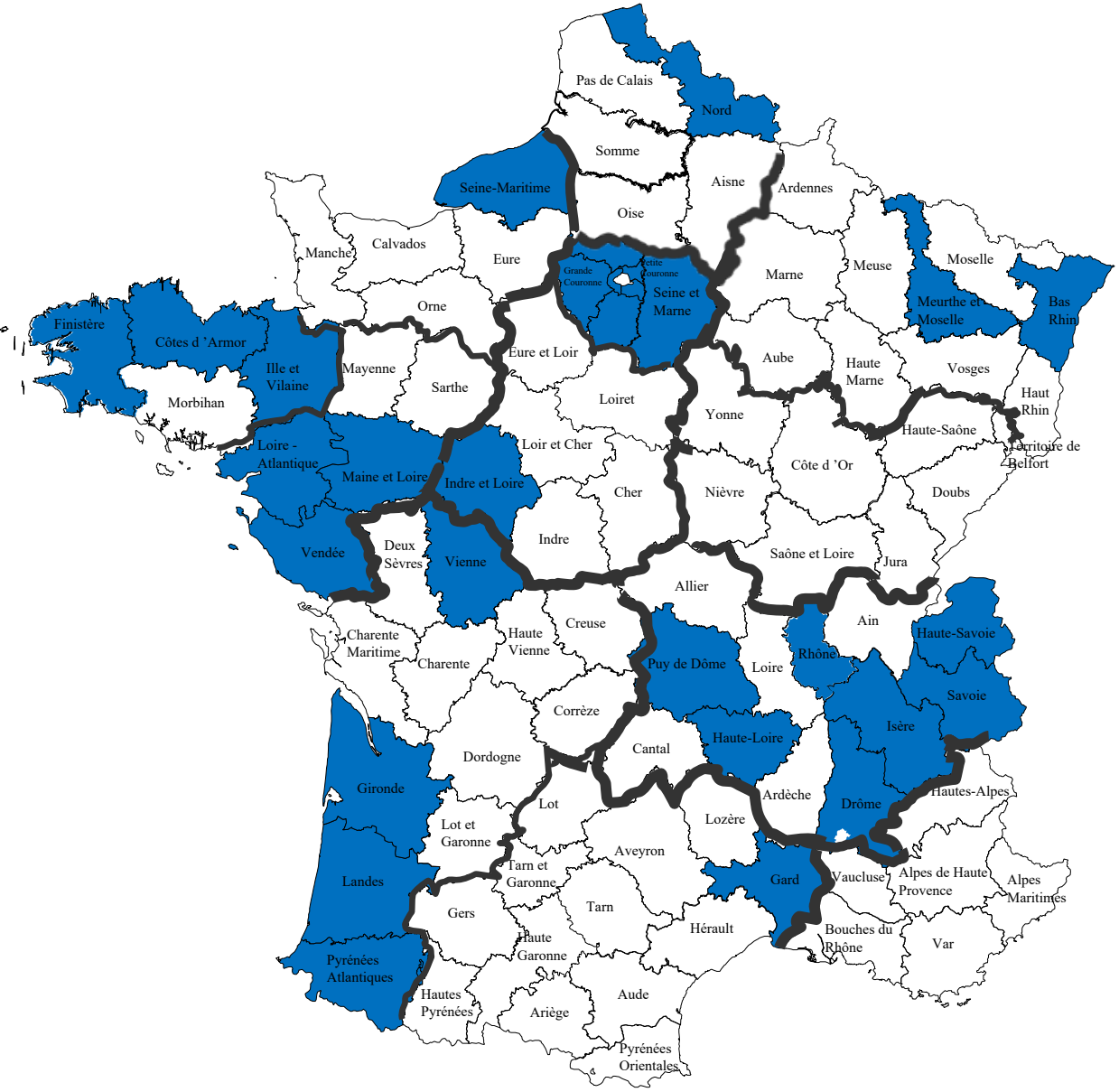
3 - POINT COMMUNICATION

3.1. Retour sur Préventica Paris (Journée thématique FNCDG, "les services de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique") et participation à Préventica Strasbourg : 3 documents
3.2. Informations concernant le Congrès de la FNCDG (La Baule, 6,7 et 8 juin 2018) : 3 documents
3.3. Mise en ligne du guide de formation "Maire employeur" et de ses fiches thématiques : 1 document
3.4. Validation du programme de la Journée thématique du 21 novembre prochain : "l'évolution du champ de compétences des Centres de Gestion" : 1 document

4 – QUESTIONS DIVERSES

- *Mission IGF – IGAS : 1 document*
- *Rdvs avec la Ministre J. GOURAULT*
- *Demande du CNFPT (ACFI – lecture du courrier du Président DELUGA)*
- *Présidence des CDG : démission de la Présidente du CDG de Guadeloupe élue députée ; décès du Président du CDG de l'Eure-et-Loire Norbert Maître*

Cartographie des 26 CDG volontaires pour la démarche d'expérimentation de la Médiation



NOR :

Arrêté du … relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique

Le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'Europe et des affaires étrangères, le ministre de la cohésion des territoires, le ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'éducation nationale et le ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2017-xxx du … 2017 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux ;

Vu le code de l'éducation, et notamment son article D. 222-40 ;

Vu l'arrêté du 4 décembre 2015 relatif à l'établissement d'un médiateur du ministère des affaires étrangères ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes en date du ;

Vu l'avis de la Commission supérieure du Conseil d'Etat en date du ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel en date du ;

Arrêtent :

Article 1er

L'expérimentation de médiation préalable obligatoire prévue par l'article 1er du décret du … 2017 susvisé est applicable aux agents publics employés par les services et collectivités suivants :

1° les collectivités territoriales et les établissements publics territoriaux situés dans le ressort des centres de gestion de la fonction publique territoriale du Bas-Rhin, de la Grande couronne, d'Ille-et-Vilaine, d'Isère, du Nord et du Puy-de-Dôme ***[à compléter]*** et ayant confié

à ces centres, au titre de la mission de conseil juridique prévue au premier alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, une mission de médiation en cas de litige avec leurs agents ;

2° les académies d'Aix-Marseille, Clermont-Ferrand et Montpellier ;

3° le ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

Article 2

Le médiateur compétent pour assurer la mission de médiation prévue par l'article 1er du décret du … 2017 est :

- pour les agents visés au 1° de l'article 1er, le centre de gestion de la fonction publique territoriale territorialement compétent ;
- pour les agents visés au 2° de l'article 1er, le médiateur académique prévu par l'article D. 222-40 du code de l'éducation ;
- pour les agents visés au 3° de l'article 1er, le médiateur prévu par l'arrêté du 4 décembre 2015 susvisé.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Le garde des sceaux, ministre de la justice

Le ministre de l'Europe et des affaires étrangères

Le ministre de la cohésion des territoires

Le ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'éducation nationale

Le ministre de l'action et des comptes publics

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la justice

Décret n° du portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

NOR:

Publics concernés : *demandeurs et bénéficiaires du revenu de solidarité active, des aides de fin d'année, de l'aide personnalisée au logement, de la prime d'activité ou de l'allocation spécifique de solidarité, travailleurs privés d'emploi, agents civils de la fonction publique, avocats, administrations, membres du Conseil d'Etat, magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, agents de greffe du Conseil d'Etat et des juridictions administratives.*

Objet : *Mise en place à titre expérimental sur une partie du territoire d'une médiation obligatoire préalable à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux.*

Entrée en vigueur : *Les dispositions du présent décret sont applicables aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions énumérées aux articles 1er et 2 et intervenues à compter du 1er janvier 2018.*

Notice : *L'article 5 IV de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit que, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés par certains agents soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle et les requêtes relatives aux prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'aide ou de l'action sociale, du logement ou en faveur des travailleurs privés d'emploi peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. Le présent décret a pour objet la mise en œuvre de cette expérimentation.*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice,

Vu le code de justice administrative ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code de la construction et de l'habitation ;

Vu le code de la sécurité sociale,

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, notamment son article 5 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'allocations familiales en date du ;

Vu l'avis du conseil d'administration de Pôle emploi en date du ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes en date du ;

Vu l'avis de la Commission supérieure du Conseil d'Etat en date du ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel en date du ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décrète :

Article 1er

A titre expérimental, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une médiation les recours contentieux formés par les agents civils affectés dans les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, dont la liste est fixée par un arrêté conjoint du ministre de la justice et des ministres intéressés à l'encontre des décisions administratives suivantes :

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 janvier 1983 susvisée ;

2° Décisions administratives individuelles défavorables en matière de détachement et de placement en disponibilité ;

3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ;

4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;

5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle ;

6° Décisions administratives individuelles relatives à l'adaptation des postes de travail.

Article 2

A titre expérimental, dans les départements dont la liste est fixée par un arrêté conjoint du ministre de la justice et des ministres intéressés, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une médiation, les recours contentieux formés contre :

1° les décisions relatives au revenu de solidarité active, prévu à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, prises par le président du conseil départemental sur le recours préalable prévu par l'article L. 262-47 du même code, y compris les refus totaux ou partiels de remise d'indu à titre gracieux ;

2° les décisions relatives aux aides de fin d'année qui peuvent être accordées par l'Etat aux allocataires du revenu de solidarité active sur le fondement de l'article L. 121-7 du code de l'action sociale et des familles ;

3° les décisions relatives à l'aide personnalisée au logement, prévue à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation, prises par le directeur de l'organisme payeur sur le recours préalable prévu à l'article L. 351-14 du même code ;

4° les décisions relatives à la prime d'activité, prévue par l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale, prises par la commission de recours amiable sur le recours préalable prévu à l'article L. 845-2 du même code ;

5° les décisions relatives à l'allocation de solidarité spécifique, prévue aux articles L. 5423-1 et suivants du code du travail, prises par Pôle emploi, le cas échéant sur le recours préalable prévu à l'article R. 5426-19 du même code ;

6° les décisions de radiation de la liste des demandeurs d'emploi, prévues aux articles L. 5412-1 et L. 5412-2 du code du travail, prises par le directeur régional de Pôle emploi sur le recours préalable prévu à l'article R. 5412-8 du même code ;

7° les décisions relatives aux aides de fin d'année qui peuvent être accordées par l'Etat aux bénéficiaires des allocations mentionnées à l'article L. 5423-24 du code du travail, sur le fondement de l'article L. 121-7 du code de l'action sociale et des familles.

Article 3

La médiation préalable définie aux articles 1er et 2 doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R. 421-1 du code de justice administrative, auprès du médiateur désigné par arrêté conjoint du ministre de la justice et des ministres intéressés.

L'autorité administrative doit informer les intéressés de cette obligation et leur indiquer les coordonnées du médiateur compétent. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-6 du code de justice administrative, la saisine du

médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

Article 5

Lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ des articles 1er et 2 et qui n'a pas été précédée d'un recours préalable à la médiation, le président de la formation de jugement rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

Article 6

Les médiateurs désignés par l'arrêté prévu à l'article 3 établissent un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, exposent les éventuelles difficultés rencontrées et font part de leur appréciation sur l'expérimentation en cours.

Ce rapport est transmis avant le 1er mars de chaque année à l'autorité de tutelle du médiateur concerné et au vice-président du Conseil d'Etat.

Article 7

L'expérimentation prévue par le présent décret fait l'objet d'un rapport d'évaluation établi par le ministre de la justice et remis au Parlement au plus tard trois mois avant l'expiration du délai de quatre ans prévu par le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 susvisée.

Article 8

Les dispositions du présent décret sont applicables aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions énumérées aux articles 1er et 2 intervenues à compter du 1er janvier 2018.

Article 9

Le garde des sceaux, ministre de la justice, est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le,

Par le Premier ministre

Le garde des sceaux, ministre de la justice

La ministre des solidarités et de la santé

La ministre du travail

Le ministre de l’action et des comptes publics

JOURNEE D'INFORMATION
« Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux »

17 octobre 2017
Z.I. du Hellu
1, rue Lavoisier
59260 Hellemmes

Programme

Contexte

Une réforme territoriale a été engagée depuis la fin de l'année 2010 afin de rendre l'organisation des collectivités plus lisible pour les citoyens et l'action publique locale plus efficace.

Une évolution sensible du bloc local se met en place d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux, qu'il s'agisse de mutualisation, d'achats ou de ressources humaines.

Les élus locaux souhaitent développer un service public de qualité répondant efficacement aux évolutions des besoins de la population et du nombre d'habitants en hausse.

Toutefois, le cadre juridique d'intervention est continuellement renouvelé et le niveau de la masse salariale et des effectifs de la fonction publique territoriale sont régulièrement questionnés.

Le déficit d'informations et le besoin d'accompagnement sont régulièrement mis en avant par les élus locaux. Ces deux missions relèvent du champ de compétences des six structures (FNCDG, AMF, AdCF, CDG 59, UGAP, WEKA) qui ont convenu d'organiser une réunion d'information à destination des élus mais également des directions et des équipes locales.

8 h 30 – Accueil des participants

9h30 – 9h45 – Ouverture de la journée
Marc GODEFROY, Président du Centre de Gestion du Nord

9H45 – 10h45 – Présentation de la réforme territoriale et de ses implications en région Hauts de France

Le contexte institutionnel : mutualisations, fusions, changements de statuts, intégration, communes nouvelles, réorganisation régionale, transferts de compétences…
Les enjeux pour les collectivités
La situation en région Hauts de France

10H45 – 12h15 – La question de l'évolution des politiques de recrutement et de gestion des ressources humaines

L'évolution de l'emploi public local face à l'enjeu de la maîtrise de la masse salariale : effectifs, politiques de recrutement, mobilités, gestion des contractuels, mode de gestion des services publics…
La mise en place d'une gestion prévisionnelle

12h30 – Déjeuner

14h00 – 15h30 – La réforme des marchés publics…vers un renforcement de la mutualisation

L'évolution du cadre juridique
Le développement des mutualisations et des groupements de commandes
Retour d'expérience d'une collectivité des Hauts de France : le recours à une centrale d'achats

15h30 – 16 h 00 – Conclusion

Journée thématique en région

17 octobre 2017 Lille

Note de cadrage

Contexte

Une réforme territoriale a été engagée depuis la fin de l'année 2010 afin de rendre l'organisation des collectivités plus lisible pour les citoyens et l'action publique locale plus efficace.

Une évolution sensible du bloc local se met en place d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux, qu'il s'agisse de mutualisation, d'achats ou de ressources humaines.

Les élus locaux souhaitent développer un service public de qualité répondant efficacement aux évolutions des besoins de la population et du nombre d'habitants en hausse.

Toutefois, le cadre juridique d'intervention est continuellement renouvelé et le niveau de la masse salariale et des effectifs de la fonction publique territoriale sont régulièrement questionnés.

Le déficit d'informations et le besoin d'accompagnement sont régulièrement mis en avant par les élus locaux. Ces deux missions relèvent du champ de compétences des six structures (FNCDG, AMF, AdCF, CDG 59, UGAP, WEKA) qui ont convenu d'organiser une réunion d'information à destination des élus mais également des directions et des équipes locales.

FNCDG – AB/CL
Septembre 2017

Public concerné

La journée rassemblera entre 100 et 150 élus, DGS et DRH, collaborateurs de collectivités locales, de structures intercommunales et de Centres de Gestion.

Animateur

Luc HOSSEPIED, Journaliste

Déroulé de la matinée

La matinée s'articulera en deux temps :

Ø Après l'ouverture par Marc GODEFROY, Président du CDG des Hauts de France, la première table-ronde permettra de revenir sur la question des enjeux et de la mise en œuvre de la réforme territoriale, notamment en région Hauts de France

9H40 – 10h45 – Présentation de la réforme territoriale et de ses implications en région Hauts de France

La réforme territoriale s'articule autour des 5 textes suivants :

- Loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales
- Loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 sur la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM)
- Loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral
- Loi n°2015-292 du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle
- Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe).

Ces textes ont été adoptés dans l'objectif de définir une nouvelle organisation du territoire et de revoir les champs de compétences de chaque type de collectivité.

Ont été ainsi renforcées les régions et les intercommunalités, les compétences des départements et des métropoles ayant également été revues.

La réorganisation territoriale qui peut prendre différentes formes (fusion, mutualisation, transfert ou restitution de compétences, intégration, création de structure, changement de statut) concerne près des deux tiers des collectivités (65%) et la quasi-totalité des EPCI (91%).

En effet, malgré les schémas départementaux de coopération intercommunale mis en œuvre en 2013 et 2014, la loi dite « NOTRe » a prévu une nouvelle refonte de la carte intercommunale au 1er janvier 2017. Ces évolutions de périmètre ont concerné les communautés mais également les syndicats techniques.

Les projets de schémas présentés en mars 2016 proposaient, dans la plupart des départements, une redéfinition importante des frontières des communautés.
Près de 800 fusions ont été engagées, fusions impactant 65% des communautés.

Ces SDCI ont eu davantage d'impacts que ceux adoptés en 2011 :

- beaucoup plus de communautés étaient concernées par des fusions
- les préfets ne proposaient presque que des fusions « de bloc à bloc » et non des recoupages à la marge avec des extensions de périmètre comme cela était fréquemment le cas en 2011
- de nombreux projets de fusions permettaient de regrouper plus de 50 communes et une centaine ont été réalisés à l'échelle de plus de trois groupements.

L'évolution de la carte syndicale est également programmée même si elle s'étalera sur une durée beaucoup plus longue.
La majeure partie des évolutions de périmètre en la matière est liée au transfert de nouvelles compétences aux communautés, notamment dans le champ environnemental (GEMAPI, eau, assainissement) en 2017, 2018 puis 2020.

Certains territoires ont été, dès 2016, impactés par ces recompositions territoriales du fait des dispositions prévues dans la loi « MAPTAM » de janvier 2014 et par la création de communes nouvelles.

317 communes nouvelles ont été créées au 1er janvier 2016 regroupant 1090 communes et concernant plus d'un million d'habitants.
Cette dynamique de regroupement de communes s'est confirmée au 1er janvier 2017 avec plus de 200 projets achevés.

En parallèle de ce mouvement, la loi de réforme des collectivités territoriales de 2010 puis les lois « MAPTAM » puis « NOTRe » sont venues renforcées le cadre juridique de la mutualisation des services.

Au 1er janvier 2016, l'ensemble des communautés devait disposer d'un schéma de mutualisation.

Cette nouvelle donne territoriale a renforcé la nécessité d'un travail collaboratif et mutualisé.

Dans une première intervention, Pablo HURLIN-SANCHEZ, Juriste à l'AdCF, présentera l'état de la mise en œuvre de la réforme territoriale au sein des EPCI tant au niveau national qu'en région Hauts de France (10 minutes).

Après cette intervention chiffrée, il s'agira de s'interroger sur la mise en œuvre effective de cette réforme. Trois intervenants débattront pendant 45 minutes autour de trois thématiques :

- Comment les collectivités et établissements publics locaux ont-ils appréhendé et anticipé la mise en œuvre de cette réforme ? Quelles ont été les difficultés rencontrées ?
- Par ailleurs, pourrait être évoquée la question de l'évolution du bloc local et territorial.

Face au déploiement de l'intercommunalité, l'on peut se demander quelles missions seront dévolues aux communes si elles ne gèrent plus les compétences transférées aux EPCI, tels que le service des eaux, l'habitat, la voirie ou les équipements culturels...
- Enfin, une attention particulière sera portée à l'engouement emporté par le dispositif de commune nouvelle.

La commune nouvelle semble emporter l'adhésion en termes de périmètre, de répartition des compétences et de proximité avec les habitants.
Les mille collectivités qui se sont engagées dans cette démarche volontariste évoquent divers objectifs :

- Mettre en place une nouvelle collectivité plus dynamique, plus attractive en termes économique, social, culturel, sportif, d'habitat, d'environnement, et en capacité de porter des projets plus ambitieux à moindre coût
- Mettre en commun et mutualiser les ressources humaines et financières des collectivités par une gestion administrative unique génératrice d'amélioration de la qualité du service rendu, d'efficacité et d'économies importantes
- Garantir une représentation équitable des communes au sein de la commune nouvelle et une égalité de traitement entre tous les habitants
- Assurer une meilleure représentation du territoire auprès de l'Etat, des autres collectivités ou établissements publics
- Rendre plus cohérentes les politiques locales
- Simplifier l'accès aux services publics pour les citoyens et maintenir un bon niveau de service public…

39 communes nouvelles ont été créées dans la région des Hauts de France en 2015 et 2016.

Quel est l'impact de la création de ces communes nouvelles sur les politiques publiques ? Comment les communes nouvelles s'organisent-elles à l'échelle de territoires parfois très vastes ? Quelle nouvelle relation s'instaure entre les communes nouvelles et l'intercommunalité ? Quelle est la place des communes nouvelles dans l'organisation territoriale ?

Intervenants :

- EVE PERENNEC SEGARRA, Adjointe au Sous-Directeur, Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale, DGCL
- Jean DECOOL, Maire de la commune nouvelle de Ghyvelde
- Isabelle de WAZIERS, maire de Lignières-en-Vimeux, vice-présidente de la Communauté de communes Somme Sud-Ouest

10H45 – 12h15 – La question de l'évolution des politiques de recrutement et de gestion des ressources humaines

L'évolution de l'emploi public local face à l'enjeu de la maîtrise de la masse salariale : effectifs, politiques de recrutement, mobilités, gestion des contractuels, mode de gestion des services publics...

La baisse des dotations de l'Etat aux collectivités a eu des conséquences certaines sur les ressources humaines. Une grande majorité des collectivités a

anticipé ces contraintes qui ont influencé les recrutements et la politique de gestion RH. En effet, la rémunération du personnel représente environ 35% des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales (52% pour les communes mais 20% pour les départements, les régions et les groupements de communes).

Les exécutifs locaux se trouvent pris dans un étau, face à des populations exigeantes, qui les place dans cette injonction paradoxale : faire mieux avec moins.

Outre la baisse des dotations, les dépenses de personnel des collectivités sont aussi contraintes par l'effet de mesures législatives ou réglementaires de natures très diverses. L'actualité récente en fournit plusieurs exemples : la réforme des rythmes scolaires, la réforme PPCR…

De façon plus spécifique, les évolutions des périmètres intercommunaux entrées en vigueur en 2013-2014 puis en 2017 mais également les fusions de communes ont également été l'occasion de s'interroger quant à la maîtrise de la masse salariale. Ceci s'avère particulièrement prégnant à la suite d'une fusion car elle peut justifier d'une harmonisation entre des agents travaillant dorénavant au sein de la même communauté ou commune.

L'impact sur les politiques de recrutement

Dans un contexte de mutualisation, de renforcement de l'intercommunalité et de crispation des budgets locaux, les collectivités doivent faire face à des mutations en matière de transferts de compétences qui induisent refonte des politiques de recrutement et de mobilité du personnel.

En effet, le recrutement et la mobilité des agents s'inscrivent comme des leviers pour les collectivités dans un double objectif de prospective et d'anticipation de ces changements, et plus largement, dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences.

Le recrutement est à l'origine de toute gestion des ressources humaines pour les collectivités. En effet, il intègre l'identification du besoin en amont, la définition des missions et des compétences requises, l'élaboration d'une fiche de poste et la conduite d'entretiens avec une phase postérieure d'accompagnement à la prise de poste.

Le recrutement constitue également un outil de mobilité qui accompagne l'agent au cours de son évolution professionnelle. En effet, les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires, agents contractuels ou sous un autre statut (comme bénéficiaire de contrat aidé) jouissent d'un droit à la mobilité. Toujours faiblement ancrée dans les pratiques de la Fonction Publique, la mobilité est encouragée et tend à se développer.

La mobilité apparait bénéfique à la fois pour l'agent et pour la collectivité. En effet, elle permet de développer les compétences des agents, d'offrir des perspectives d'évolution professionnelle et ainsi préserver la motivation des agents par la progression ou la réorientation. La mobilité permet également à la collectivité de redéployer et réorganiser les postes en fonction de ses besoins et de bénéficier des compétences requises sur les postes proposés.

Dans un contexte institutionnel et budgétaire compliqué, la part des collectivités et établissements qui envisagent de recruter en 2017 reste faible (23%) (source baromètre Horhizons 2016). Cette volonté de recruter se concentre surtout dans les communes de plus de 20 000 habitants et concerne d'abord des emplois permanents titulaires ou contractuels mais également de plus en plus des emplois aidés : contrats emploi d'avenir, apprentissage, CAE.

Si le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement, plus de la moitié des collectivités territoriales envisage de ne pas remplacer tous les départs prévus.

Dans le cadre du baromètre Horhizons 2016, seuls 16% des répondants faisaient état de créations de postes en 2016 contre 20% en 2015.
Les collectivités prévoyaient surtout de créer des postes dans les services « enfance, éducation, jeunesse », « fonctions support » (direction, affaires juridiques, 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…).

Depuis le dernier trimestre 2013, est publié par la FNCDG le baromètre de l'emploi territorial à partir des données issues des bourses de l'emploi des Centres de Gestion.

L'objectif est de faire remonter, à l'échelon national et à un rythme trimestriel, des indicateurs sur la vie de l'emploi territorial. C'est l'activité des bourses de l'emploi qui est mesurée.

L'analyse comparative des postes proposés par les collectivités territoriales et EPCI entre 2015 et 2016 met en évidence une progression du nombre de postes. Cette progression reste limitée dans les collectivités (24,8% pour les communes, 26% pour les départements, 27,6% pour les régions) et concerne principalement les communautés d'agglomération.

<u>Les mesures prises pour faire face aux contraintes financières</u>

Quels que soient le type de collectivité, commune, intercommunalité, conseil Départemental ou régional, la maitrise de la masse salariale constitue la première priorité en matière de gestion des ressources humaines pour le mandat 2014/2020.

L'évolution de la masse salariale est contenue, voire en diminution. Aux créations de postes devenues faibles (moins de 17% pour 2016), s'ajoute le non-remplacement de certains départs en retraite dans plus de la moitié des collectivités.

Face à la baisse des dotations, dans un contexte d'une demande d'une plus grande efficience des services de proximité, chaque collectivité ou établissement engage une réflexion visant à l'élaboration d'un plan d'économies sur le mandat, qui doit identifier des solutions à court, moyen et long terme. Au-delà de la seule masse salariale, c'est l'ensemble du projet politique qui doit être faire l'objet d'un réexamen avec en ligne de mire l'optimisation des dépenses et recettes : arbitrages sur les grands projets à mener, poursuite des mutualisations et des transferts de compétences, modification des modes de gestion des services…

Autant de leviers qui peuvent contribuer à une meilleure maîtrise des finances publiques locales.

Les collectivités utilisent des leviers de portées différentes pour maîtriser leurs masses salariales conformément à des objectifs impératifs et généraux.
Parmi les instruments privilégiés figurent la réforme des régimes indemnitaires, les horaires de travail et la lutte contre l'absentéisme, la gestion des effectifs dans le temps, le recours à des systèmes d'information et à des consultants publics ou privés, le développement du management intermédiaire, voire, l'intégration de cet objectif comme élément subsidiaire d'un projet de service…

L'adaptation du périmètre des services publics

Dans un contexte de raréfaction des ressources et de mutation de la gouvernance des territoires, chaque collectivité ou établissement doit s'interroger sur quel sens donner à l'action publique locale. Au-delà de l'intérêt général, quels choix opérer en matière de politiques publiques (ne pas faire, ne plus faire) et dans leurs modes de gestion (faire seul, faire avec, faire faire).

Un resserrement du périmètre d'intervention, soit par des interventions réduites, soit par des interventions supprimées, peut être envisagé.
Certaines collectivités font le choix de prioriser les interventions en investissement et le développement de services (par exemple, éducation, petite enfance, transports…).

Une réflexion quant au repositionnement des services proposés au niveau communal, intercommunal et des satellites s'avère également indispensable.

D'autres leviers de possibles d'économies peuvent être mis en œuvre :
- la mise en place d'une comptabilité analytique permettant de mieux connaître les coûts des services publics
- le choix de modifier le mode de gestion des services publics : passage de la régie à la délégation…
- le redimensionnement des projets
- le développement de la dématérialisation et de l'e-administration
- la constitution de sociétés d'économie mixte faisant appel à des capitaux privés
- la mutualisation des achats et des services et la création de services communs...

La contraction de la masse salariale

Plusieurs leviers efficaces ont été actionnés par les acteurs locaux pour réduire le poids budgétaire que représente la fonction publique : gestion des recrutements et des reconversions, temps de travail, non-renouvellement des contrats, non-remplacement de certains départs à la retraite…

Une régulation des recrutements peut être mise en œuvre par :

- un examen systématique des postes à l'occasion de leur vacance
- la mise en place d'une instance de régulation qui a pour objet de définir pour chaque poste si le contrat est prolongé ou non, si le remplacement est gelé, pourvu immédiatement ou non…
- une définition des modalités de recrutement (lauréats de concours, contrats de droit public, contrats aidés…)…

Cette régulation doit permettre également de repositionner des agents à reclasser.

Par ailleurs, une réflexion doit être engagée aussi sur la politique de recrutements temporaires (renforts occasionnels, vacataires, remplacement d'absences…).

Les leviers de la baisse globale des effectifs et de l'augmentation de la durée effective du travail doivent être utilisés à titre complémentaire.

La réorganisation des services

La réorganisation des services peut par exemple s'exercer par une rationalisation des temps d'ouverture au public, les agents d'accueil n'assumant plus ces missions étant repositionnés sur d'autres services.

La démarche de réorganisation des services doit notamment s'appuyer sur une analyse des charges de travail par service et par agent.

La réduction de l'absentéisme et le maintien dans l'emploi

La prévention de l'absentéisme un enjeu majeur pour les collectivités locales. Face au coût et à la désorganisation qu'engendrent les arrêts de travail de leurs agents, les collectivités cherchent des solutions pour prévenir les absences pour raison de santé de leurs agents.
Une étape de diagnostic préalable est essentielle. Elle peut servir à mieux cerner et à quantifier le phénomène pour agir ensuite de façon plus ciblée et plus pertinente.
En effet, au regard des enjeux humains et financiers, il est important d'inscrire la prévention de l'absentéisme dans une démarche construite, réfléchie et partagée, pour la rendre efficace.

L'optimisation du temps de travail effectif

L'article 7-1 de la n°84-53 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.
La durée annuelle du travail effectif est fixée à 1 607 heures, hors heures supplémentaires.
Les 1607 heures travaillées sont organisées en cycles de travail hebdomadaires dans lesquels sont définis les horaires. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction selon les besoins et nécessités de service (ex. : saisonnalité du service des espaces verts, rythmes scolaires du personnel des écoles ou d'animation, continuité de service pour des aides à domicile…).

Plusieurs scénarios peuvent être retenus pour faire évoluer le temps de travail des agents, notamment pour atteindre les 1607 heures annuelles réglementaires : réduction du nombre de jours de congés, application de la règle d'octroi des jours de fractionnement, nouveau régime horaire hebdomadaire…

Toutefois, avant de moduler les cycles de travail, il convient d'analyser les variations d'activité et les besoins des différents services, par exemple à partir de tableaux de bord contenant des critères de mesure de l'activité (nombre d'entrées pour une structure ouverte au public, nombre d'appels téléphoniques pour un service, nombre d'interventions pour un service technique, nombre de repas produits pour une cuisine scolaire…).

La réforme du régime indemnitaire : un instrument de court terme

100% des départements et des régions, environ ¾ des communes, des communautés de communes et des communautés d'agglomération et près de 2/3 des CCAS 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.

Dans la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire est le seul levier activable par les élus locaux pour modifier la rémunération des agents titulaires, compte tenu du caractère réglementaire du traitement.

La réforme des régimes indemnitaires applicables dans la collectivité est, d'une part, un outil pouvant être mis en œuvre rapidement, nonobstant le temps de dialogue social et peut, d'autre part, en touchant tous les agents, entraîner une baisse massive de la masse salariale.

Lorsque l'objectif de maîtrise de la masse salariale est servi par une réforme globale du régime indemnitaire, avec le passage au régime indemnitaire fondé sur les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP), il se combine avec d'autres objectifs (reconnaissance du métier des agents, déroulement de carrière…). S'il est difficile d'avoir une visibilité à long terme de la réforme des régimes indemnitaires, il semble pourtant que cet instrument produise la plupart de ses effets dès une échéance de court terme.

La collectivité ou l'établissement peut également mettre en place des règles de modulation individuelle du régime indemnitaire mais celles-ci doivent être limitées à la manière de servir, aux absences et à la discipline.

La gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs au service de la maîtrise de la masse salariale

Instrument dont l'effet à court et moyen termes est envisagé comme le plus efficace, la gestion des emplois et des effectifs doit être couplé avec une réflexion sur les compétences nécessaires au bon déroulement des politiques publiques ainsi qu'avec la prise en compte du reclassement des agents.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des plans d'action cohérents :

- visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la structure (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction d'un plan stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés

- impliquant les agents dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

C'est l'ensemble de la fonction publique, dans un contexte financier de plus en plus contraint, qui place au cœur de ses problématiques, la question des hommes, l'adaptation des effectifs et l'évolution des compétences professionnelles des agents pour garantir la continuité et la qualité du service public.

Dans un contexte de réorganisation territoriale, la mise en œuvre d'une GPEEC est effective dans seulement 13% des collectivités et établissements mais dans 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 (Chiffres issus d'une enquête réalisée en juin 2016 auprès de 816 collectivités Baromètre AMF, Régions de France, ADF, FNCDG et CNFPT).

L'enquête réalisée par l'AdCF en août 2016 met en lumière que 47% des EPCI ont engagé une réflexion sur la GPEEC mais que dans 2% des établissements seulement cette démarche a atteint un stade avancé.
C'est le cas notamment dans les communautés d'agglomération d'Agen, de Bar le Duc, de Vichy Val d'Allier, à la Métropole de Lille…
La GPEEC demeure du stade préparatoire dans un grand nombre d'intercommunalités et de collectivités.

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. Les outils en matière de GPEEC sont nombreux et varient d'une organisation à l'autre. Ceci traduit bien la nécessité d'adapter l'approche et les instruments au contexte de chaque entité et à sa problématique.
Si les démarches très structurées et très « outillées » de GPEEC sont surtout l'apanage des organisations importantes, une majorité de collectivités et d'EPCI tendent à généraliser les fiches de postes (84% des établissements), l'analyse des entretiens professionnels (64% des EPCI). Ces dispositifs constituent le point d'entrée des démarches de GPEEC.
En revanche, certains outils semblent moins utilisés comme la cartographie des métiers (dans un quart seulement des établissements).

Les structures ayant mis en place la démarche mettent en exergue quelques pistes d'amélioration de la démarche GPEEC dans les collectivités et les établissements :

- Renforcer la formalisation de la démarche
- Renforcer la communication autour du projet, en direction des différents acteurs et plus particulièrement des agents
- Diffuser une culture RH et GPEEC auprès des niveaux d'encadrement et de management
- Promouvoir la mutualisation de la GPEEC notamment au niveau intercommunal.

Trois types de facteurs justifient une démarche de gestion prévisionnelle dans les collectivités :

- Les mutations structurelles : Mise en œuvre de nouvelles compétences, les EPCI qui appellent des besoins nouveaux d'expertise et de pilotage ;

Nouveaux profils de compétences liés à des évolutions d'organisation et de gestion (territorialisation, mutualisation, montée en puissance des fonctions d'appui et de conseil aux communes membres des EPCI, internalisation de certaines prestations…) ; Diminution des projets d'investissement obligeant à requalifier certains métiers

- Des évolutions conjoncturelles : Transfert de personnels et profonde transformation de la structure des effectifs ; Projet d'administration/organisation interrogeant les besoins en compétences individuelles et collectives ; Réformes et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications et des compétences (rythmes scolaires…) ; Contraintes budgétaires en regard du poids et de la progression de la masse salariale

- Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : Pénibilité au travail, allongement des carrières, diminution des recrutements externes, démographie des effectifs et gestion des départs en retraite…

La GPEEC contribue à faire évoluer la fonction ressources humaines vers :
- un pilotage de la fonction RH au même titre qu'une politique publique
- une aide à la décision auprès des directions fonctionnelles et opérationnelles
- l'animation d'une réflexion prospective auprès des différentes directions et champs professionnels
- un couplage plus étroit entre la GPEEC et projet de service et conseil en organisation.

Dans une première intervention, Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône, pourrait présenter la synthèse nationale des bilans sociaux par le prisme des strates de collectivités (15 minutes)

Après cette intervention chiffrée, il s'agira de s'interroger sur les mesures prises en matière de ressources humaines pour faire face aux deux enjeux évoqués précédemment : la mise en œuvre de la réforme territoriale et les contraintes budgétaires. Quatre intervenants débattront pendant 1h minutes autour des questions suivantes :

- Comment ont évolué les dépenses de personnel dans les collectivités territoriales ces deux dernières années ?
- Comment contracter la masse salariale ? Quels sont les outils ou leviers d'actions notamment en matière de GRH ?
- Enfin, une attention particulière sera portée à la mise en place de la GPEEC : quels objectifs, quels outils, quelle méthodologie ? Comment la gestion prévisionnelle peut-elle devenir un instrument de maîtrise de la masse salariale ?

Intervenants :
- Jean-Luc DETAVERNIER, président de la Communauté de communes Pévèle-Carembault
- Christophe QUINTELIER, DGS de la Communauté de communes Pévèle-Carembault
- Olivier AYMARD, DRH de la ville d'Aulnay sous Bois Maëlle RENEE, Directrice Pilotage, organisation et modernisation (pôle RH), métropole européenne de Lille

- Gilles INTEM, Responsable de la gestion administrative des personnels, CA de Maubeuge Val de Sambre

12H15 – 12h30 – Présentation d'une enquête réalisée par WEKA en janvier 2017 auprès des cadres territoriaux et de la communauté Etoile

14h00 – 15h45 – La réforme des marchés publics…vers un renforcement de la mutualisation

L'évolution du cadre juridique (20 minutes) : interventions de Guillaume MALESPINE, Directeur juridique adjoint de l'UGAP et d'Alexandre NORGUET, Conseiller Technique, AMF

Le 1er avril 2016, de nouvelles règles encadrant la passation des marchés publics en France sont entrées en vigueur.
En effet, l'année 2015 a été marquée par une modification en profondeur des règles de la commande publique avec la publication de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015. Ces règles, définies notamment par le décret n°2016-360 relatif aux marchés publics, visent à moderniser et à simplifier le droit des marchés publics. Cette réforme achève ainsi la procédure de transposition des directives européennes « marchés publics » et « concessions » du 26 février 2014.

Présentée comme un changement majeur dans le milieu de la commande publique, cette réforme comporte de très nombreux objectifs, dont notamment la facilitation de l'accès à la commande publique pour les petites et moyennes entreprises, ainsi que la favorisation des aspects sociaux et environnementaux.
Les pouvoirs adjudicateurs jouissent par ailleurs d'une plus grande discrétion dans l'analyse des offres, et les contraintes d'allotissement sont renforcées.

18 mois après l'entrée en vigueur de ces règles, un bilan en termes d'avancées et de limites s'impose.

Les évolutions continuelles du droit des marchés publics impliquent que les acheteurs publics remettent en cause continuellement leurs politiques d'achats. Cela nécessite de posséder à la fois une forte perception des secteurs économiques dans lesquels ils interviennent et des connaissances juridiques exigeantes, dans un contexte de mise en œuvre d'une réforme territoriale d'ampleur et d'une baisse des dotations de l'Etat sans précédent.

Cette situation implique une adaptation des processus d'achat qui tend vers une plus grande mutualisation des démarches.

Les collectivités et établissements publics se tournent vers des solutions de groupements d'achats afin de rendre la politique d'achat plus efficiente, de maitriser les budgets et de générer une synergie par la mise en commun des expériences et des compétences.

L'intervention consistera à présenter la réforme de 2016 ainsi qu'un premier bilan d'application dans le monde territorial.

La réforme a été initiée par trois directives européennes du 26 février 2014 destinées à moderniser le cadre normatif européen de l'achat public (les directives n° 2014/23/UE et n°2014/25/UE concernent les marchés publics et la directive n°2014/24/UE concerne les contrats de concession).

Le gouvernement a souhaité saisir l'occasion de cette transposition pour mener une refonte plus large de la commande publique, en réécrivant et unifiant le droit applicable, et en rassemblant en un seul corpus des dispositions qui étaient jusqu'alors dispersées dans plusieurs textes.

L'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics a entamé la première étape de la réforme.
Le décret du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, pris en application de l'ordonnance, parachève la transposition des directives européennes

Ainsi, au 1er avril 2016, l'ancien code des marchés publics, en vigueur depuis 2006, est abrogé.

Plusieurs évolutions sont à noter :

- Le décret n°2015-1904 du 30 décembre 2015 relève les seuils de procédure formalisée des marchés publics. Par ailleurs, le décret n°2015-1163 du 17 septembre 2015 relève le seuil de dispense de procédure.

- Le recours aux PME est favorisé (allotissement obligatoire, formulaire unique de marchés publics, interdiction pour l'acheteur de demander des documents justificatifs qu'il peut obtenir en ligne)

- Création des "marchés de partenariat" et des "partenariats d'innovation".

- Réécriture du rôle et de la composition de la CAO.

- Le "sourçage" est consacré afin de permettre à l'acheteur de mieux connaitre les solutions disponibles sur le marché.

- Enfin, la facturation électronique de l'achat public devient obligatoire au 1er janvier 2017 pour les grandes entreprises et pour toutes les entreprises d'ici 2020.

Plus récemment, la loi Sapin II du 9 décembre 2016 a précisé certains éléments relatifs à la commande publique.

Le développement des mutualisations et des groupements de commandes (30 minutes)

La commande publique représente 10% du PIB en France et dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint, les acheteurs publics ont un rôle clé à jouer. La mutualisation des achats est souvent considérée comme l'un des principaux leviers de la performance achat.

Le contexte impose en effet aux acheteurs publics de rationaliser les dépenses et de repenser les stratégies d'achat pour réduire les coûts.
Les groupements de commandes et les centrales d'achats apparaissent comme les outils nécessaires pour contribuer à l'efficacité de la commande publique.

À l'exception des travaux de construction trop spécifiques, tous les segments d'achat peuvent être mutualisés, qu'il s'agisse de besoins récurrents de fournitures ou de services, ou de besoins ponctuels.

Les groupements de commandes, dépourvus de personnalité morale, permettent aux acheteurs publics de coordonner et de regrouper leurs achats pour réaliser des économies d'échelles et ainsi choisir le ou les mêmes prestataires.

Les avantages de la procédure en groupement sont nombreux :

- Ä la mise en commune de la consultation peut conduire à réaliser des économies d'échelle quant à la prestation même si ce ne peut pas être la finalité de la démarche
- Ä Le groupement de commandes permet de simplifier les procédures administratives de marché avec l'expertise et l'accompagnement du coordonnateur
- Ä Le groupement de commandes constitue une expérience intéressante de mutualisation et d'échanges entre collectivités.

<u>La mutualisation des achats à l'échelle intercommunale (15 minutes)</u>

L'UGAP, l'AdCF et l'ADGCF ont mené l'enquête en 2013 auprès d'une centaine d'intercommunalités, dont la moitié de plus de 20 000 habitants.

Il est notamment ressorti de cette étude trois grands enseignements :

- moins d'une intercommunalité interrogée sur trois est dotée d'un service achat. Pourtant, plus des deux tiers d'entre elles ont déjà dématérialisé tout ou partie de leurs commandes publiques.
- Si la majorité des intercommunalités interrogées réalisent encore leurs achats seules (54%), 15% reconnaissent aujourd'hui avoir recours à une centrale d'achat, 20% effectuent des commandes en groupement et 3% bénéficient d'un service d'achat centralisateur.
- 59% des structures répondantes ont reconnu que leurs appels d'offres intégraient des préoccupations de performance en matière de protection de l'environnement, et 46% des préoccupations en matière d'insertion sociale.

Après une présentation de chiffres plus récents sur la mutualisation des achats au niveau intercommunal, <u>Pablo HURLIN, juriste à l'AdCF</u> reviendra sur l'intérêt de cette mutualisation et sera amené à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les objectifs poursuivis et les prérequis à respecter pour un groupement d'achats ?

- Quelle valeur ajoutée peut apporter aux acteurs publics locaux une mutualisation dans leur politique de rationalisation de la dépense publique ?

- La procédure est-elle toujours adaptée aux besoins des collectivités ?

- Est-il possible d'évaluer les économies d'échelle réalisées grâce à la mutualisation des achats ?

La mutualisation des achats à l'échelle des Centres de Gestion (20 minutes)

De plus en plus de Centres de Gestion s'engagent dans une procédure de groupement de commandes pour les collectivités de leur département.

Une enquête récente, menée en février 2016 par la FNCDG, montre que ces groupements portent notamment sur :

- La fourniture d'équipements de protection
- La santé au travail
- Les nouvelles technologies
- La téléphonie et les moyens de communication
- L'accessibilité des locaux
- Les défibrillateurs
- Des systèmes de reliure
- La reprographie
- Les dispositifs de télétransmission
- La dématérialisation des marchés publics
- Les fournitures de bureau
- La flotte automobile
- La fourniture de consommables informatiques
- Les marchés d'hygiène et d'entretien
- La visio-conférence…

Toutefois, l'exercice de cette mission reste peu développé aujourd'hui (dans environ 13 établissements).

La lourdeur du groupement de commandes reste un frein à la mise en œuvre d'un tel service. Cependant, la mise en place d'un groupement de commandes permet la réalisation d'économies d'échelle et de mutualiser les achats entre plusieurs personnes publiques et privées.

Tous les Centres ayant mis en œuvre cette mission définissent la procédure, coordonnent et animent le groupement de commandes, 80% des CDG rédigent les actes, assistent les services dans l'évaluation des besoins, sélectionnent les entreprises et suivent l'exécution des marchés.

Les CDG qui développent cette mission font généralement du conseil et de l'assistance juridique en matière de marchés publics. Pour les autres, ils ne réalisent pas d'actions spécifiques en la matière, au-delà de celles prévues aux articles 25 et 26 de la loi de 1984 (contrat cadre pour les prestations d'action sociale mutualisées, contrat cadre d'assurance statutaire et convention de participation en protection sociale).

Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une large majorité des Centres (plus de 82%).

Pour les achats propres des CDG d'une même région, une réflexion est en cours pour une mutualisation régionale.

De même, un accord-cadre régional pour la sélection d'auditeurs d'analyse et de prospectives financières est actuellement en cours afin de compléter les offres de services des CDG pour l'accompagnement des collectivités dans leurs projets de mutualisation ou de regroupements territoriaux.

Des CDG mutualisent leurs propres achats en adhérant à des groupements de commandes d'achats ou à des centrales d'achats créées sous forme d'un groupement d'intérêt public. Un CDG retire aussi une expérience positive d'un rattachement pour ses besoins, à des actions pilotées par un établissement tiers.
Enfin, un autre Centre a pu indiquer qu'une agence départementale proposait cet accompagnement aux collectivités.

Lorsque le Centre de gestion propose le service de groupement de commandes, les actions mises en œuvre recouvrent :

- l'assistance et le conseil aux élus en matière d'achats
- l'assistance aux services dans l'évaluation des besoins
- la définition de la procédure adaptée
- la rédaction de tous les actes.
- La sélection des entreprises.
- la gestion administrative et juridique des procédures
- la coordination et l'animation du groupement de commandes
- le suivi de l'exécution des marchés.

Les segments d'achats peuvent être très variés, pour des opérations ponctuelles où à plus long terme, avec des prestations de service, achat de fournitures ou des marchés de travaux.

Généralement, ce sont les collectivités affiliées qui demandent à bénéficier de ce service. Ce sont les moins outillées juridiquement et techniquement pour mener des procédures parfois complexes.

Toutefois, il est important de noter que des collectivités de toute taille ont recours à cette mission puisqu'elle bénéficie à part égale aux collectivités non affiliées.

Les CDG qui proposent cette mission évoquent les motivations suivantes :

- Répondre à un besoin grandissant d'expertise de la part des collectivités et des établissements
- Optimiser les ressources et réduire les coûts
- Mutualiser le risque entre les collectivités notamment pour l'assurance statutaire
- Faciliter aux collectivités la réalisation de leurs obligations réglementaires et statutaires
- Favoriser l'accès à une prestation experte, respectant le cadre législatif et réglementaire, à un coût économique favorable aux collectivités.

L'exercice de cette mission par les CDG est positif pour les collectivités car elle permet une simplification des démarches ; elles sont dégagées de la lourde technicité des marchés publics. Le CDG joue le rôle de tiers de confiance auprès des collectivités, garant de la plus-value des prestations réalisées.
Une optimisation des coûts est également obtenue avec l'effet de masse. Les coûts des prestations de services et des fournitures sont fortement revus à la baisse, ce qui, au regard du contexte budgétaire actuel, est très favorablement accueilli par les adhérents des groupements de commandes.
Ainsi, l'organisation d'achats groupés ou d'accords-cadres de services pourrait être utile, à l'image des contrats groupes d'assurances des risques statutaires ou de prestations sociales.
Les services de conseil juridique des CDG permettent également de sécuriser juridiquement les procédures de consultation lancées par les collectivités.

Le CDG doit être vigilant tout le long de la procédure sur la forme et sur le fond.
Certains Centres ne souhaitaient pas jusqu'à présent s'impliquer dans la réalisation des marchés pour le compte des collectivités, pour éviter une exposition à des risques juridiques réels. Mais la modification du champ des missions facultatives dans la loi du 20 avril 2016, écarte cet obstacle. Désormais, les CDG peuvent exercer toute mission de conseil juridique pour les collectivités et établissements de leur ressort.
D'ores et déjà, depuis la réécriture de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, d'autres Centres souhaitent proposer la coordination de groupements de commandes à leurs collectivités.

Après une présentation de cette enquête, Thierry SENAMAUD, Directeur de la FNCDG reviendra sur les objectifs de cette mutualisation et sera amené à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les objectifs poursuivis et les prérequis à respecter pour un groupement d'achats ?
- Quel est le rôle joué par les Centres de Gestion en matière de mutualisation et de dématérialisation de procédure des marchés ?

Le Centre de Gestion du Nord propose depuis plusieurs années des groupements de commandes aux collectivités et établissements de son ressort.
Ainsi, récemment, pour éviter à chaque collectivité de mener sa propre consultation et en vue de garantir des prestations conformes à la réglementation à des coûts adaptés, le CDG du Nord a décidé de constituer, avec l'assistance des Archives départementales du Nord, un groupement de commandes dont les objets sont les suivants :

- la réalisation de reliures administratives cousues de registres
- la restauration de documents d'archives anciens et/ou de registres anciens
- la fourniture de papier permanent.

Compte tenu de la complexité des cahiers des charges techniques, cette démarche s'inscrit dans une logique de simplification administrative et d'optimisation des coûts.

Par ailleurs, le CDG 59 propose, depuis 2008, une plateforme mutualisée de marchés publics.

Le 3 juillet 2008, le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord a signé une convention de partenariat relative à la commande publique, avec la Région Nord-Pas de Calais et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Nord.

Ce partenariat était la concrétisation d'une volonté forte des signataires de se mobiliser pour simplifier les démarches d'achats publics, ainsi que celles des entreprises.

Après avoir mis en place un service d'assistance chargé de répondre aux demandes des collectivités ainsi qu'un espace Internet leur permettant de publier gratuitement leurs annonces d'un montant de moins de 90 000 € H.T., le CDG 59 a souhaité aider les acteurs économiques du territoire dans leurs démarches d'achats publics.

En effet, un trop grand nombre de TPE-PME ne répondaient pas aux marchés publics par manque de formation et d'information. Et par voie de conséquence, les collectivités ne se voyaient pas systématiquement proposer les offres les plus adaptées à leurs besoins.

Un système de référencement a donc été développé sur un portail en ligne sur le site du CDG ; il permet aux artisans d'avoir connaissance des annonces susceptibles de les intéresser.
S'ils ne maîtrisent pas le processus de réponse à un marché, ils bénéficient d'un guide pratique conçu spécialement pour les accompagner étape par étape.

Enfin, des formations à la réponse aux marchés publics ont été proposées par l'intermédiaire de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

Les collectivités et établissements peuvent mettre en ligne leurs dossiers de consultation ainsi que leurs avis d'attribution.

La plateforme des marchés publics des CDG 59 et 62 a récemment évolué et son périmètre s'est étendu aux utilisateurs de Somme Numérique.

Guy DECLOQUEMENT, DGA du Centre de Gestion du Nord ainsi que Sylvain DEFROMONT, DSI du CDG, présenteront ces démarches ainsi que d'autres expériences de commandes groupées.

Le recours à une centrale d'achats : retour d'expérience d'une collectivité des Hauts de France (20 minutes)

En conclusion de la table-ronde, Pierre DUPUIS, Directeur du réseau territorial Nord de l'UGAP présentera, en lien avec Vincent PLACE, Directeur adjoint des achats et de la logistique à la métropole européenne de Lille, un retour d'expérience concernant le recours à une centrale d'achats.

Au sens de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015, une centrale d'achat est un acheteur soumis à la règlementation relative aux marchés publics et qui a pour objet d'exercer des activités d'achat centralisé qui sont :
-L'acquisition de fournitures ou de services destinés à des acheteurs
-La passation des marchés publics de travaux, de fournitures ou de services destinés à des acheteurs.

Cette fonction "d'achat pour revente" comprend l'enregistrement des commandes et l'émission des factures aux clients, d'une part, la gestion des marchés, la passation des commandes aux titulaires de marchés, le paiement de leurs factures et le traitement des éventuels litiges d'autre part. Elle est par ailleurs en mesure de mettre à disposition de ses clients des cadres contractuels qu'ils signent et dont ils assurent eux-mêmes l'exécution.

L'intérêt d'une diminution des dépenses liées aux achats est évident. Ainsi, pour les achats récurrents qui sont souvent standardisables, il apparait que le recours aux centrales d'achats entraine des gains économiques.

Le fait de recourir aux marchés passés par une centrale d'achat va permettre de faire bénéficier d'une expertise et connaissance du marché.

Le recours au mécanisme de la centrale d'achat présente également comme avantage de permettre à un pouvoir adjudicateur d'accéder directement aux produits et aux services qu'il a sélectionnés, sans avoir à passer par une procédure de mise en concurrence. Cela permet de gagner des mois de procédures et de réaliser rapidement les achats nécessaires à la réalisation du projet.

Les intervenants feront état de leur expérience notamment de mise en place d'une fonction d'achats et tenteront de répondre aux deux questions suivantes :

- Comment mettre en place une fonction achat mutualisée dans une collectivité (objectifs recherchés par la Mairie à travers cette démarche de mutualisation, différentes étapes de l'organisation du projet) ?
- Quelle valeur ajoutée peut apporter aux acteurs publics locaux une centrale d'achat dans leur politique de rationalisation de la dépense publique ?

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

6e édition



FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Avant propos

Les Centres de Gestion accompagnent le recueil des données, alimentant le bilan social et se positionnent comme des acteurs de premier plan quant à l'observation de l'emploi public territorial. Ce panorama porte un regard sur les ressources humaines des collectivités en délivrant des tendances représentatives au niveau national. Il permet de mieux connaître les acteurs publics locaux et de pouvoir les situer dans un environnement socio-économique. Ainsi, il accompagne les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines.

Au travers de ce panorama, notamment, les Centres de Gestion illustrent leur capacité de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public : évolution des effectifs, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

La rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et plusieurs leviers efficaces ont été actionnés par les acteurs locaux pour maîtriser la dépense : gestion des recrutements et des reconversions, temps de travail, non-remplacement de certains départs à la retraite... Quel que soit le type de collectivité, la maîtrise de la masse salariale constitue la première priorité en matière de GRH pour le mandat 2014/2020. Ce panorama montre que l'évolution de la masse salariale est contenue, voire en diminution et témoigne des premiers effets de la baisse des dotations.

Les collectivités locales et leurs groupements vivent de profonds bouleversements qui les contraignent en urgence à s'adapter, à faire preuve d'initiatives audacieuses et à trouver de nouvelles formes de coopération entre elles. Les CDG constituent des tiers de confiance pour accompagner cette recomposition de la carte territoriale. Leur dynamisme est reconnu et je tiens à remercier l'ensemble des établissements pour leur action et leur contribution annuelle qui fait de ce panorama un outil de référence au sein de la Fonction Publique.

Cordialement,

Michel HIRIART
Président de la Fédération Nationale
des Centres de Gestion (FNCDG)



Pour cette 6e édition du Panorama de l'emploi territorial, les services des Centres de gestion se sont à nouveau fortement mobilisés. En effet, dans le cadre des travaux de la commission « Observatoire des données sociales et Politiques de l'emploi » de l'ANDCDG, près de 90 Centres de gestion ont contribué à alimenter ce Panorama.

Cette nouvelle édition a vu une mobilisation accrue des Centres de gestion, permettant ainsi de tendre vers un recueil exhaustif des données pour l'année 2015.

Fort de cette participation en hausse, ce bilan propose un tour d'horizon complet des données relatives à l'emploi public territorial (*effectifs, concours, tendances de recrutement, départs en retraite, bourses de l'emploi*). Il permet également de disposer d'évolutions pluriannuelles et de tendances par région.

En complément, au sein de ce Panorama, vous retrouverez deux focus détaillés sur deux cadres d'emplois. Celui d'adjoint technique des établissements d'enseignement d'une part, celui d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles d'autre part.

Ce Panorama, fruit d'une collaboration étroite entre les différents services des Centres de gestion, est désormais solidement installé dans le paysage des publications relatives à l'emploi public local. Espérons que ce dernier puisse répondre aux attentes nombreuses des parties prenantes en matière d'emploi territorial et qu'il soit un outil d'accompagnement à la gestion des ressources humaines à destination des élus employeurs.

Cordialement,

Jean-Laurent NGUYEN KHAC
Président de l'Association Nationale des Directeurs
et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)



Sommaire

Page 4
Les effectifs de la fonction publique territoriale

Page 6
Les bourses de l'emploi des Centres de Gestion
Page 6
Chiffres clés

Page 7
Le marché de l'emploi territorial
Page 7
Les communes ont publié plus de la moitié des offres d'emploi
Page 8
Les nouvelles régions intensifient les écarts
Les créations d'emploi
Page 9
La part des offres « temporaires »
Les profils recherchés par les collectivités

Page 10
Les modes de recrutement des collectivités
Page 10
Les fonctionnaires
Page 11
Les contractuels sur emploi permanent
Recrutements directs de catégorie C
Déclarations de vacances d'emploi et de créations

Page 12
Les tendances de recrutement
page 12
Les métiers qui recrutent le plus

Page 13
Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale
Page 13
Les concours
Page 15
Données comparative des concours organisés en 2013 et 2015
Page 16
Données chiffrées des concours dont la part est la plus élevée
Page 17
Les examens professionnels
Page 19
Étude sexuée des lauréats

Page 20
Les données retraite

Page 22
Zoom sur les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles
Page 22
Les effectifs du cadre d'emploi
Le concours ATSEM
Page 23
Les départs en retraite des ATSEM

Page 24
Zoom sur les adjoints techniques des établissements d'enseignement
Page 24
Les effectifs du cadre d'emploi
Le concours d'adjoint technique de 2e classe des établissements d'enseignement
Les départs en retraite des adjoints techniques des établissements d'enseignement

Page 26
Annexe

Les effectifs de la fonction publique territoriale

Au 31 décembre 2014, la Fonction publique emploie plus de 5,4 millions d'agents publics[1]. Le versant territorial représente 1 894 655 agents, soit près de 35 % de l'ensemble des agents publics. Cet effectif est en augmentation de 0,8 % par rapport à l'année précédente.

Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale diminuent pour la première fois en 2015[2] (-0,3%).

La population territoriale se caractérise par les éléments suivants, qui évoluent peu dans le temps : tout d'abord, une majorité de femmes (*61 %*) et une proportion importante d'agents de catégorie C (*76 %, alors que la catégorie B représente 14 %, et la catégorie A, 10 %*)[3]. Près de 8 agents sur 10 sont répartis dans trois filières : la filière technique (*46 %*), la filière administrative (*23 %*) et la filière sociale (*10 %*).

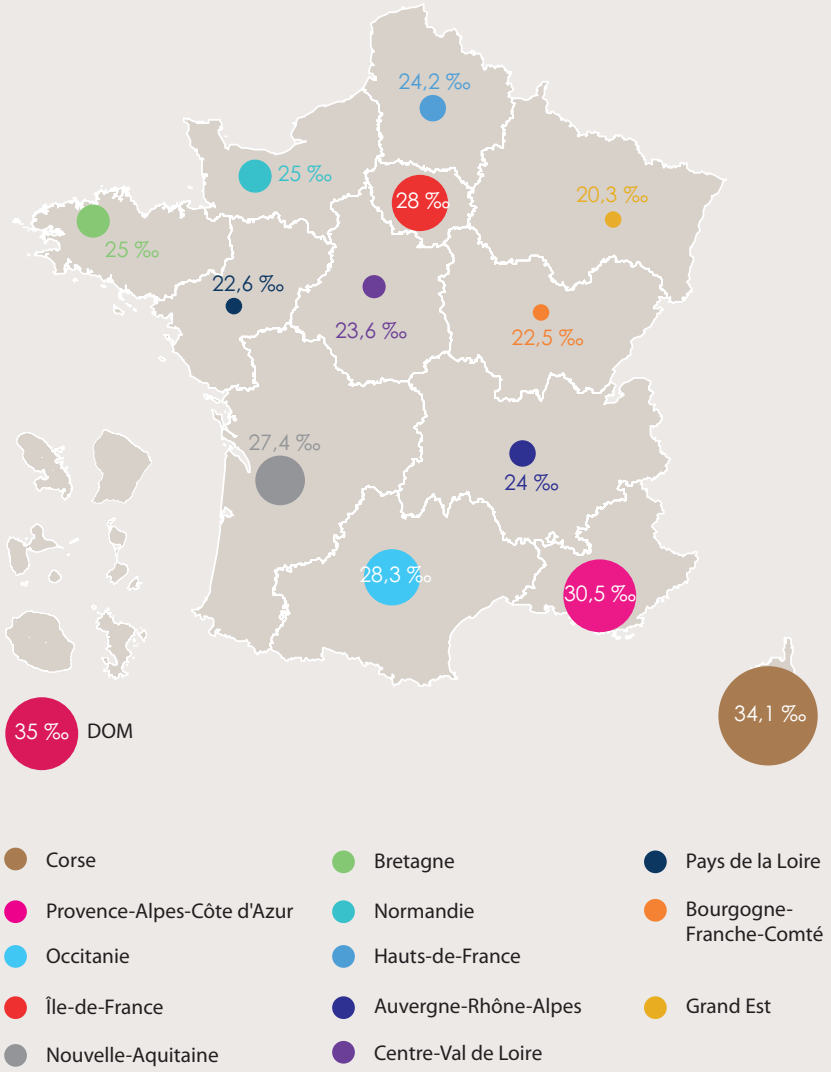
Le taux d'administration territorial moyen est de 25,9 agents pour 1 000 habitants.

Répartition des agents territoriaux par type de collectivités

	2013	2014	Part en 2014
Communes	**1 028 263**	**1 034 795** *(+0,6 %)*	**55 %**
Départements	**295 336**	**295 337**	**16 %**
Régions	**81 188**	**81 476** *(+0,4 %)*	**4 %**
Total collectivités territoriales	**1 404 787**	**1 411 608** *(+0,5 %)*	**-**
Établissements communaux	**132 339**	**133 317** *(+0,7 %)*	**7 %**
Établissements intercommunaux	**266 841**	**274 090** *(+2,7 %)*	**14 %**
Établissements départementaux	**66 521**	**67 254** *(+1,1 %)*	**4 %**
Autres EPA locaux	**8 257**	**8 386** *(+1,6 %)*	**0,4 %**
Totalité	**1 878 745**	**1 894 655** *(+0,8 %)*	**100 %**

[1] - Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - DGAFP - Édition 2016. Chiffres hors bénéficiaires des contrats aidés
[2] - Source : INSEE - données provisoires
[3] - Les 0,6 % restants représentent des agents dont la catégorie est indéterminée.

Taux d'administration en 2014 par région en équivalent temps plein pour ‰



Les communes, qui représentent plus de 67 % des employeurs territoriaux, continuent d'employer une large majorité des agents territoriaux, à hauteur de 55 %. Viennent ensuite les départements et les établissements intercommunaux.

La répartition des agents territoriaux par collectivité reste globalement stable.

Il faut toutefois noter la variation des effectifs des établissements intercommunaux. En effet, avec +2,7 % entre 2013 et 2014, il s'agit des employeurs qui connaissent la plus importante hausse de leurs effectifs. Les effectifs communaux restent, quant à eux, relativement stables (+0,6 %) entre 2013 et 2014. Cette stabilisation confirme la tendance observée entre 2012 et 2013 (+0,3 %). Cette évolution est probablement liée à la montée de la mutualisation de services communaux au sein des EPCI. Il sera intéressant de la suivre dans les années à venir.

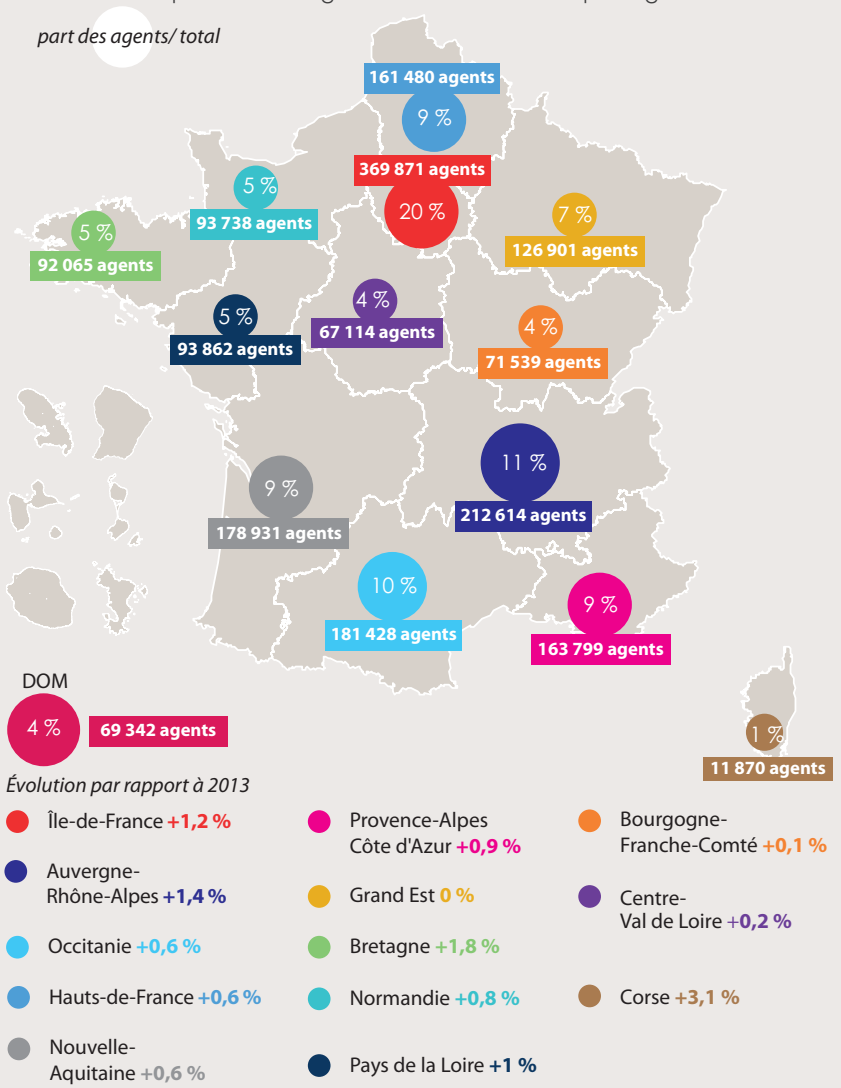
Au regard des évolutions institutionnelles, il est intéressant de se pencher sur la répartition géographique des agents territoriaux selon les nouvelles grandes régions. La région Île-de-France arrive en tête avec 20 % de l'effectif national territorial. Elle est suivie par les régions Auvergne-Rhône-Alpes (*11 %*) et Occitanie (*10 %*). Les Hauts-de-France, la Nouvelle-Aquitaine et la Provence-Alpes-Côte d'Azur pèsent chacune 9 %.

En termes d'évolution entre 2013 et 2014, à l'échelle des nouvelles régions, c'est la Corse qui a connu la hausse la plus importante (+3,1 %), suivie par la Bretagne (+1,8 %), Auvergne-Rhône-Alpes (+1,4 %), et l'Île-de-France (+1,2 %).

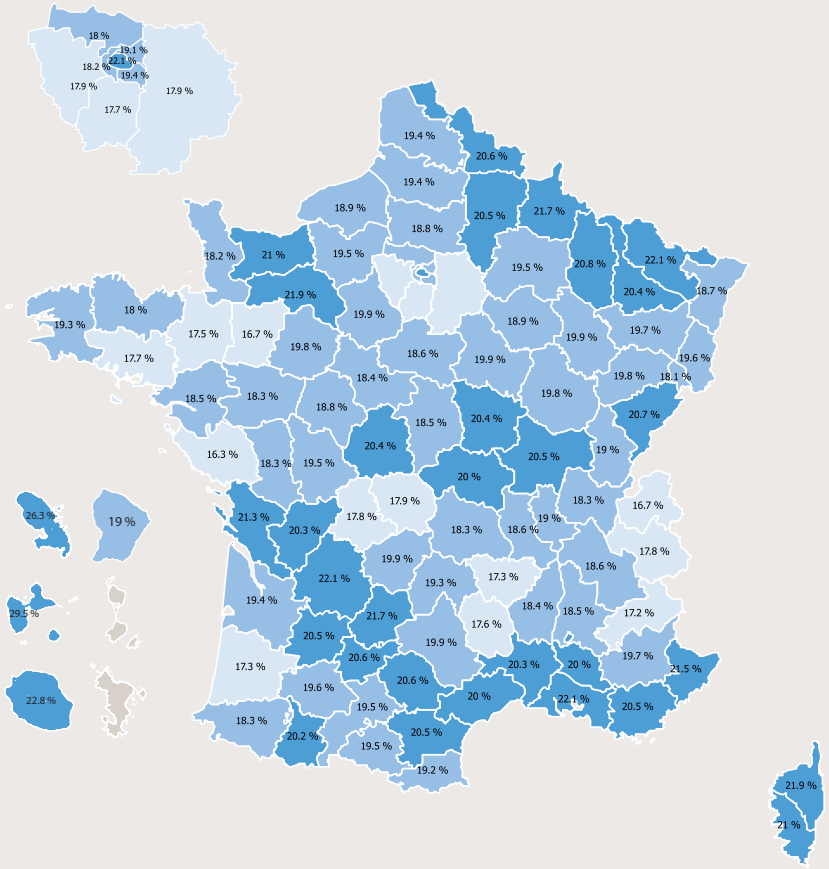
À l'horizon 2020, les taux de départs en retraite des agents territoriaux varie en fonction des territoires (*c.f. carte page suivante*). Les départements de la Vendée, de la Mayenne, de la Haute-Savoie sont les départements qui connaitront les plus faibles parts de départs en retraite à l'horizon 2020 (*inférieur à 17 %*).

À contrario, ce sont les départements ultramarins qui connaitront les parts les élevés de départs en retraite d'agents territoriaux à l'horizon 2020, notamment la Guadeloupe (29,5 %), la Martinique (26,3 %) et la Réunion (22,8 %)

Répartition des agents territoriaux en 2014 par région



Poids des départs en retraite d'ici 2020
des agents sur emploi principal par département



Pourcentage de départ en retraite des agents sur emploi principal d'ici 2020

de 16 à 18 % de 18 à 20 % Plus de 20 %

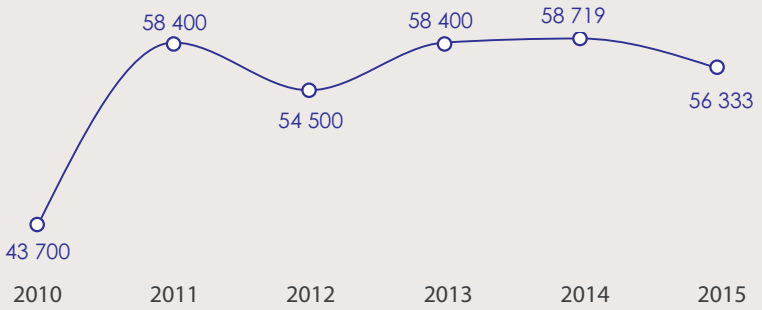
Source - SIASP 2014 CASD
Estimation basée sur un départ à 61 ans

Les bourses de l'emploi des Centres de Gestion

Chiffres clés

- 56 333 offres d'emploi publiées par les Centres de gestion durant l'année 2015* ;
- 15 % d'offres sur emploi non permanent ;
- 42 % d'offres sur emploi permanent de catégorie C ;
- 102 500 décisions de nominations[4].

Évolution des offres d'emploi entre 2010 et 2015



Après deux années de hausse consécutive, le nombre d'offres publiées par les collectivités en 2015 est inférieur à 2014.

Ce phénomène de tassement peut trouver son explication à la suite de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires. En effet, les collectivités territoriales, et en premier lieu les communes, ont effectué leur effort de recrutement sur les années 2013 et 2014, même si nous verrons, par la suite, que les métiers de ce domaine sont ceux qui recrutent le plus.

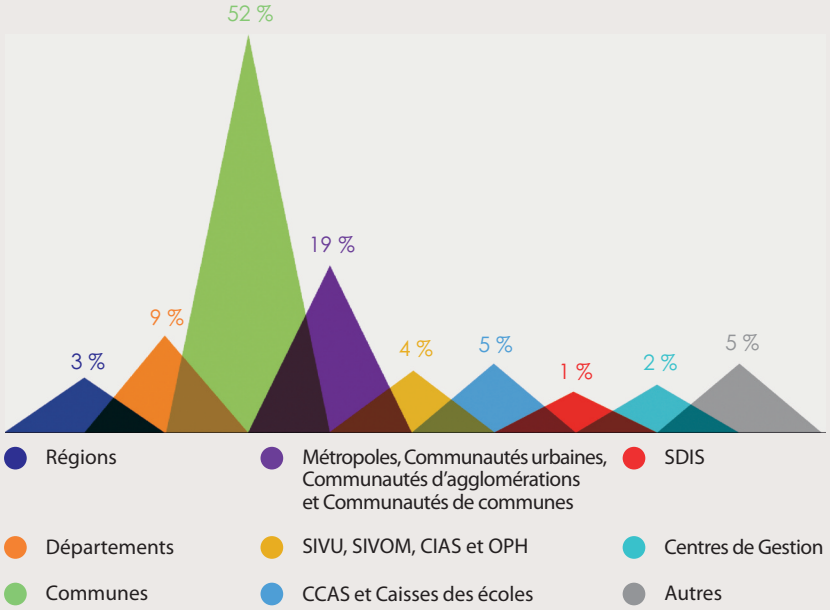
Par ailleurs, la baisse des dotations de l'État contraigne les collectivités terrritoriales dans leurs recrutments.

** Données obtenues en établissant une projection nationale sur la base des retours de 80 CDG.*
[4] - Données relatives aux 80 CDG ayant transmis les informations relatives aux nominations

Le marché de l'emploi territorial

Les communes ont publié plus de la moitié des offres d'emploi.

Répartition des offres d'emploi par type de collectivités en %



La proportion des offres d'emploi publiées par les communes est relativement stable par rapport à 2014. Celles-ci ont en effet publié plus de la moitié des offres, 51,6 % exactement (51,7 % pour 2014).

On peut noter que le dynamisme intercommunal est encore bien présent (*comme en 2013 et 2014*) puisqu'en 2015, les communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, les métropoles ainsi que les autres EPCI (*SIVU, SIVOM et CIAS*), sont encore à l'initiative de près de 22 % des offres, alors même qu'ils représentent 14 % des effectifs.

Ce dynamisme repéré à l'échelon intercommunal découle probablement des effets de la loi « Notre », notamment sur les transferts de compétences. En comparaison, les communes qui, comme nous l'avons indiqué, ont publié 52 % des offres, représentent 55 % des effectifs.

Le nombre d'offres baisse globalement entre 2014 et 2015, en particulier dans les Départements (*-15 %*) ainsi que dans les CCAS et les Caisses des écoles (*-12 %*).

Les hausses les plus fortes sont à mettre au crédit des Régions et des établissements intercommunaux (*SIVU, SIVOM, CIAS et OPH*), de l'ordre de 6 % pour ces deux entités, entre 2014 et 2015. Les régions ont probablement anticipé les fusions intervenues au 1er janvier 2016. Le renforcement du rôle de la région par la loi « Notre » peut également constituer un élément d'explication de cette progression.

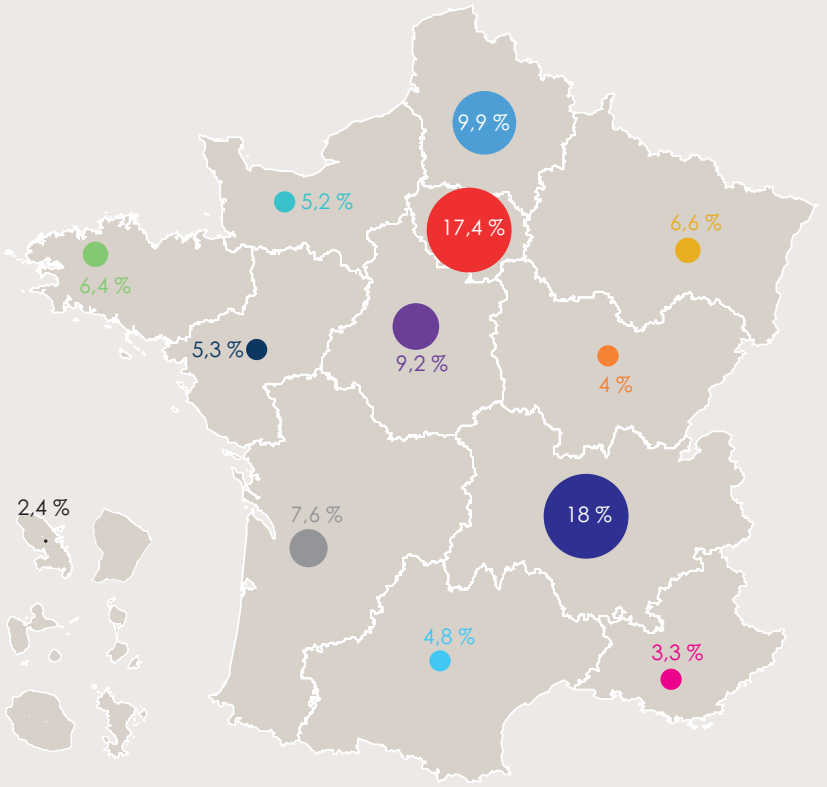
L'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes sont en tête des régions publiant le plus d'offres d'emploi

Comme pour les années précédentes, nous pouvons constater une grande disparité dans la répartition des offres d'emploi à l'échelle des régions.

La région Auvergne-Rhône-Alpes est celle qui diffuse le plus grand nombre d'offres en France. Elle est suivie par les régions Île-de-France et Hauts-de-France. À elles trois, elles représentent près de 46 % des offres diffusées en 2015.

Les nouvelles régions intensifient les écarts

Répartition des offres d'emploi par région en %

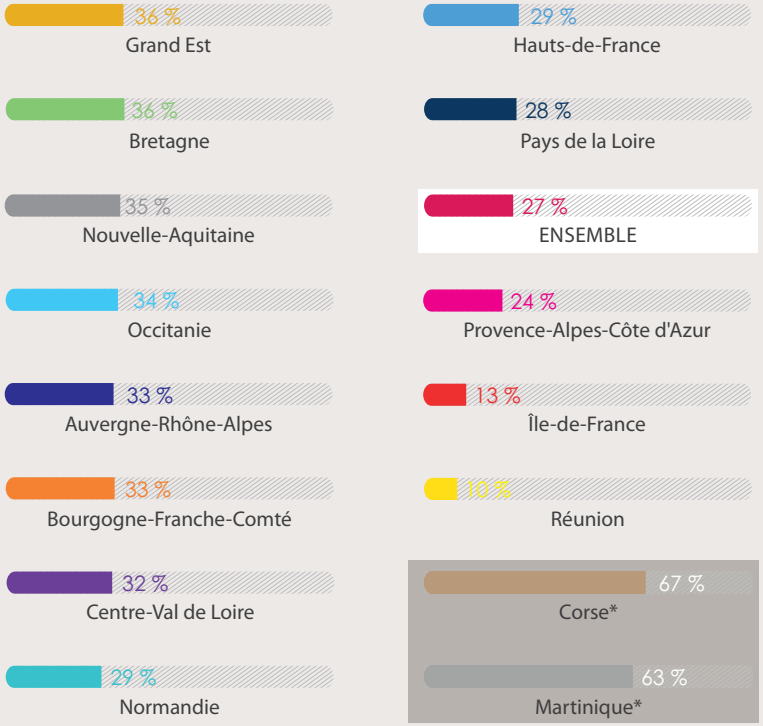


Les créations d'emploi

En moyenne la part de créations d'emploi sur les déclarations de créations et de vacances d'emploi s'élève à 26 %, avec de fortes disparités entre les différentes régions.

En Île-de-France, la part des créations d'emploi s'élève à 13 %, le contexte précédant les fusions et l'application de la nouvelle carte intercommunale au 1er janvier 2016 a probablement freiné les EPCI dans leurs créations d'emploi.

Part des créations d'emploi sur l'ensemble des déclarations en 2015



** Non significatif*

La part des offres « temporaires »

La part des offres temporaires s'élève environ à 15 % en 2015, elle reste relativement stable par rapport à celle observée en 2014. Cette donnée permet d'apprécier et d'identifier les besoins ponctuels des collectivités afin de répondre à des absences ou un surcroît d'activité.

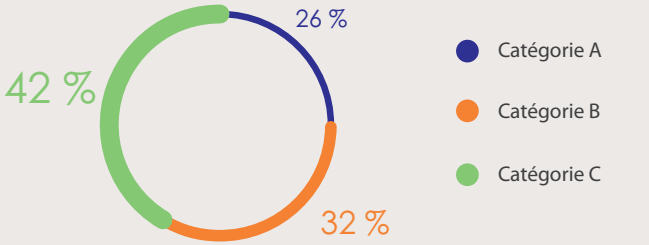
Les profils recherchés par les collectivités[5]

Nous nous attacherons à analyser dans cette partie les offres d'emploi publiées selon la catégorie hiérarchique, la filière et le temps de travail. L'analyse des offres d'emploi permet d'identifier les besoins en recrutement des collectivités et de repérer les profils recherchés par ces dernières.

Plus d'une offre d'emploi permanent sur 4 concerne la catégorie A

Comme pour les années précédentes, le dynamisme des recrutements en catégories A et B ne se dément pas. Il tend même à s'amplifier si on compare l'année 2014 à l'année 2015 (*58 % en 2015 contre 50 % en 2014*), alors que ces catégories ne représentent que 24 % des effectifs territoriaux.

Répartition des offres d'emploi permanent par catégorie en %



Cette progression de la part des offres de catégories A et B trouve son explication dans les besoins croissants des collectivités en matière d'encadrement, d'expertise et de coordination. En effet, le contexte territorial évolutif, marqué notamment par les fusions et les mutualisations, a pu participer à la montée de ces besoins.

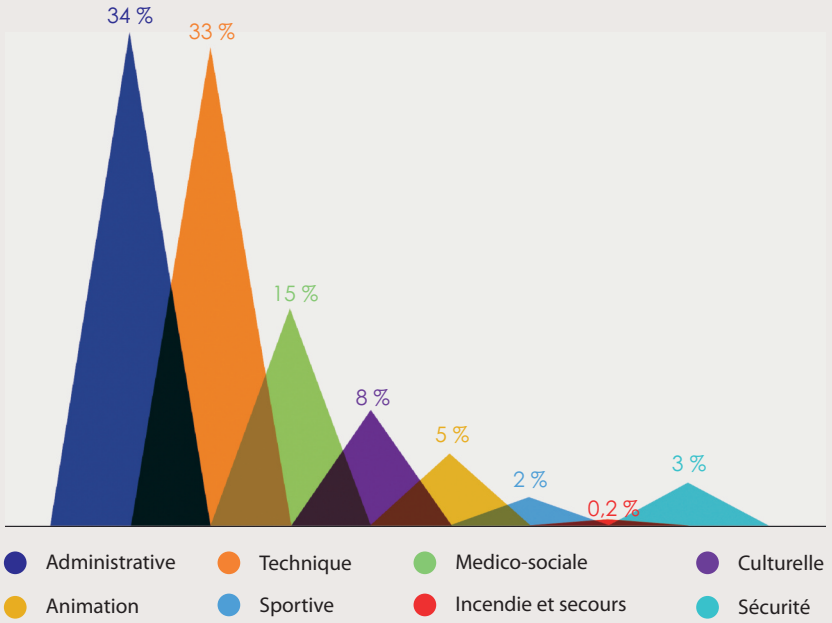
[5] - Précision : les données présentées dans cette partie concernent les offres d'emploi permanent.

Comme en 2014, 4 offres d'emploi sur 5 concernent trois principales filières administrative, technique et médico-sociale. Ces trois filières représentent précisément 82 % des offres et 79 % des effectifs.

Plus d'une offre d'emploi permanent sur 3 vise la filière administrative

Par rapport à 2014, nous pouvons remarquer que la part des offres pour la filière administrative progresse et se place désormais devant la filière technique. Les filières animation et sportive sont celles qui proposent le plus d'emplois temporaires, respectivement 33,7 % pour la filière animation et 24,5 % pour la filière sportive. A contrario, les filières incendie et secours et sécurité ne proposent que 2 % de leurs offres sur des postes temporaires.

Répartition des offres sur emploi permanent par filière en %



En comparant les offres d'emploi aux Déclarations de Créations d'Emploi (*DCE*) et aux Déclarations de Vacances d'Emploi (*DVE*), nous pouvons constater que les collectivités diffusent une part importante d'offres d'emplois visant la filière administrative (*33 %*), mais seulement le quart des DCE/DVE. La volonté de communiquer plus largement auprès de candidats potentiels peut expliquer ce phénomène.

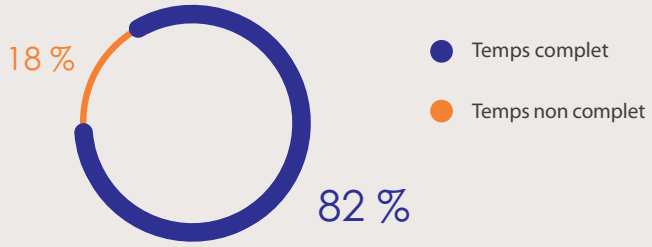
Concernant la filière technique, nous pouvons remarquer qu'elle représente un peu moins du tiers des offres, mais 37 % des DCE/DVE. Enfin, la filière animation représente seulement 5,3 % des offres, mais plus de 11 % des DCE/DVE.

Plus de 4 offres d'emploi permanent sur 5 concernent un emploi à temps complet

Les offres d'emploi à temps non complet, publiées par les collectivités, s'élèvent à 18 %, soit 8 045 offres. Cette part est en recul par rapport à l'année 2014 (-4,4 points).

La baisse relative des offres qui concernent les métiers en lien avec les activités périscolaires, souvent à temps non complet, peut être un élément explicatif de ce recul.

Répartition des offres d'emploi permanent par temps de travail en %

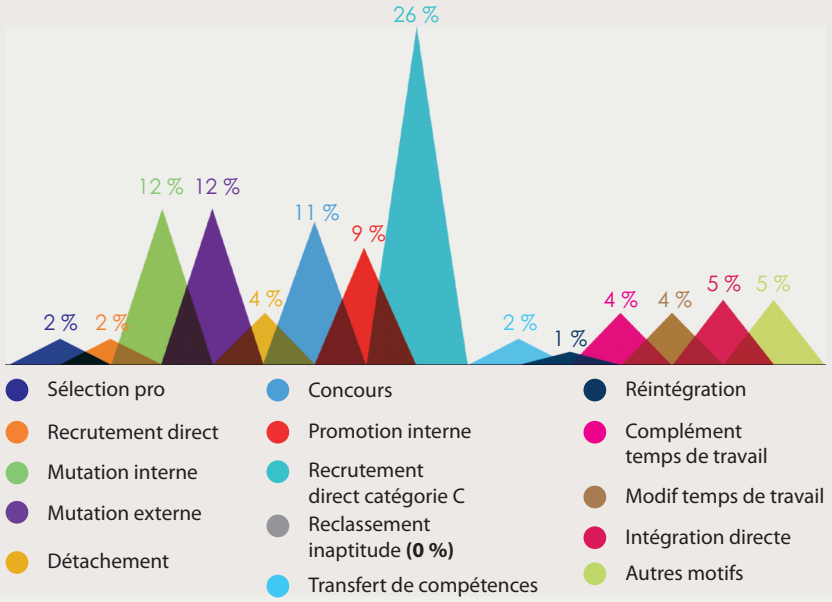


Les modes de recrutements des collectivités

Les fonctionnaires

En 2015, le recrutement direct d'agents de catégorie C constitue le 1er type de nominations des fonctionnaires (*25 %*), viennent ensuite les mutations interne et externe (*12 % chacune*), puis les concours (*11 %*), la promotion interne (*9 %*).

Types de nominations des fonctionnaires en 2015



Rappel 2014

Recrutement direct catégorie C (25 %) - Concours (13 %) - Mutation externe (11 %) - Mutation interne (11 %) - Promotion interne (10 %) - Modification temps de travail (6 %) - Autres motifs (5 %) - Détachement (4 %) - Complément temps de travail (4 %) - Intégration directe (4 %) - Sélection professionnelle (4 %) - Transfert de compétences (1 %) - Réintégration (1 %) - Recrutement (1 %) - Reclassement inaptitude (0,4 %).

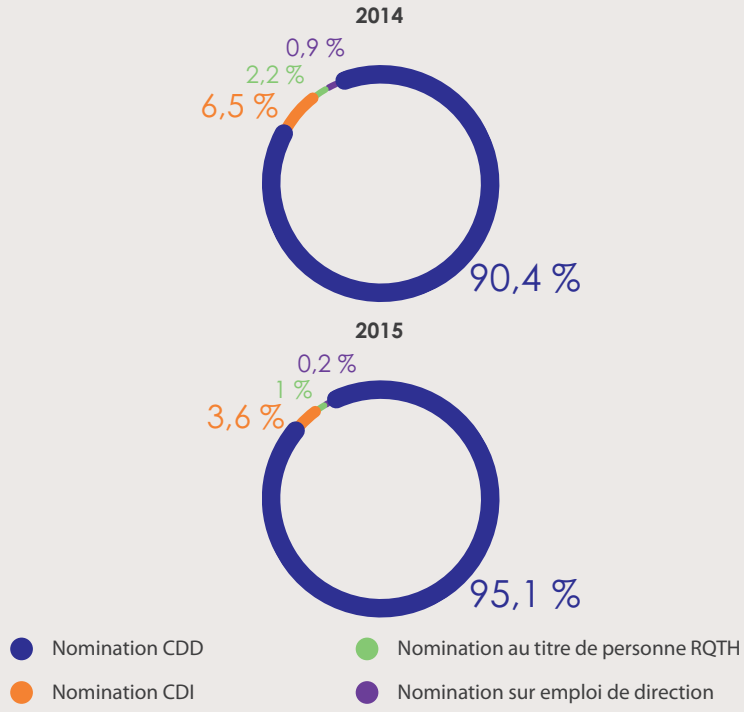
Par rapport à 2014, les parts des cinq premiers modes de nomination des fonctionnaires restent stables.

Les parts des nominations entre fonctionnaires (*60 %*) et contractuels (*40 %*) sont équivalentes entre 2014 et 2015

Les contractuels sur emploi permanent

Entre 2014 et 2015, le poids des différents motifs des nominations reste globalement identique. Nous pouvons néanmoins observer une baisse de la part des nominations de contractuels en CDI.

Motifs des nominations des contractuels



Recrutements directs de catégorie C

Les recrutements directs de catégorie C représentent environ 26 % des nominations de fonctionnaires, ils demeurent le premier mode de nomination. Nous pouvons observer que la part des recrutements directs sur les nominations de fonctionnaires reste stable entre 2014 et 2015 (*25 % en 2015*). Dans le détail, nous pouvons remarquer que plus de la moitié des recrutements directs concerne le grade d'adjoint technique de 2e classe.

Répartition des grades ouverts au recrutement direct en 2015 en %

	Part	Variation par rapport à 2014
Adjoint technique de 2e classe	**53 %**	-1,2 point
Adjoint administratif de 2e classe	**19 %**	-0,5 point
Adjoint d'animation de 2e classe	**12 %**	-2,4 points
Agent social de 2e classe	**6 %**	+0,7 point
Adjoint technique des établissementsd'enseignement de 2e classe	**8 %**	+2,6 points
Adjoint du patrimoine de 2e classe	**2 %**	-0,3 point

En parallèle, nous pouvons constater des disparités entre les régions au regard de la part des recrutements directs sur les nominations de fonctionnaires (*c.f. carte « Répartition des recrutements directs de catégorie C par nouvelle région »*).

Déclarations de vacances d'emploi et de créations

Enfin, les Centres de gestion ont enregistré 231 247 déclarations de créations ou de vacances d'emploi sur l'année 2015, dont 22 373 ont fait l'objet d'une annulation. 100 613 ont donné lieu à une nomination, soit 48,2 % des déclarations nettes (*49 % en 2014*).

Les tendances de recrutement

Les métiers qui recrutent le plus

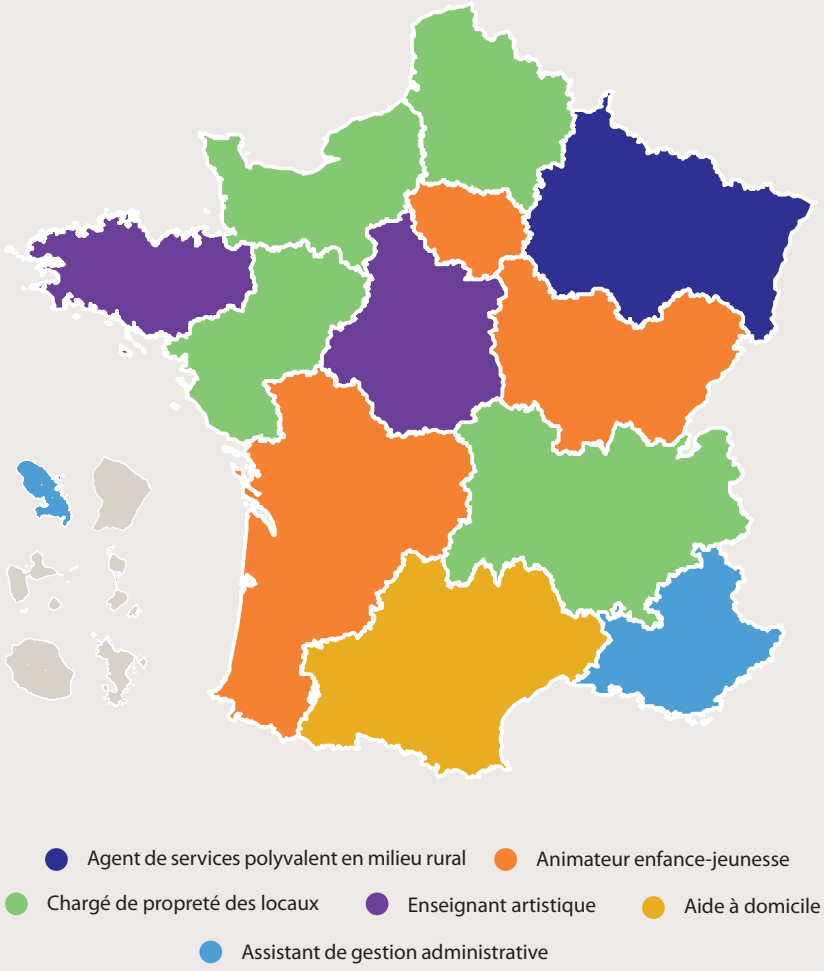
**Au même titre que l'année 2014,
le métier de « chargé de propreté des locaux »
arrive en tête du top 10 des métiers en 2015**

Les métiers en lien avec les activités périscolaires sont également bien représentés dans ce top 10. Cette tendance confirme le ressenti terrain qui peut s'expliquer au regard de la réforme des rythmes scolaires.

	Les 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national	Poids
1	Chargé de propreté des locaux	15 %
2	Animateur enfance-jeunesse	13 %
3	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	9,4 %
4	Enseignant artistique	9,2 %
5	Assistant de gestion administrative	9 %
6	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	8,8 %
7	Agent de restauration	5,5 %
8	Agent de services polyvalent en milieu rural	4,8 %
9	Assistant éducatif petite enfance	3,9 %
10	Aide à domicile	2,8 %

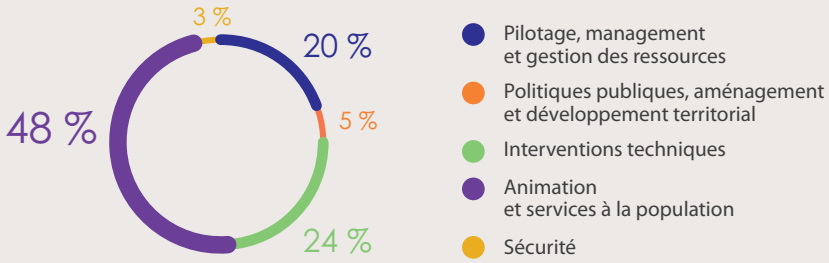
Données issues des retours de 71 CDG détaillant les métiers sur lesquels portent les offres d'emploi

Le métier prioritairement recherché
par nouvelle région



La famille de métiers « Animation et services à la population » concentre près de la moitié des nominations de contractuels et de titulaires. Près de 25 % des nominations concernent la famille de métiers « Interventions techniques ».

Nombre de nominations de titulaires et de contractuels par famille de métiers en 2015



Le poids de la famille de métiers « Animation et services à la population » sur le nombre total de nominations est prégnant en 2015. Cette tendance peut s'expliquer par la poursuite de la mise en œuvre des rythmes scolaires dans les collectivités.

	Le top 10 des métiers en tension au niveau national*
1	Enseignant artistique
2	Secrétaire de mairie
3	Médecin
4	Travailleur social
5	Policier municipal
6	Animateur enfance-jeunesse
7	Assistant éducatif petite enfance
8	Aide-soignant
9	Instructeur des autorisations d'urbanisme
10	Chargé de la commande publique

** - Précision méthodologique : l'analyse des métiers dits « en tension », c'est-à-dire les métiers pour lesquels il existe une forte demande de recrutement que les employeurs peinent à satisfaire, est issue des données transmises par 66 centres de gestion. L'indicateur commun retenu pour élaborer ce tableau est le nombre d'offres publiées.*

Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale

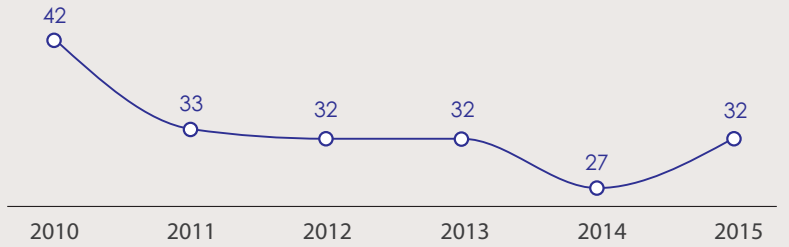
Les concours

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie la compétence exclusive d'organiser l'ensemble des concours aux Centres de Gestion, à l'exception des concours de catégorie A+ (*qui demeurent organisés par le CNFPT*) et les concours de catégorie C et de la filière médico-sociale (*organisés par les collectivités ou les CDG*).

Depuis la mise en œuvre de ce dispositif, l'organisation des concours a évolué afin de mieux répondre aux besoins des collectivités en matière de recrutement.

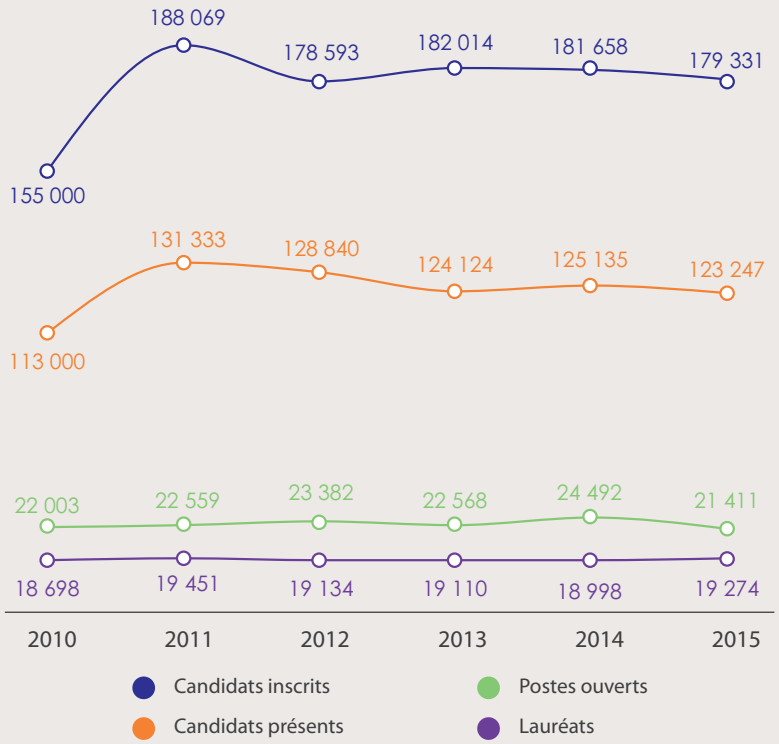
Sur l'ensemble du territoire national, au cours de l'année 2015, les Centres de Gestion et le CNFPT ont organisé 32 types de concours, toutes catégories confondues (*14 en catégorie A et A+, 10 en catégorie B et 8 en catégorie C*). Le nombre de concours de catégorie C a baissé en 2015, ce qui peut en partie s'expliquer par le fait que certaines collectivités recrutent directement des agents sur le grade d'accès.

Évolution des concours entre 2010 et 2015



Entre 2010 et 2015, le nombre de concours organisés dans la FPT a diminué. Sur cette période de 5 ans, une baisse de 24 % a effectivement été observée. En parallèle, le nombre de postes ouverts n'a baissé que de 2,7 %, mais avec de nouveaux concours de catégorie B (Nouvel Espace Statutaire - NES).

Évolution des participants aux concours entre 2010 et 2015

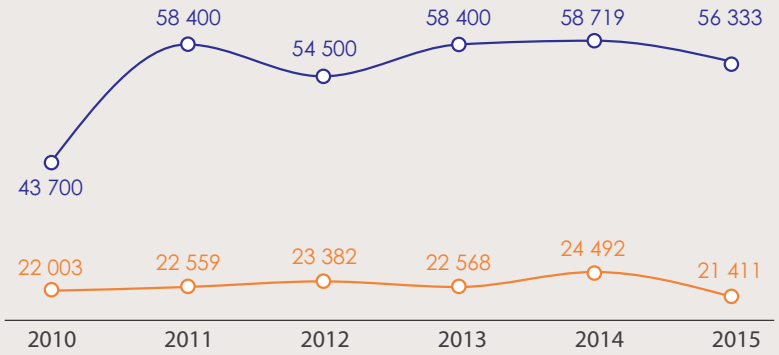


En parallèle, le nombre de candidats inscrits a augmenté de 15,7 % (*en passant de 155 000 à 179 331 candidats*).

Ces chiffres peuvent sans doute trouver une explication dans un contexte où le marché de l'emploi se « tend » de plus en plus, à la faveur d'une attractivité croissante de la fonction publique territoriale.

Cependant, nous pouvons observer que les nouveaux rythmes d'organisation des concours ont par exemple des incidences sur le nombre de candidats.

Evolution du nombre d'offres d'emplois publiées
et du nombre de postes ouverts aux concours de 2010 à 2015



Alors que le nombre de postes ouverts aux concours a peu évolué de 2010 à 2015, on peut observer qu'en parallèle, le nombre d'offres d'emploi publiées a connu des variations beaucoup plus fortes, n'allant pas toujours dans le même sens. Par exemple, l'évolution du nombre de postes ouverts entre 2011 et 2012 est en augmentation alors qu' en parallèle, le nombre d'offres d'emploi publiées est en baisse.

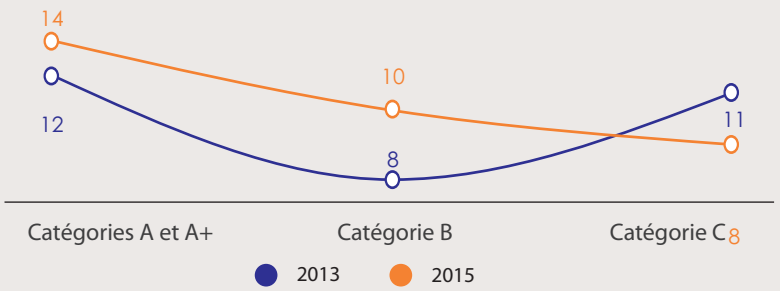
	Évolution 2010 - 2011	Évolution 2011 - 2012	Évolution 2012 - 2013	Évolution 2013 - 2014	Évolution 2014 - 2015
Postes ouverts	2,5 %	3,6 %	-3,5 %	8,5 %	-12,6 %
Offres d'emploi publiées	33,6 %	-6,7 %	7,2 %	0,5 %	-4,1 %

Une organisation pluriannuelle par type de concours assez prégnante

L'organisation de certains concours respecte désormais un rythme pluriannuel, le plus souvent biennal. À titre d'exemple, les concours d'administrateur, d'attaché territorial, de conseiller socio-éducatif, d'animateur ou encore d'agent de maîtrise ont désormais lieu tous les deux ans. D'autres concours sont parfois organisés tous les 4 ans, comme celui de psychologue, au regard du nombre de postes ouverts.

S'agissant des lauréats des concours, leur nombre a augmenté de 3 % entre 2010 et 2015.

Nombre de types de concours par catégorie en 2013 et 2015



En 2015, sur les 32 types de concours organisés, 15 avaient également été organisés en 2013 (soit 47 %), respectant ainsi le rythme biennal depuis 2012. La répartition de ces concours par catégorie est la suivante : 7 en catégorie A et A+, 3 en catégorie B et 5 en catégorie C.

Par ailleurs, sur les années 2013, 2014 et 2015, 8 types de concours se sont déroulés annuellement, organisés par tout ou partie des CDG.

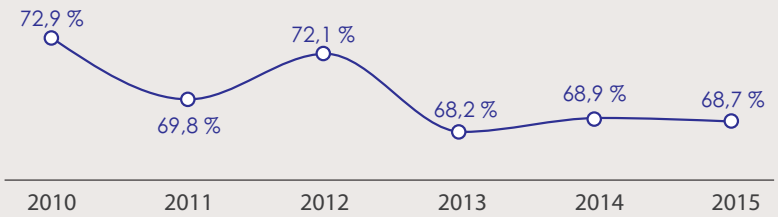
Il s'agit des concours de :

- Médecin de 2e classe ;
- Puéricultrice ;
- Assistant socio-éducatif ;
- Éducateur de jeunes enfants ;
- Rédacteur ;
- Adjoint technique de 2e classe des établissements d'enseignement ;
- Auxiliaire de puériculture territorial de 1re classe ;
- Auxiliaire de soins de 1re classe.

Depuis 2010, le taux de présence des candidats aux épreuves n'a cessé de diminuer pour atteindre un niveau de 69 % en 2015

Ce fort taux d'absentéisme (31 %) est dû au fait que les candidats s'inscrivent dans différents centres d'examens, et choisissent en dernier lieu celui pour lequel le ratio nombre de candidats inscrits/nombre de postes ouverts est le plus favorable.

Taux de présence* aux épreuves entre 2010 et 2015



Par ailleurs, le fait que plusieurs mois séparent le moment de l'inscription et les premières épreuves d'admissibilité peut également expliquer ce fort taux d'absentéisme. En effet, certains candidats, entre temps, trouvent un emploi ou ne se sont pas suffisamment préparés et préfèrent ainsi ne pas concourir.

Données comparatives des concours organisés en 2013 et 2015

Le nombre total de type de concours identiques organisés en 2013 et 2015 étant de 21, il paraissait interessant de comparer l'évolution des données entre ces deux années.

Tout d'abord, une baisse globale de 5,1 % du nombre de postes ouverts a pu être observée pour l'ensemble des concours organisés sur ces deux années de référence. Cependant, si le nombre de postes ouverts pour les concours de catégorie A et A+ demeure parfaitement stable entre les deux années, la baisse du nombre de postes ouverts est significative concernant les concours de catégorie B, avec une diminution de 17,85 % du nombre de postes ouverts.

** - Nombre de présents / le nombre d'inscrits admis à concourir*

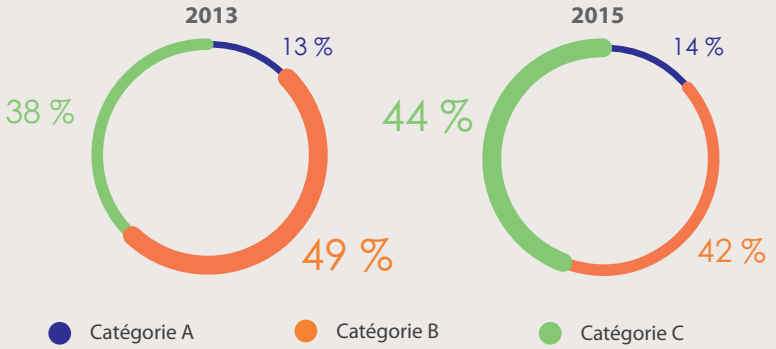
En revanche, on observe une augmentation de 8 % du nombre de postes ouverts pour l'ensemble des concours de catégorie C. Cette augmentation s'accompagne parallèlement d'une hausse de 17,1 % de lauréats pour les concours de cette catégorie entre 2013 et 2015.

Évolution des taux de présence, taux de réussite et taux de pourvoi entre 2013 et 2015

	Catégorie A et A+	Catégorie B	Catégorie C
Taux de présence 2013	**65 %**	**64 %**	**78 %**
Taux de présence 2015	**66 %** *(+1 pt)*	**63 %** *(-1 pt)*	**78 %** *(=)*
Taux de réussite 2013	**21 %**	**14 %**	**16 %**
Taux de réussite 2015	**25 %** *(+4 pts)*	**13 %** *(-1 pt)*	**17 %** *(+1 pt)*
Taux de pourvoi 2013	**71 %**	**90 %**	**84 %**
Taux de pourvoi 2015	**75 %** *(+4 pts)*	**96 %** *(+6 pts)*	**91 %** *(+7 pts)*

Si les taux de réussite sont stables entre 2013 et 2015, les taux de pourvoi ont globalement augmenté pour l'ensemble des concours organisés dans les 3 catégories.

Répartition des lauréats de concours par catégorie en 2013 et 2015



Ces évolutions attestent, sans doute, d'une croissance des recrutements dans la fonction publique territoriale. Par ailleurs, l'augmentation des taux de pourvoi doit être corrélé aux départs en retraite qui touchent la fonction publique territoriale.

Donneés chiffrées des concours dont la part de lauréats est la plus élevée

Catégories A et A+

	Infirmier en soins généraux	Ingénieur	Psychologue	Total catégorie A et A+
Postes ouverts	446	1 541	423	3 513
Admis à concourir	1 047	7 321	1 903	15 684
Lauréats	384	1 147	326	2 625
Taux de présence	74 %	67 %	69 %	66 %
Taux de réussite	49 %	23 %	25 %	25 %
Taux de pourvoi	86 %	74 %	77 %	75 %
Part des lauréats / total catégorie	15 %	44 %	12 %	100 %

Catégorie B

	Animateur	Rédacteur	Rédacteur principal 2e classe	Total catégorie B
Postes ouverts	1 137	3 916	1 470	8 540
Admis à concourir	8 041	62 166	16 955	98 535
Lauréats	1 107	3 839	1 429	8 159
Taux de présence	77 %	63 %	48 %	63 %
Taux de réussite	18 %	10 %	17 %	13 %
Taux de pourvoi	97 %	98 %	97 %	96 %
Part des lauréats / total catégorie	14 %	47 %	18 %	100 %

Catégorie C

	Adjoint d'animation 1re classe	Agent de Maîtrise	ATSEM	Total catégorie C
Postes ouverts	1 382	2 401	2 196	9 358
Admis à concourir	4 123	12 313	29 987	65 112
Lauréats	1 078	2 218	2 171	8 490
Taux de présence	67 %	79 %	80 %	78 %
Taux de réussite	39 %	23 %	9 %	17 %
Taux de pourvoi	78 %	92 %	99 %	91 %
Part des lauréats / total catégorie	13 %	26 %	26 %	100 %

En 2015, 42 % des lauréats sont de catégorie B

Le concours de rédacteur représente à lui seul 20 % du total des lauréats, et celui de rédacteur principal de 2e classe en représente 7 %. Cette proportion importante concernant les grades de rédacteur et rédacteur principal peut être expliquée, en partie, par le fait que le concours d'attaché territorial n'ayant pas été organisé la même année, les candidats avec le niveau de diplôme requis ou supérieur, se reportent sur ces concours.

Les examens professionnels

En 2015, les Centres de Gestion ont organisé 9 types d'examens professionnels (*contre 21 en 2014 et 13 en 2013*) :

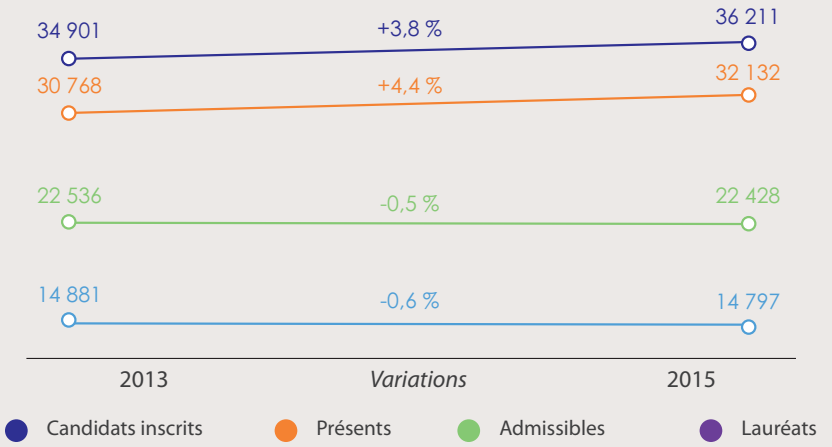
- 1 examen de catégorie A ;
- 4 examens de catégorie B ;
- 4 examens de catégorie C.

Données chiffrées des examens professionnels 2015

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Candidats inscrits	6 328	7 649	22 234	36 211
Candidats présents	5 288	6 545	20 299	32 132
Taux de présence	84 %	86%	91%	89 %
Candidats admissibles	2 490	3 899	16 039	22 428
Lauréats	1 677	2 496	10 624	14 797
Taux de réussite *(comparaison 2013)*	32 % *(39 %)*	38 % *(40 %)*	52 % *(54 %)*	46 % *(48 %)*

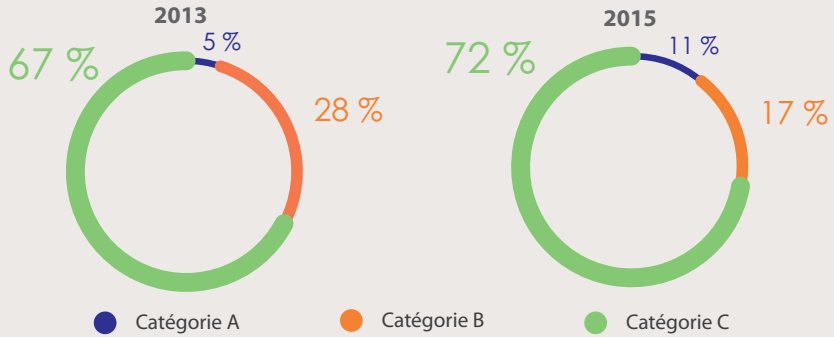
Pour avoir une étude comparative logique et rationnelle, il convient de prendre l'année 2013 comme année de référence. En effet, les mêmes types d'examens professionnels sont organisés suivant une périodicité biennale.

Évolution des participants aux examens professionnels entre 2013 et 2015



C'est la catégorie C qui reste la plus pourvoyeuse de lauréats en corrélation avec les postes les plus recrutés dans la Fonction Publique Territoriale.

Répartition des lauréats d'examen professionnel par catégorie en 2013 et 2015



Parmi les 36 211 candidats inscrits (*38 197 en 2014 et 34 901 en 2013*), 88 % se sont présentés aux épreuves (*87 % en 2014 et 88 % en 2013*). 22 428 ont été admissibles sur l'ensemble des présents, soit 70 % (81 % en 2014 et 73 % en 2013). Malgré tout, il est constaté, entre 2013 et 2015, une légère augmentation de 3,8 % des candidats inscrits (*+1 310 candidats inscrits*).

Données chiffrées de l'examen professionnel 2015 de catégorie A

	Attaché principal*
Inscrits	6 328
Présents	5 288
Taux de présence	84 %
Admissibles	2 490
Lauréats	1 677
Taux de réussite	32 %
Comparaison 2013	38,9 %

** - Seul examen professionnel de catégorie A organisé en 2015*

Données chiffrées des examens professionnels 2015 de catégorie B

	Technicien principal 1re classe	Éducateur des APS principal 1re classe	Technicien principal 2e classe	Éducateur des APS principal 2e classe	Total catégorie B
Inscrits	2 237	284	4 678	450	7 649
Présents	1 991	237	3 921	396	6 545
Taux de présence	89 %	83 %	84 %	88 %	86 %
Admissibles	1 718	182	1 715	284	3 899
Lauréats	1 224	127	986	159	2 496
Taux de réussite	61 %	53 %	25 %	40 %	38 %
Comparaison 2013	60,1 %	-	23 %	-	36,03 %

Données chiffrées des examens professionnels 2015 de catégorie C

	Adjoint administratif 1re classe	Adjoint animation 1re classe	Adjoint technique 1re classe	Agent de maîtrise	Total catégorie C
Inscrits	12 242	13	470	9 509	22 234
Présents	11 168	11	422	8 698	20 299
Taux de présence	91 %	85 %	90 %	91 %	91 %
Admissibles	9 486	9	326	6 218	16 039
Lauréats	6 563	7	279	3 775	10624
Taux de réussite	59 %	64 %	66 %	43 %	52 %
Comparaison 2013	61,1 %	-	-	37,2 %	53,5

La hausse de candidats inscrits concerne les catégories A et C, contrairement à la catégorie B qui a vu son nombre d'inscrits baisser de 37 %. Néanmoins, avec plus de candidats inscrits, le nombre de lauréats est quasi stable.

L'examen professionnel d'attaché principal (*seul examen professionnel organisé en 2015 en catégorie A*) a attiré 6 328 candidats. La catégorie C est impactée dans une moindre proportion (+7,05%).

Les taux de réussite sur les catégories B et C restent stables par rapport aux taux de 2013

Le taux de réussite sur le grade d'attaché principal est en baisse de 6,9 points pour se stabiliser à 32 %. Ceci malgré une augmentation de la participation à cet examen de 192 % par rapport en 2013, année du précédent examen professionnel d'attaché principal.

Étude sexuée des lauréats

L'étude sexuée des examens professionnels permet de tirer plusieurs enseignements.

Donneés sexuées des examens professionnels 2015

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes inscrits	31 %	84 %	44 %
Femmes inscrites	69 %	16 %	56 %
Hommes présents	32 %	84 %	44 %
Femmes présentes	68 %	16 %	56 %
Hommes lauréats	30 %	79 %	38 %
Femmes lauréates	70 %	21 %	62 %
Part de présidentes de jury	45 %	39 %	42 %

Les examens professionnels attirent autant d'hommes que de femmes au regard des inscriptions, avec une distinction pour la catégorie A (*filière administrative*) qui attire plus de femmes que d'hommes, et donne à 70 % des lauréates femmes.

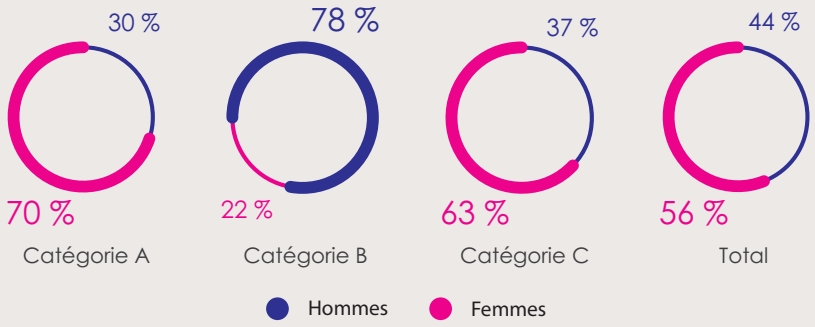
Il en est de même pour les lauréats de la catégorie C (63 %) avec une distinction pour la filière administrative fortement féminisée. Par contre, pour la catégorie B, les lauréats sont pour 79 % des hommes. En 2015, les filières technique et sportive de cette catégorie ont attiré beaucoup plus de candidats masculins.

Concernant la réussite des femmes et des hommes aux examens professionnels, il apparaît que pour certains examens professionnels, les femmes réussissent mieux que les hommes. C'est le cas pour le grade d'attaché principal et celui d'adjoint administratif 1re classe.

À nombre d'inscriptions équivalentes au départ, la part des femmes est plus importante chez les lauréats

Du côté de la part de présidentes de jury, dans les jurys d'examens professionnels, il reste encore une étape à franchir, même si l'on constate une forte amélioration depuis 2012. Le taux en 2012 qui était à 22 % est monté à 42 % en 2015. C'est dans la catégorie A que le taux de parité est le plus élevé, il atteint 45 % (*contre 29 % en 2012*). À l'opposé, la catégorie B possède le taux de parité le plus faible avec 39 % (*contre 17 % en 2012*).

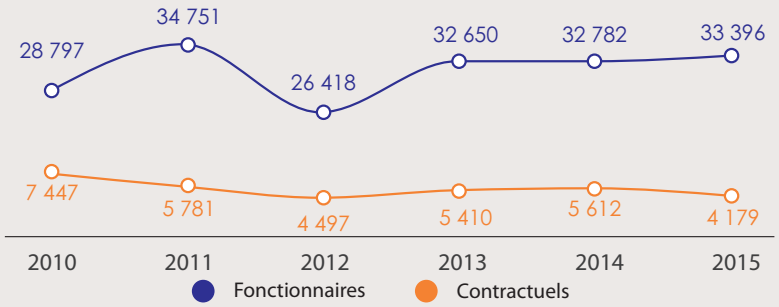
Répartition sexuée des lauréats d'examen professionnel en 2015



Les données retraite*

En 2015, 37 575 agents publics sont partis en retraite (*stable depuis 2013*), soit 2 % des agents en activité. La part des femmes est de 55 %. Elles représentent 53 % des départs en retraite pour les fonctionnaires et 74 % pour les agents contractuels.

Nombre de départs en retraite par statut et par année



Les départs en retraite sont plus nombreux dans les communes (*57 %*) que dans les départements (*17 %*) et dans les intercommunalités (*11 %*). Proportionnellement à leurs effectifs, les départs en retraite représentent 2,1 % de l'effectif des communes contre 0,3 % pour les départements.

Notons que les régions Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur concentrent plus de la moitié des départs en retraite. En moyenne, ces derniers représentent 2 % des agents en activité par région. Toutefois, pour la région Bourgogne-Franche-Comté, ce taux est plus important (*3 %*), alors que pour la Guyane et la Réunion il n'est que de 1 %.

Par ailleurs, l'âge moyen de départ à la retraite est de 61 ans et 1 mois pour les agents titulaires (*hausse d'un mois depuis 2014*), contre 62 ans et 11 mois pour les agents contractuels (*hausse de 3 mois depuis 2014*). Pour les agents titulaires, l'âge moyen de retraite pour les femmes est de 61 ans et 5 mois contre 60 ans et 9 mois pour les hommes. Cet écart existe aussi pour les agents contractuels mais il est moins prononcé (*pour les femmes, 62 ans et 11 mois, et pour les hommes, 62 ans et 7 mois*).

** - Exploitation des données de la CNRACL et de l'IRCANTEC*

	2013	2014	2015
Fonctionnaires hommes	60 ans et 5 mois	60 ans et 7 mois	60 ans et 9 mois
Fonctionnaires femmes	61 ans	61 ans et 3 mois	61 ans et 5 mois
Age moyen pour les fonctionnaires	60 ans et 10 mois	61 ans	61 ans et 1 mois
Contractuels hommes	61 ans et 11 mois	62 ans et 2 mois	62 ans et 7 mois
Contractuels femmes	62 ans et 2 mois	62 ans et 7 mois	62 ans et 11 mois
Age moyen pour les contractuels	62 ans et 1 mois	62 ans et 7 mois	62 ans et 11 mois

En outre, en comparaison avec la structure des effectifs territoriaux, ces données font état d'une surreprésentation des agents de catégorie A pour les fonctionnaires à cause d'une pyramide des ages plus élevée (*12 % contre 9,5 % de fonctionnaires catégorie A dans la FPT*).

De plus, la filière technique est fortement représentée (*54 % des départs en 2015*). De même, proportionnellement aux effectifs nationaux, la filière médico-sociale est surreprésentée (*11 % des départs et elle représente 5 % des effectifs de la FPT*). À l'inverse, nous observons une sous-représentation de la filière animation dont le développement des effectifs est plus récent (*1 % de départs en retraite alors qu'elle représente 6 % des effectifs de la FPT*).

Enfin, notons que 12 % des départs en retraite des fonctionnaires* ont pour motif l'invalidité de l'agent.

Les chiffres clés

- 37 575 agents publics sont partis en retraite.
- 55 % sont des femmes.
- 57 % des départs sont des agents communaux.
- En moyenne, 2 % des effectifs des régions partent en retraite.
- L'âge moyen de départ est de 61 ans et 1 mois pour les fonctionnaires et 62 ans et 11 mois pour les contractuels.
- 12 % des départs sont des agents de catégorie A.

** - Fonctionnaires CNRACL*

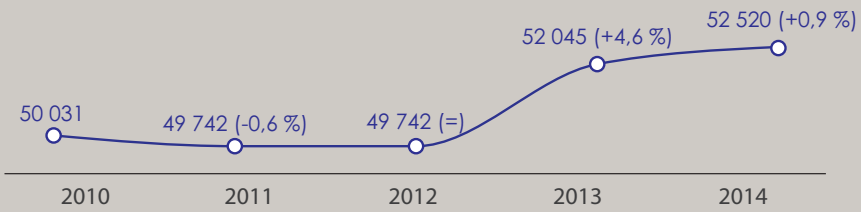
ZOOM SUR...



Les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM)

Les effectifs du cadre d'emplois

Effectifs et évolution par année des ATSEM



Après une stagnation entre 2011 et 2012, nous constatons une augmentation des effectifs à partir de 2012 (*+4,6 % en 2013 et +0,9 % en 2014*). Cette augmentation peut s'expliquer par la réforme des rythmes scolaires intervenue à la rentrée 2013.

Le concours d'ATSEM organisé en 2015

Le concours d'ATSEM est attractif notamment de part du nombre de postes ouverts qui a augmenté de 61 % et qui a connu une augmentation du nombre de candidats, inscrits et admis à concourir, de 31 % entre 2013 et 2015. Ce cadre d'emplois est en forte croissance depuis 2 ans.

Par ailleurs, le taux de présence est resté relativement stable avec un niveau élevé, puisqu'il est d'environ 80 %, nettement supérieur au taux moyen de présence aux différents concours qui est de 69 %.

Le taux de pourvoi a par ailleurs aussi augmenté en passant de 95 % en 2013 à 99 % en 2015, la réforme des rythmes scolaires ayant impactée le recrutement d'ATSEM supplémentaires.

	Concours 2015 d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles
Postes ouverts	2 196
Admis à concourir	29 987
Présents à la 1re épreuve	23 911
Taux de présence	80 %
Admissibles	7 305
Lauréats	2 171
Taux de réussite	9 %
Taux de pourvoi	99 %

Si les employeurs territoriaux pouvaient auparavant recruter des adjoints techniques (*sans CAP petite enfance*) pour occuper les fonctions d'ATSEM, en cas de départs en retraite de ces agents (*qui ont été nombreux ces dernières années*), ils privilégient maintenant le recrutement de personnel appartenant au cadre d'emplois des ATSEM, permettant ainsi de professionnaliser ce métier.

Sur l'ensemble des lauréats de concours, toutes catégories confondues, le concours d'ATSEM représente 11 % des lauréats, ce qui le place à la 3e place des concours qui comptent le plus grand nombre de lauréats.

Au niveau des concours de catégorie C (*tous cadres d'emplois confondus*), la part des lauréats du concours d'ATSEM s'élève à 26 %.

Un cadre d'emplois fortement féminisé

En 2015, sur les 2 171 lauréats du concours ATSEM (toutes voies confondues), moins de 1% étaient des hommes.

Les départs en retraite des ATSEM

90 % des départs concernent les communes

Au 31 décembre 2014, à l'échelle nationale, on dénombrait près de 55 000* Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (*ATSEM*). À l'horizon 2020, environ 23 % des ATSEM partiront en retraite.

	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
Agents sur emploi principal au 31 décembre 2014	54 772
Estimation des agents partant en retraite à partir d'ici 2020	12 756
Taux de départ	23 %

Plus de ¼ des agents partent durant leur 62ème année

Exclusivement féminin, ce cadre d'emplois rencontre une forte concentration des départs en retraite entre 60 et 65 ans (*78 % pour le cadre d'emplois, 74 % pour la totalité des cadres d'emplois*). Ainsi, c'est plus du quart des agents qui partent en retraite durant leur 62e année (*19 % pour l'ensemble des cadres d'emplois*).

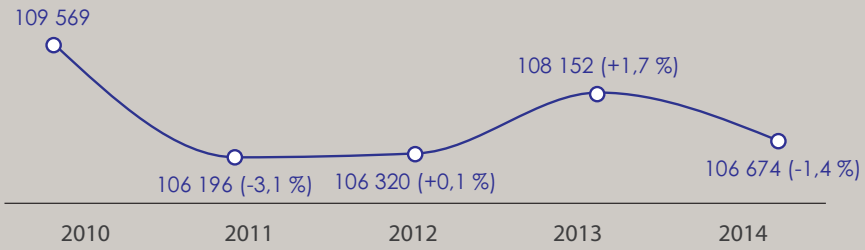
Trois régions se distinguent par une part accrue de départs concernant ce cadre d'emplois : Alpes-Côte d'Azur, Grand Est et Normandie. A contrario, les départs en retraite d'ATSEM sont moins prononcés en Nouvelle-Aquitaine, Pays-de-la-Loire et surtout en Île-de-France.

** - Source : Données SIASP 2014, Insee, Traitement ANDCDG*

Les adjoints techniques des établissements d'enseignement

Les effectifs du cadre d'emplois

Effectifs et évolution par année
des adjoints techniques des établissements d'enseignement



Les effectifs des adjoints techniques des établissements d'enseignement ont subi deux fortes baisses en 2011 (*-3,1 %*) et en 2014, juste après une légère hausse (*+1,7 % en 2013*).

Le concours d'adjoint technique de 2e classe des établissements d'enseignement organisé en 2015

Le nombre de postes ouverts au concours d'adjoint technique de 2e classe des établissements d'enseignement a baissé de 20 % entre 2013 et 2015.

Le nombre de candidats inscrits a aussi connu une baisse de 4,3 % entre ces 2 années, tout comme le taux de présence qui est de 68 % en 2015 (75 % en 2013).

Ces éléments peuvent illustrer la double réflexion actuelle autour d'une part de l'extinction progressive de ce cadre d'emplois, et d'autre part la réflexion liée à la fusion du cadre d'emplois d'adjoint technique territorial et celui d'adjoint technique des établissements d'enseignement.

	Concours 2015 d'adjoint technique de 2e classe des établissements d'enseignement
Postes ouverts	268
Admis à concourir	1 561
Présents à la 1re épreuve	1 063
Admissibles	421
Lauréats	250
Taux de présence	68 %
Taux de réussite	24 %
Taux de pourvoi	93 %

Un cadre d'emplois très masculinisé

Sur les 130 lauréats, 79 % étaient des hommes contre 21 % de femmes.

Les départs en retraite des adjoints techniques des établissements d'enseignement

Au 31 décembre 2014, à l'échelle nationale, on dénombrait plus de 110 000* adjoints techniques des établissements d'enseignement. À l'horizon 2020, 25 % des adjoints techniques des établissements d'enseignement partiront en retraite.

	Adjoints techniques des établissements d'enseignement
Agents sur emploi principal au 31 décembre 2014	110 712
Estimation des agents partant en retraite à partir d'ici 2020	27 534
Taux de départ	25 %

** - Source : Données SIASP 2014, Insee, Traitement ANDCDG*

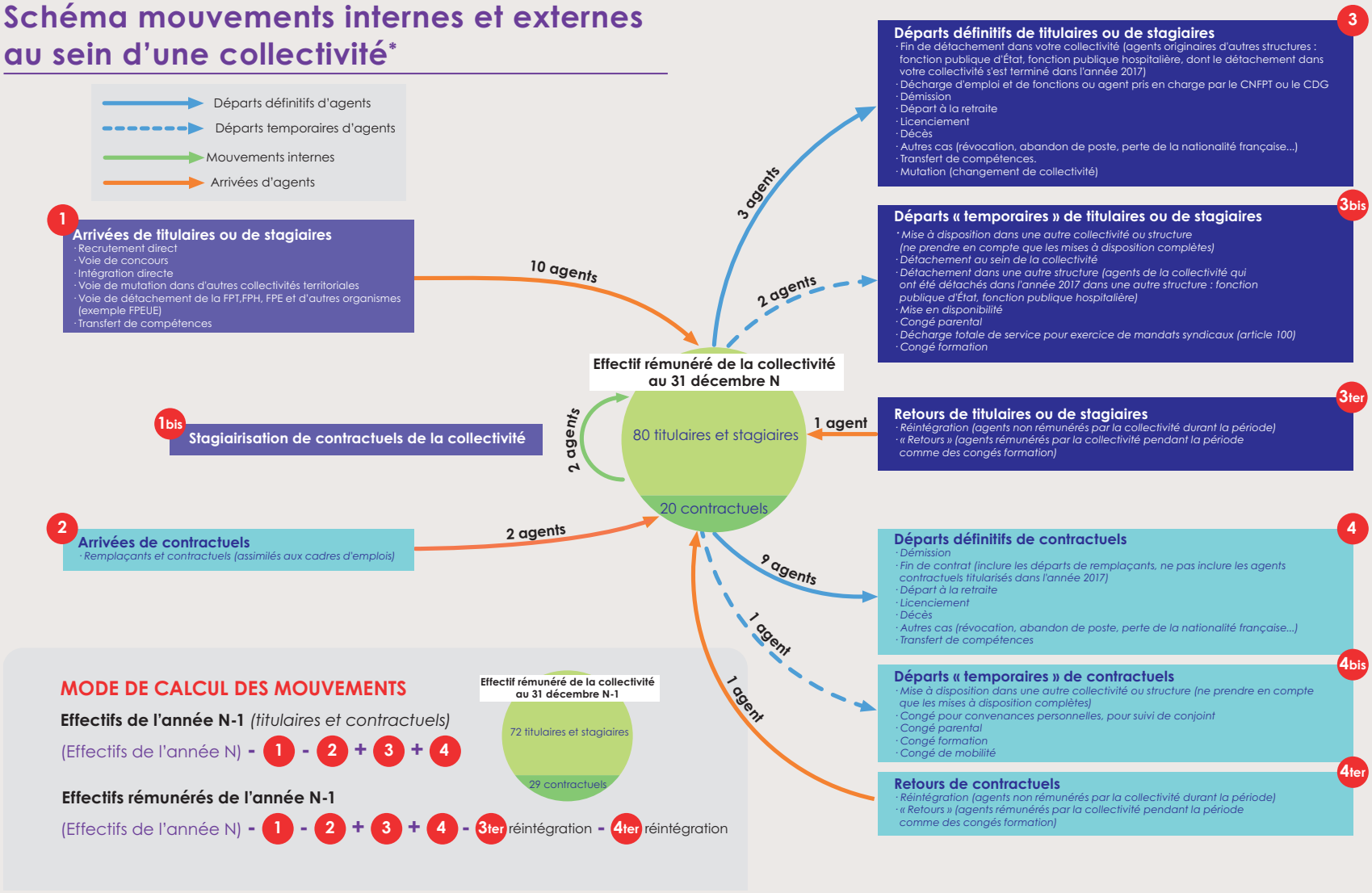
En raison de la particularité des missions inhérentes au cadre d'emplois, les départs proviennent de deux types de collectivité : Conseils régionaux à 60 % (*hommes légèrement surreprésentés*) et Conseils départementaux à près de 40 % (*femmes légèrement surreprésentées*).

Quelques régions se distinguent par une part accrue de départs concernant ce cadre d'emplois, en particulier Grand Est et Nouvelle-Aquitaine. A contrario, les départs en retraite sont moins prononcés en Île-de-France et Alpes-Côte d'Azur (*particulièrement pour les femmes sur ce dernier territoire*).

La part des femmes de ce cadre d'emplois partant en retraite est plus importante que pour la totalité des cadres d'emplois, particulièrement en Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France et surtout Corse. Seules Alpes-Côte d'Azur et Outremer font exception.

Ce cadre d'emplois rencontre une répartition en fonction de l'âge de départ, conforme à celle de la totalité des départs. On observe toutefois un léger déficit de femmes partant en retraite entre 60 et 65 ans et un léger excès des hommes de 60 et 61 ans.

Schéma mouvements internes et externes au sein d'une collectivité*



MODE DE CALCUL DES MOUVEMENTS

Effectifs de l'année N-1 *(titulaires et contractuels)*

(Effectifs de l'année N) - 1 - 2 + 3 + 4

Effectifs rémunérés de l'année N-1

(Effectifs de l'année N) - 1 - 2 + 3 + 4 - 3ter réintégration - 4ter réintégration

** - Hypothèse d'une collectivité de 100 agents avec des mouvments de personnel fictifs*



6ème édition du panorama de l'emploi territorial
Juin 2017



La 6ème édition du panorama de l'emploi public territorial a été publiée en juin dernier. Cette exploitation nationale du bilan de l'emploi permet de mesurer l'évolution de l'emploi territorial, alimente ou est complémentaire d'autres publications comme celles élaborées par l'AMF ou le CNFPT.

Au travers de cet outil, les Centres de Gestion ont développé leur capacité de synthèse et de diffusion, tant au niveau départemental que régional et national, des informations relatives à l'emploi public.

Cette 6ème édition met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les procédures de recrutement, les métiers en tension…

1. Les effectifs de la fonction publique territoriale

Au 31 décembre 2014, la Fonction publique emploie plus de 5,4 millions d'agents publics. Le versant territorial représente 1 894 655 agents, soit près de 35% de l'ensemble des agents publics. Cet effectif est en augmentation de 0,8% par rapport à l'année précédente.
Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale diminuent pour la première fois en 2015 (-0,3%).

Ce chiffre montre les premiers effets de la baisse des dotations. La baisse des dotations de l'Etat aux collectivités territoriales a des conséquences certaines sur les ressources humaines. Logiquement, dans une grande majorité des collectivités, cela a influencé la politique de recrutements et de gestion RH.

Les collectivités et établissements publics locaux ont anticipé ces contraintes budgétaires : les créations de postes sont devenues faibles, s'ajoute le non-remplacement de certains départs en retraite dans plus de la moitié des collectivités.

La population territoriale se caractérise par les éléments suivants, qui évoluent peu dans le temps : tout d'abord, une majorité de femmes (61 %) et une proportion importante d'agents de catégorie C (76%, alors que la catégorie B représente 14%, et la catégorie A, 10%).

Près de 8 agents sur 10 sont répartis dans trois filières : la filière technique (46%), la filière administrative (23%) et la filière sociale (10%).

Les communes, qui représentent plus de 67% des employeurs territoriaux, continuent d'employer une large majorité des agents territoriaux, à hauteur de 55%. Viennent ensuite les départements et les établissements intercommunaux.

Les effectifs constituent un élément déterminant de l'évolution de la masse salariale, mais de nombreuses autres décisions de l'Etat ou des assemblées délibérantes influent sur cette dépense.

Il ressort du panorama que l'évolution est différente selon le type de collectivités : les augmentations des effectifs concernent principalement les régions et les EPCI. Pour ces derniers, l'augmentation est de 2,7% entre 2013 et 2015 et de 3,4% entre 2012 et 2013.

Cette progression des recrutements dans la sphère intercommunale s'explique principalement par quatre facteurs :

- La fin de la mise à disposition des services de l'État pour l'application du droit des sols aux communes appartenant à des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui comptent plus de 10 000 habitants

Les contraintes budgétaires des communes ont contraint nombre d'entre elles à déléguer aux EPCI la compétence délivrance • desautorisations. Des services communs ont été créés dans de nombreuses structures intercommunales, ce qui explique que le métier d'instructeur des autorisations d'urbanisme soit le plus recherché en 2015.

- La mise en place de l'aménagement des rythmes scolaires constitue l'une des principales raisons de recrutement en 2015

La compétence périscolaire est principalement assurée par les communes mais de plus en plus d'EPCI la développent en faveur d'un équilibre du territoire visant à stabiliser les effectifs des écoles et les équipes enseignantes.

- La mise en œuvre des schémas de mutualisation qui devaient être adoptés avant le 31 décembre 2015

Beaucoup de communautés d'agglomération, communautés urbaines, métropoles et même communautés de communes ont recruté des agents, nommés sur des grades d'attachés ou de rédacteurs territoriaux pour assurer le suivi de l'élaboration et de la mise en œuvre du schéma de mutualisation.

Ces agents étaient chargés de l'appui méthodologique auprès des services et des communes membres, de la réalisation d'outils nécessaires pour la démarche, de la participation aux instances de pilotage, du suivi du projet et de la communication interne et externe sur les pistes de mutualisation envisagées.

- Les débats autour de la loi NOTRe et des transformations de territoires

Malgré les schémas départementaux de coopération intercommunale mis en œuvre en 2013 et 2014, la loi « NOTRe » prévoyait une nouvelle refonte de la carte intercommunale d'ici le 1er janvier 2017.

Ces évolutions de périmètre concernaient les communautés mais également les syndicats.

Ces transformations nécessitaient d'être anticipées et des réflexions ont été engagées parallèlement aux problématiques de fusions, sur des nouveaux projets de territoire, ce qui explique le recrutement important de chargés du développement territorial.

Près de 800 fusions ont été engagées, fusions impactant 65% des communautés.

L'évolution de la carte syndicale est également programmée même si elle s'étalera sur une durée beaucoup plus longue.
La majeure partie des évolutions de périmètre en la matière est liée au transfert de nouvelles compétences aux communautés, notamment dans le champ environnemental (GEMAPI, eau, assainissement) en 2017, 2018 puis 2020.

Au regard des évolutions institutionnelles, il semblait intéressant de se pencher sur la répartition géographique des agents territoriaux selon les nouvelles grandes régions. La région Île-de-France arrive en tête avec 20% de l'effectif national territorial. Elle est suivie par les régions Auvergne-Rhône-Alpes (11%) et Occitanie (10%). Les Hauts-de-France, la Nouvelle-Aquitaine et la Provence-Alpes-Côte d'Azur pèsent chacune 9%.

En termes d'évolution entre 2013 et 2014, à l'échelle des nouvelles régions, c'est la Corse qui a connu la hausse la plus importante (+3,1%), suivie par la Bretagne (+1,8%), Auvergne-Rhône-Alpes (+1,4%), et l'Île-de-France (+1,2 %).

À l'horizon 2020, les taux de départs en retraite des agents territoriaux varie en fonction des territoires. Les départements de la Vendée, de la Mayenne, de la Haute-Savoie sont les départements qui connaitront les plus faibles parts de départs en retraite à l'horizon 2020 (inférieur à 17%).
A contrario, ce sont les départements ultramarins qui connaitront les parts les élevées de départs en retraite d'agents territoriaux à l'horizon 2020, notamment la Guadeloupe (29,5%), la Martinique (26,3%) et la Réunion (22,8%).

2. Les bourses de l'emploi des Centres de Gestion et les tendances de recrutement

En 2015, 56 333 offres d'emploi ont été publiées, contre 58719 en 2014.

Après deux années de hausse consécutive, le nombre d'offres publiées par les collectivités en 2015 est inférieur à 2014.

Les communes ont publié plus de la moitié des offres d'emploi. Le dynamisme intercommunal est encore bien présent (comme en 2013 et 2014) puisqu'en 2015, les communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, les métropoles ainsi que les autres EPCI (SIVU, SIVOM et CIAS), sont à l'initiative de près de 22% des offres, alors même qu'ils représentent 14% des effectifs.

Les offres portaient pour 42% d'entre elles sur des emplois permanents de catégorie C. Les collectivités ont recruté majoritairement en catégories A et B (58%) alors que les agents relevant de ces catégories ne représentent que 24% des effectifs territoriaux.

Près d'un tiers de ces offres se rapportaient à la filière administrative.
Face à la possible croissance de leurs effectifs liés notamment aux transferts de compétences, à la mise en œuvre de mutualisations et de services communs, les EPCI ont dû opérer des redistributions sur les fonctions et ont renforcé l'expertise, le pilotage, l'encadrement...

Il ressort notamment du panorama que certaines structures intercommunales ont recruté pour faire face à un encadrement sous-dimensionné. La mutualisation des services a amplifié ce manque d'encadrants à différents niveaux : pilotage des services, coordination et gestion, encadrement des équipes. Toutefois, les recrutements restent limités car il constitue une solution complexe dans un contexte de contraintes budgétaires plus fortes.

L'AdCF, le CNFPT et la FNCDG ont publié en décembre 2015 une étude sur l'observation de la prise en compte du volet RH dans les schémas de mutualisation. Celle-ci montre l'émergence d'un questionnement fondateur d'une politique des ressources humaines :

- En matière d'encadrement, est apparue la nécessité de renforcer la ligne managériale

- Concernant les mobilités, est envisagée de plus en plus la possibilité de penser les mobilités professionnelles des agents à l'échelle du bloc local

- Sous l'angle de la professionnalisation des agents, apparait de plus en plus pertinent l'intérêt de mutualiser les besoins de formation

- Enfin, il semblait important qu'une réflexion ayant pour objectif d'accompagner à la fois les changements organisationnels induits par les mutualisations ainsi que les changements d'identité professionnelle devait être menée.

Le dynamisme des recrutements est très variable selon les types de collectivités ou d'établissements et selon les régions.

Les structures intercommunales ont diffusé 22% d'offres de plus en 2015 par rapport à 2014 et les régions 6% de plus. Là encore, il s'agit d'un impact de la réforme territoriale.

En effet, les recrutements s'opèrent principalement dans les secteurs suivants :

- Eau et assainissement
- Affaires générales
- Propreté et déchets
- Education et animation
- Développement territorial
- Urbanisme et aménagement
- Social.

Parmi les dix métiers qui ont recruté le plus en 2015, cinq d'entre eux sont directement liés à la réforme territoriale ou à celle des rythmes scolaires : enseignant artistique, secrétaire de mairie, animateur enfance jeunesse, assistant éducatif petite enfance, instructeur des autorisations d'urbanisme.

Pour ce dernier métier, son poids sur le nombre total des nominations en 2015 s'explique par la fin de la mise à disposition des services de l'État pour l'application du droit des sols aux communes appartenant à des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui comptent plus de 10 000 habitants.

Les contraintes budgétaires des communes ont contraint nombre d'entre elles à déléguer aux EPCI la compétence délivrance • desautorisations. Des services communs ont été créés dans de nombreuses structures intercommunales, ce qui explique que le métier d'instructeur des autorisations d'urbanisme soit l'un des plus recherchés en 2015.

La mise en place de l'aménagement des rythmes scolaires constituait l'une des principales raisons de recrutement en 2015.

La compétence périscolaire est principalement assurée par les communes mais de plus en plus d'EPCI la développent en faveur d'un équilibre du territoire visant à stabiliser les effectifs des écoles et les équipes enseignantes.

Le nombre d'offres baisse globalement entre 2014 et 2015 dans les départements (-15%) ainsi que dans les CCAS et les Caisses des écoles (-12%).

Il existe également une grande disparité dans la répartition des offres d'emploi à l'échelle des régions. La région Auvergne-Rhône-Alpes est celle qui diffuse le plus grand nombre d'offres en France. Elle est suivie par les régions Île-de-France et Hauts-de-France. À elles trois, elles représentent près de 46% des offres diffusées en 2015.

En moyenne la part de créations d'emploi sur les déclarations de créations et de vacances d'emploi s'élève à 26%, avec là encore de fortes disparités entre les différentes régions.

La part des offres temporaires s'élève environ à 15% en 2015, elle reste relativement stable par rapport à celle observée en 2014. Cette donnée permet d'apprécier et d'identifier les besoins ponctuels des collectivités afin de répondre à des absences ou un surcroît d'activité.

3. Les modes de recrutement des collectivités et établissements

En 2015, le recrutement direct d'agents de catégorie C constitue le 1ertype de nominations des fonctionnaires (25%), viennent ensuite les mutations interne et externe (12% chacune), puis les concours (11%), la promotion interne (9%).

La part des nominations entre fonctionnaires (60%) et contractuels (40%) est équivalente en 2014 et 2015.

Concernant la nomination de contractuels sur emploi permanent, la très grande majorité (95,1%) bénéficie d'un CDD. 3,6% sont nommés sur CDI, 1% en tant que RQTH et 0,2% sur un emploi de direction.

Les recrutements directs de catégorie C représentent environ 26% des nominations de fonctionnaires, ils demeurent le premier mode de nomination. Cette part reste stable en 2014 et 2015 (25% en 2014). Plus de la moitié des recrutements directs concerne le grade d'adjoint technique et près d'un cinquième celui d'adjoint administratif.

4. Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale

Au cours de l'année 2015, les Centres de Gestion et le CNFPT ont organisé 32 types de concours, toutes catégories confondues (14 en catégorie A et A+, 10 en catégorie B et 8 en catégorie C). Le nombre de concours de catégorie C a baissé en 2015, ce qui peut en partie s'expliquer par le fait que certaines collectivités recrutent directement des agents sur le premier grade d'accès.

Entre 2010 et 2015, le nombre de concours organisés dans la FPT a diminué (-24%).
En parallèle, le nombre de candidats inscrits a augmenté de 15,7% (en passant de 155000 à 179331 candidats).
Ces chiffres peuvent sans doute trouver une explication dans un contexte où le marché de l'emploi se « tend » de plus en plus, à la faveur d'une attractivité croissante de la fonction publique territoriale.

Depuis 2010, le taux de présence des candidats aux épreuves n 'a cessé de diminuer pour atteindre un niveau de 69 % en 2015.

3513 postes ont été ouverts en catégorie A et A+ en 2015, 8540 en catégorie B et 9358 en C.
En catégorie A et A+, le taux de présence moyen est de 66%, celui de réussite de 25% et celui de pourvoi de 75%.
En catégorie B, le taux de présence moyen est de 63%, celui de réussite de 13% et celui de pourvoi de 96%.

En catégorie C, le taux de présence moyen est de 78%, celui de réussite de 17% et celui de pourvoi de 91%.
Le concours de rédacteur représente à lui seul 20% du total des lauréats, et celui de rédacteur principal de 2e classe en représente 7%.

En 2015, les Centres de Gestion ont organisé 9 types d'examens professionnels (contre 21 en 2014 et 13 en 2013) :

- 1 examen de catégorie A
- 4 examens de catégorie B
- 4 examens de catégorie C.

Parmi les 36 211 candidats inscrits (38197 en 2014 et 34901 en 2013), 88% se sont présentés aux épreuves (87% en 2014 et 88% en 2013). 22 428 ont été admissibles sur l'ensemble des présents, soit 70% (81% en 2014 et 73% en 2013).

5. Les données retraite

En 2014, on comptait 32 782 départs de fonctionnaires territoriaux en retraite et 5 612 contractuels.
En 2015, ce chiffre est resté stable : 33 396 départs de fonctionnaires territoriaux en retraite et 4 179 contractuels.
Une représentation plus forte d'agents de la filière technique (54% en 2015 contre 47% de fonctionnaires de la filière technique) est à noter.

L'âge moyen de départ à la retraite est de 61 ans et 1 mois pour les agents titulaires (hausse d'un mois depuis 2014), contre 62 ans et 11 mois pour les agents contractuels (hausse de 3 mois depuis 2014).

12% des départs en retraite des fonctionnaires ont pour motif l'invalidité de l'agent.

La part des agents de certains cadres d'emplois dont le départ en retraite est programmé d'ici 2020 est forte (22% pour les adjoints techniques, 18% pour les adjoints administratifs, 25% pour les attachés et 23,5% pour les techniciens).

6. Zoom sur les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles

L'effectif d'agents territoriaux sur le grade d'ATSEM est de 52520.
Après une stagnation entre 2011 et 2012, nous constatons une augmentation des effectifs à partir de 2012 (+4,6% en 2013 et +0,9% en 2014). Celle-ci peut s'expliquer par la réforme des rythmes scolaires intervenue à la rentrée 2013.

Le concours d'ATSEM est attractif notamment de part du nombre de postes ouverts qui a augmenté de 61% et qui a connu une évolution du nombre de candidats, inscrits et admis à concourir, de plus de 31% entre 2013 et 2015. Le taux de présence est resté relativement stable avec un niveau élevé, puisqu'il est d'environ 80%, nettement supérieur au taux moyen de présence aux différents concours qui est de 69%.

Le taux de pourvoi a par ailleurs aussi augmenté en passant de 95% en 2013 à 99% en 2015, la réforme des rythmes scolaires ayant impacté le recrutement d'ATSEM supplémentaires.

À l'horizon 2020, environ 23% des ATSEM partiront en retraite.

7. Zoom sur les adjoints techniques des établissements d'enseignement

L'effectif d'agents territoriaux sur le grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement est de 106 674.

Les effectifs des adjoints techniques des établissements d'enseignement ont connu deux fortes baisses en 2011 (-3,1%) et en 2014, juste après une légère hausse (+1,7% en 2013).

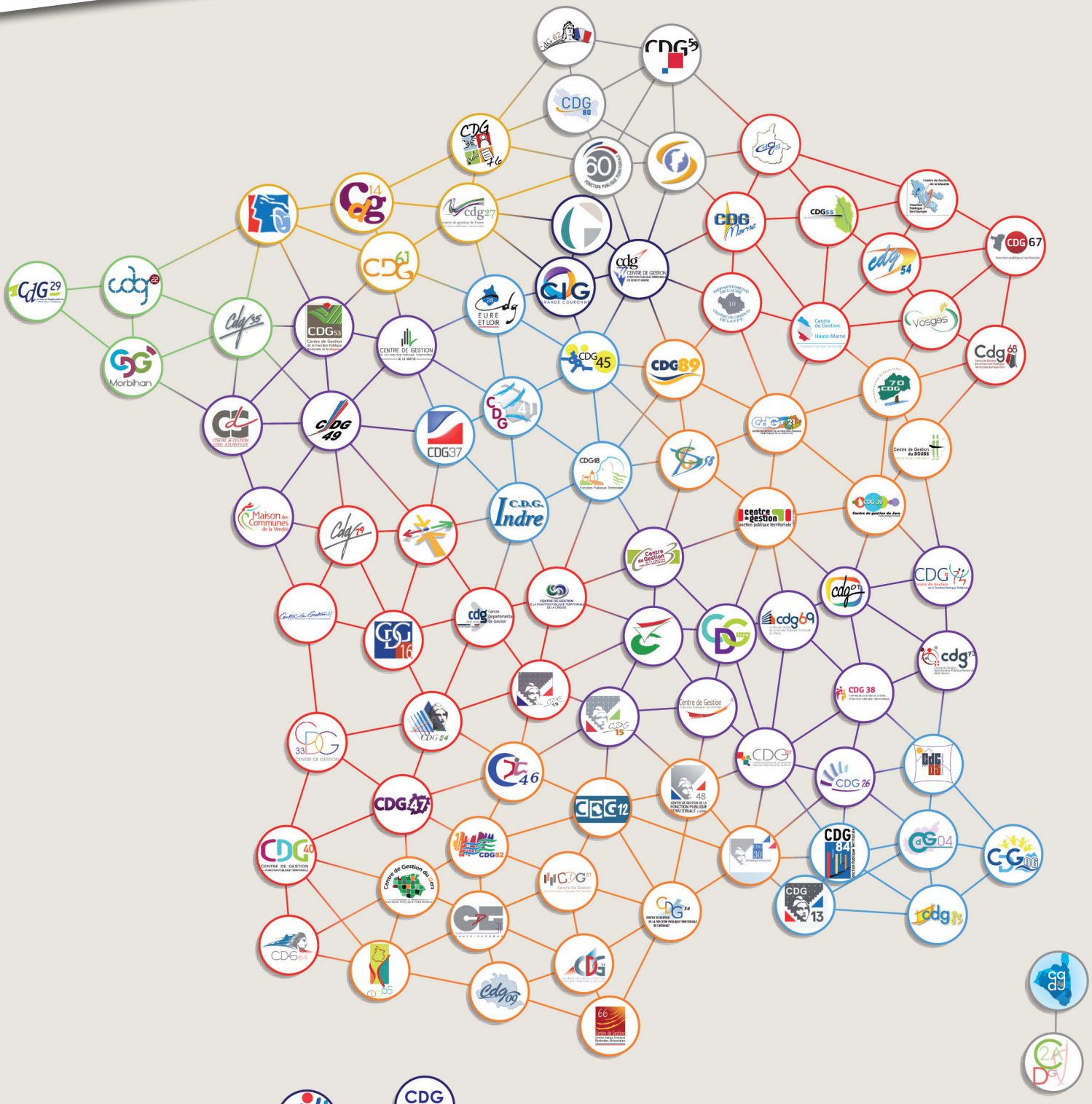
Le nombre de postes ouverts au concours d'adjoint technique de 2e classe des établissements d'enseignement a baissé de 20% entre 2013 et 2015.
Le nombre de candidats inscrits a aussi connu une baisse de 4,3% entre ces 2 années, tout comme le taux de présence qui est de 68% en 2015 (75% en 2013).
Sur les 130 lauréats, 79% étaient des hommes contre 21% de femmes.

À l'horizon 2020, 25% des adjoints techniques des établissements d'enseignement partiront en retraite.

2e édition

Les données sociales 2015 de la Fonction Publique Territoriale

Une synthèse de l'observation régionale de l'emploi



FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Édito

Les Centres de Gestion exercent plusieurs missions pour lesquelles les données sociales des collectivités sont mobilisées. Parmi elles, notamment, l'observation de l'emploi public territorial : les CDG assurent, selon l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial de leur ressort géographique et au niveau régional, via la création d'observatoires régionaux de l'emploi.

Ces données alimentent le bilan social, document servant à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet aux collectivités de se comparer, dans un contexte de réformes territoriales impactant l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux. Il reflète les impératifs de maîtrise de la masse salariale et l'impact des politiques publiques nationales sur les effectifs locaux et les conditions d'emploi, notamment le statut des agents publics locaux et la nature des recrutements.

Cette synthèse de l'observation régionale de l'emploi recèle également des informations sur l'âge des agents et l'absentéisme, données particulièrement utiles pour éclairer les débats actuels, à mettre en relation avec l'augmentation des demandes d'accompagnement en matière de prévention.

Si la rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et établissements, avec de fortes disparités entre communes selon leur taille, on constate globalement une baisse des effectifs de 0,5 % sur emploi permanent. À l'exception des intercommunalités, principalement, du fait des réformes territoriales engagées depuis 2010 et de leur anticipation (*nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, transferts de compétences et mouvements de personnels associés…*), les effectifs ont tendance à s'orienter à la baisse, spécialement dans les communes.

À l'heure où, après une baisse des dotations aux collectivités, la maîtrise des effectifs est une condition incontournable du maintien de leur niveau, il s'agit là d'un indicateur de gestion rigoureuse des ressources humaines par les employeurs publics locaux.



Michel HIRIART
Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

Dans le cadre des travaux menés conjointement par la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG) et l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG), cette étude propose, en complémentarité avec l'étude « Synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités » publiée régulièrement sous l'égide du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, une analyse nationale pour 12 strates selon le type de collectivités et le nombre d'agents sur emploi permanent.

Cette publication présente donc, pour chacune de ces strates, des indicateurs relatifs aux mouvements, à la formation, à l'absentéisme, au poids de la masse salariale, au temps de travail, au handicap, aux conditions de travail…

Référents dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine, les Centres de Gestion de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques ont développé l'outil mutualisé permettant la réalisation de ces synthèses. Cet outil s'inscrit pleinement dans la continuité des travaux collaboratifs précédemment engagés dans le cadre de l'ANDCDG.

La large mobilisation des Centres de Gestion en vue de la consolidation et du traitement des données effectué renforce la pertinence et la fiabilité des synthèses proposées. Espérons que cette solide base de comparaison permette d'éclairer les employeurs territoriaux en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences.



Jean-Laurent NGUYEN KHAC
Président de l'Association Nationale des Directeurs
et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

Sommaire

Préambule p.7

Les communes de moins de 20 agents p.15

Les communes de 20 et 49 agents p.21

Les communes de 50 et 99 agents p.27

Les communes de 100 et 349 agents p.33

Les communes de plus de 349 agents p.39

Les intercommunalités de moins de 20 agents p.45

Les intercommunalités entre 20 et 49 agents p.51

Les intercommunalités entre 50 et 349 agents p.57

Les intercommunalités entre 350 et 999 agents p.63

Les intercommunalités de plus de 999 agents p.69

Les conseils départementaux p.75

Les conseils régionaux p.81

L'ensemble des collectivités et établissements p.87

Préambule

Précisions

- Les intercommunalités regroupent les EPCI à fiscalité propre :
  - les métropoles,
  - les communautés urbaines,
  - les communautés d'agglomération,
  - les communauté de communes.

- L'ensemble des collectivités regroupe :
  - les régions,
  - les départements,
  - les SDIS,
  - les CNFPT,
  - les CDG et les CIG,
  - les CCAS,
  - les caisses des écoles,
  - les caisses de crédit municipal,
  - les syndicats d'agglomération nouvelle,
  - les CIAS,
  - les syndicats de communes à vocation unique et multiple,
  - les offices publics de l'habitat et
  - les EPCI à fiscalité propre (*métropole, communauté urbaine, communauté d'agglomération et communauté de communes*).

Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

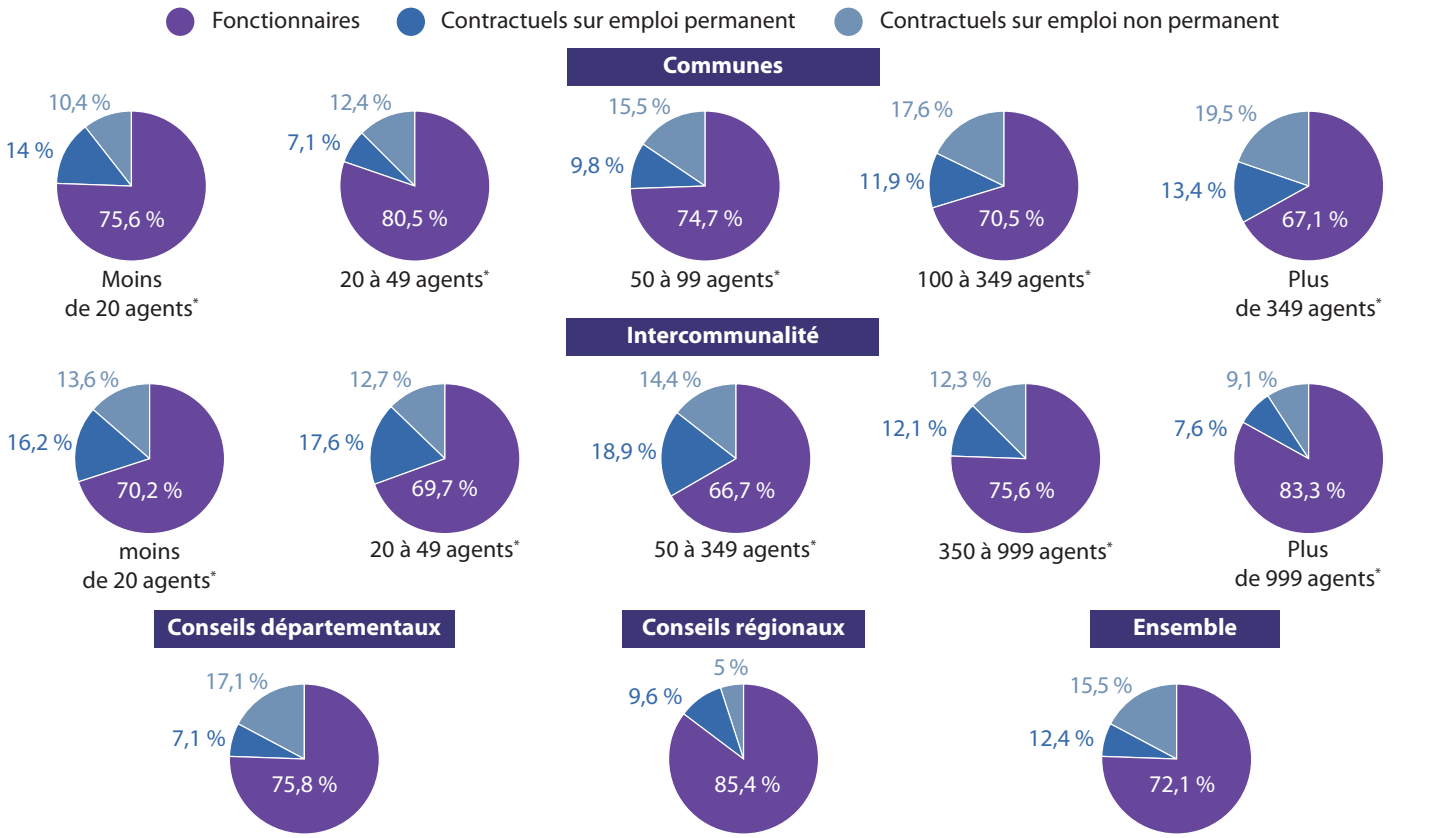
FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Préambule

Conditions d'emploi

Sur l'ensemble des collectivités ayant transmis leur Bilan social 2015, près de 75 % des agents sont des fonctionnaires.

Répartition statutaire des agents présent au 31 décembre 2015 par strate de collectivité



Âge moyen et part des agents de plus de 55 ans

Au global, La moyenne des agents territoriaux s'élève à 46 ans. La part des agents de plus de 55 ans dépasse les 20 %

Communes

Moins de 20 agents*	25,8 %	Moyenne d'âge de 47,7 ans
20 à 49 agents*	21,5 %	Moyenne d'âge de 46,2 ans
50 à 99 agents*	20,7 %	Moyenne d'âge de 45,7 ans
100 à 349 agents*	20,8 %	Moyenne d'âge de 45,6 ans
Plus de 349 agents*	21,5 %	Moyenne d'âge de 45,5 ans

Intercommunalité

Moins de 20 agents*	15,4 %	Moyenne d'âge de 43,5 ans
20 à 49 agents*	14,6 %	Moyenne d'âge de 43,1 ans
50 à 349 agents*	15,9 %	Moyenne d'âge de 43,6 ans
350 à 999 agents*	18,3 %	Moyenne d'âge de 44,9 ans
Plus de 999 agents*	21,5 %	Moyenne d'âge de 45,7 ans

Conseils départementaux	24,5 %	Moyenne d'âge de 46,8 ans
Conseils régionaux	24,6 %	Moyenne d'âge de 48,2 ans
Ensemble des collectivités et établissement publics	21,4 %	Moyenne d'âge de 45,8 ans

** sur emploi permanent*

Masse salariale

Le poids de la masse salariale s'élève à 33,1 %. Ainsi, sur 100€ de dépenses de fonctionnement, 33,1€ sont consacrées aux charges de personnel.

Poids de la masse salariale

Communes

moins de 20 agents* — 38,7 %

20 à 49 agents* — 45,7 %

50 à 99 agents* — 48 %

100 à 349 agents* — 52,2 %

Plus de 349 agents* — 49,9 %

Intercommunalité

Moins de 20 agents* — 14,5 %

20 à 49 agents* — 19,8 %

50 à 349 agents* — 22,9 %

350 à 999 agents* — 20,9 %

Plus de 999 agents* — 25,6 %

Conseils départementaux — 19,6 %

Conseils régionaux — 18,3 %

Ensemble des collectivités et établissement publics — 33,1 %

Mouvements de personnels

En 2015, les effectifs sur emploi permanent ont baissé de 0,5 %

Communes

	Taux de rotation	Variation des effectifs sur l'année 2015
Moins de 20 agents*	13,2 %	-0,4 %
	11 981 communes étudiées	
20 à 49 agents*	13,1 %	-1 %
	491 collectivités étudiées	
50 à 99 agents*	17,5 %	-2,3 %
	167 collectivités étudiées	
100 à 349 agents*	17 %	-1,2 %
	218 collectivités étudiées	
Plus de 349 agents*	15 %	-1,9 %
	138 collectivités étudiées	

Intercommunalité

	Taux de rotation	Variation des effectifs sur l'année 2015
Moins de 20 agents*	14,9 %	+3,8 %
	223 intercommunalité étudiées	
20 à 49 agents*	20,6 %	+7,5 %
	85 collectivités étudiées	
50 à 349 agents*	25,3 %	+5,4 %
	99 collectivités étudiées	
350 à 999 agents*	24,1 %	+5 %
	22 collectivités étudiées	
Plus de 999 agents*	13,5 %	+0,9
	7 collectivités étudiées	

Conseils départementaux — 14 % — -0,1 %

23 conseils départementaux étudiés

Conseils régionaux — 14,3 % — +1,2 %

6 conseils régionaux étudiés

Ensemble — 15,7 % — -0,5 %

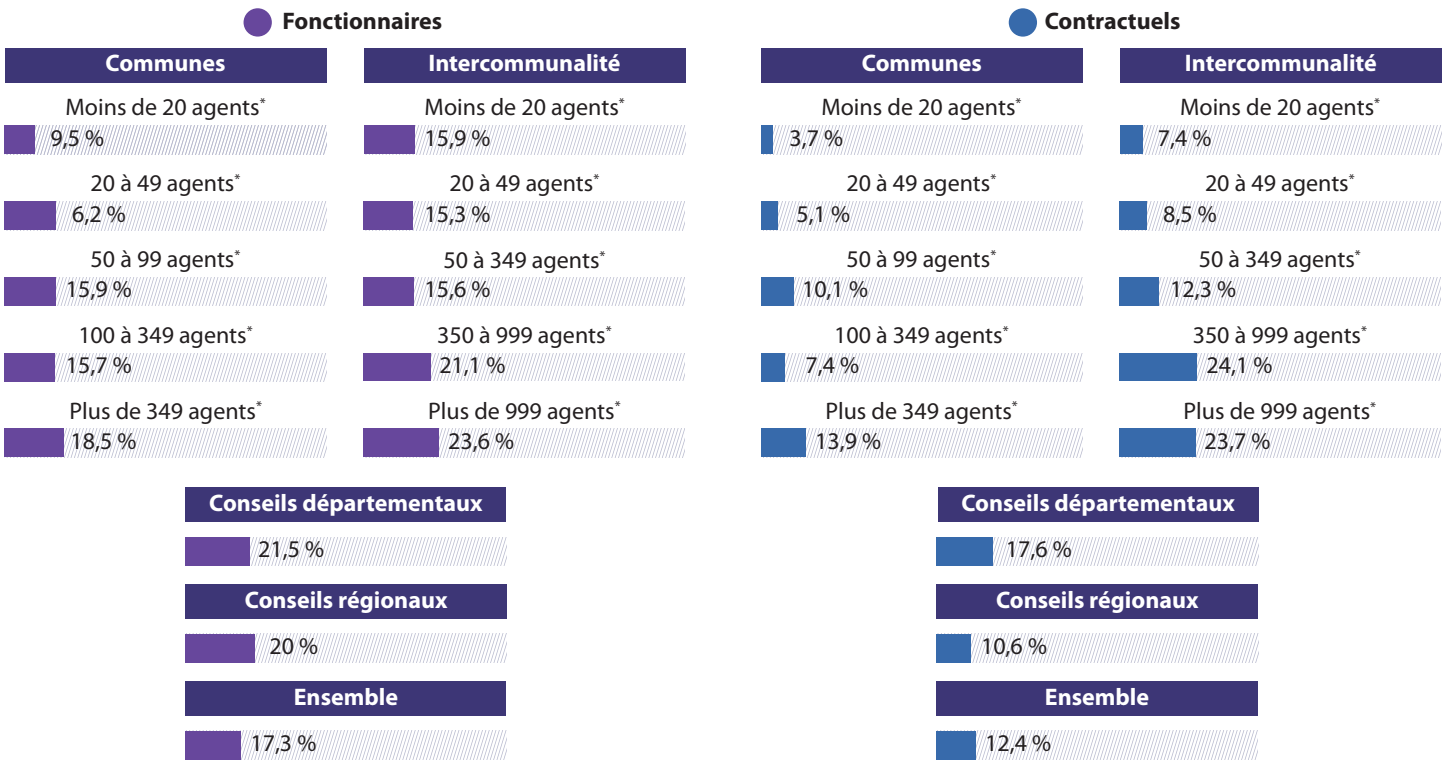
17 364 collectivités et établissements publics étudiées

* *sur emploi permanent*

Régime indemnitaire

Sur l'ensemble des collectivités, la part du régime indemnitaire sur la rémunération s'élève à 17,1 % pour les fonctionnaires et à 12,4 % pour les contractuels.

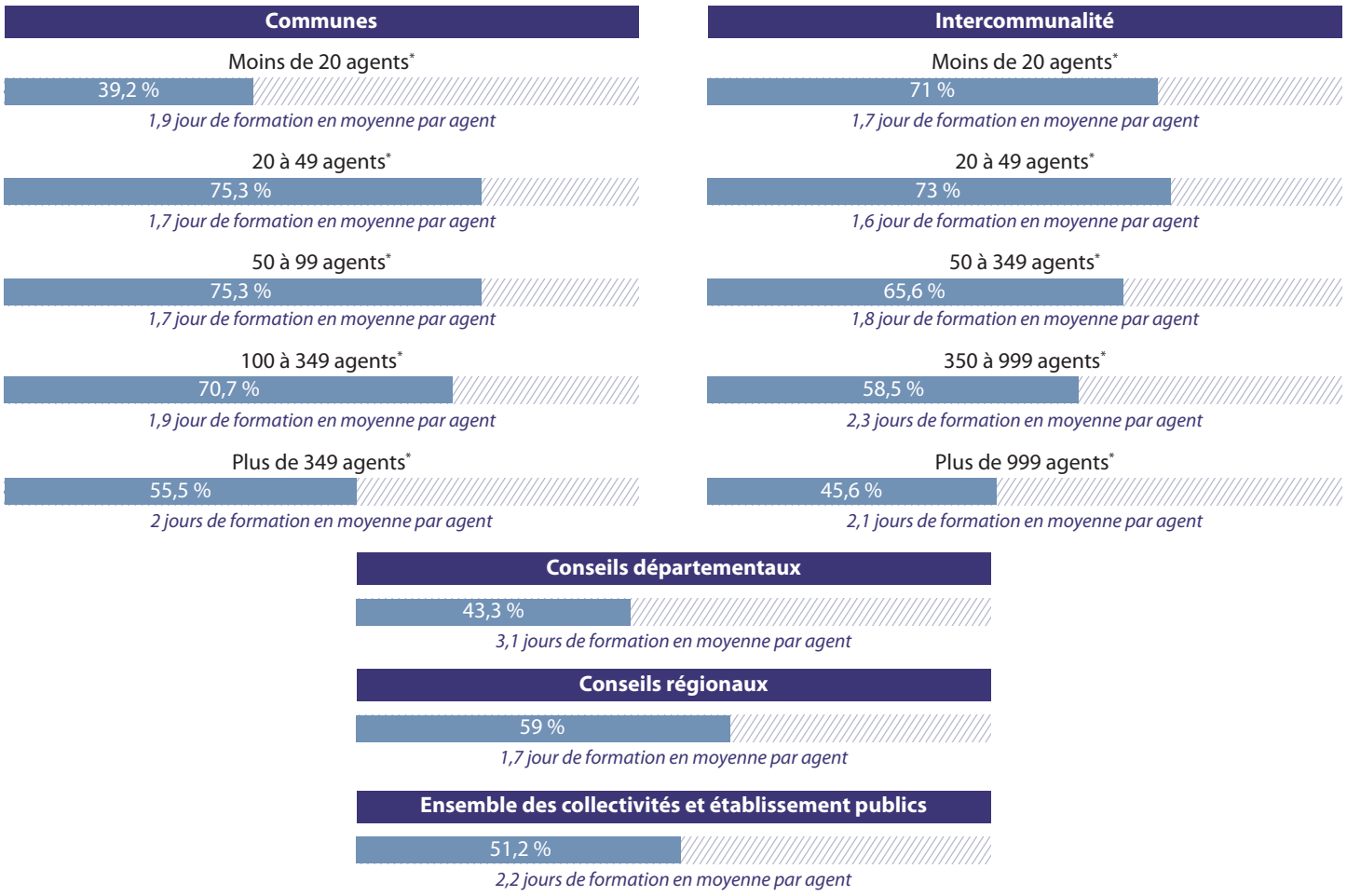
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations



Formation

La part des agents formés s'élève à 51,2 % pour un nombre moyen de 2,2 jours de formation

Part des agents formés

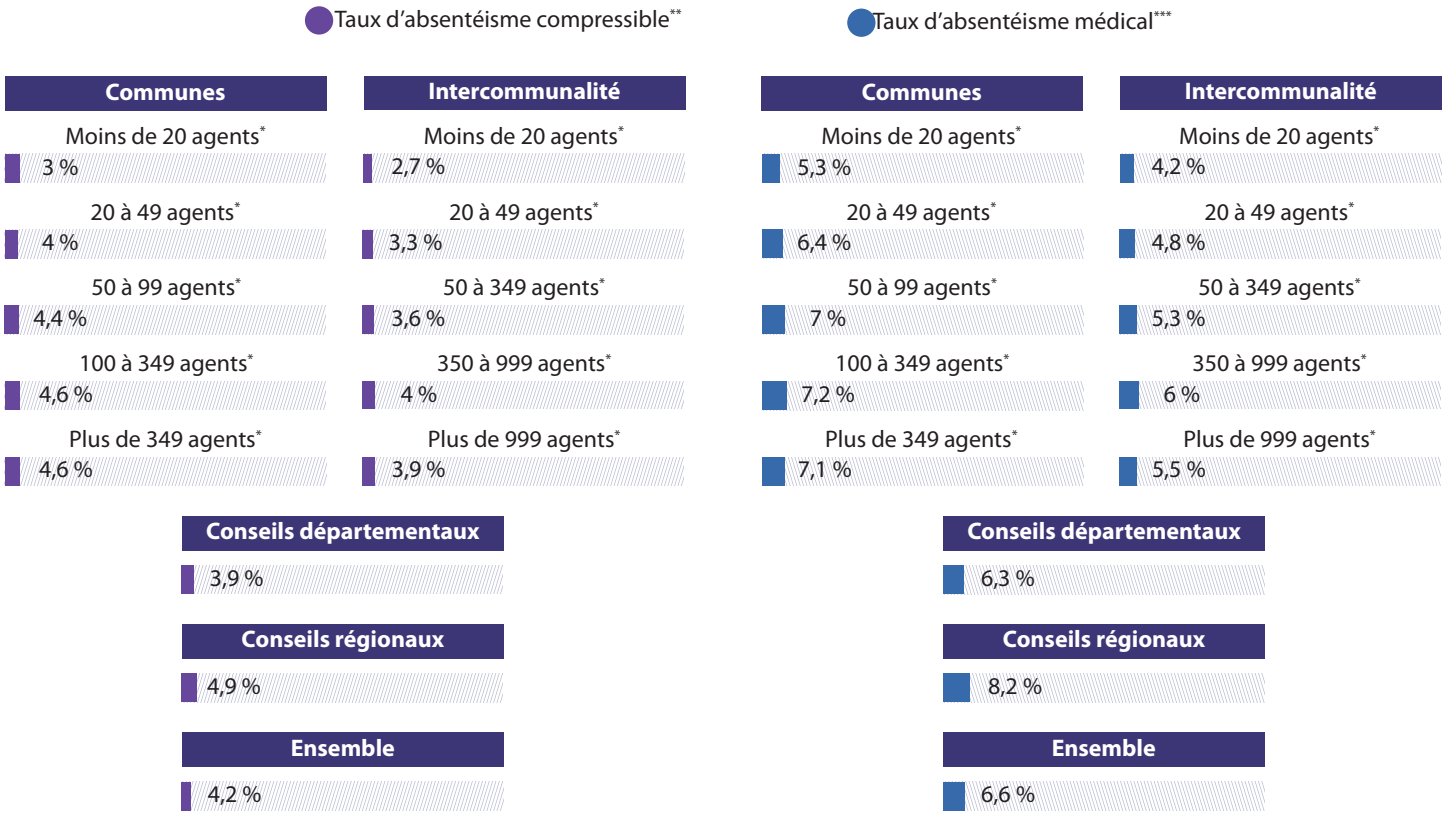


*sur emploi permanent

Absentéisme

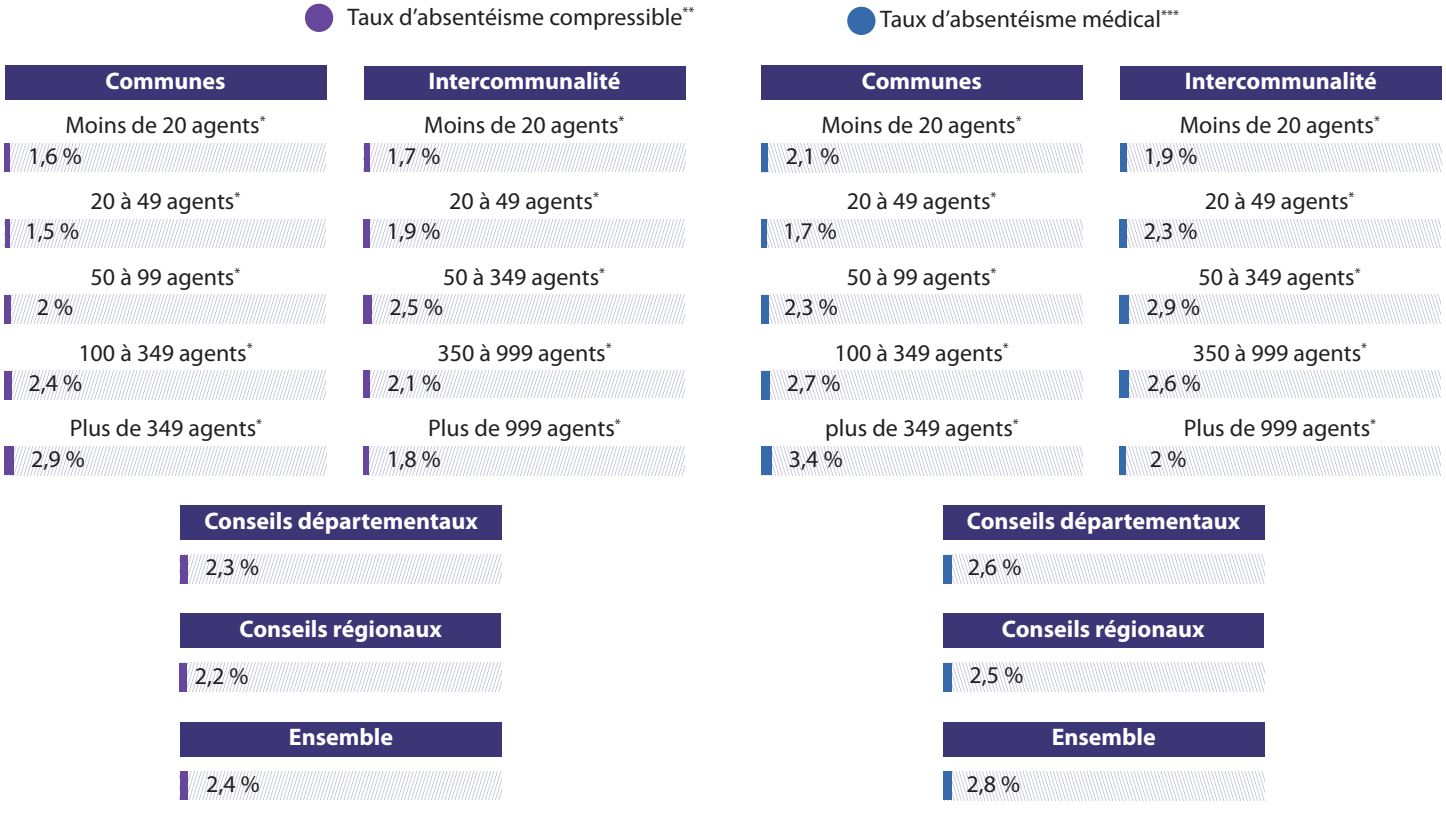
Pour les fonctionnaires, le taux d'absentéisme compressible atteint à 4,2 %, le taux d'absentéisme médical s'élève quant à lui à 6,6 %.

Taux d'absentéisme compressible et médical des fonctionnaires



Concernant les contractuels sur emploi permanent, au global, le taux d'absentéisme compressible atteint à 2,4 %, le taux d'absentéisme médical s'élève quant à lui à 2,8 %.

Taux d'absentéisme compressible et médical des contractuels

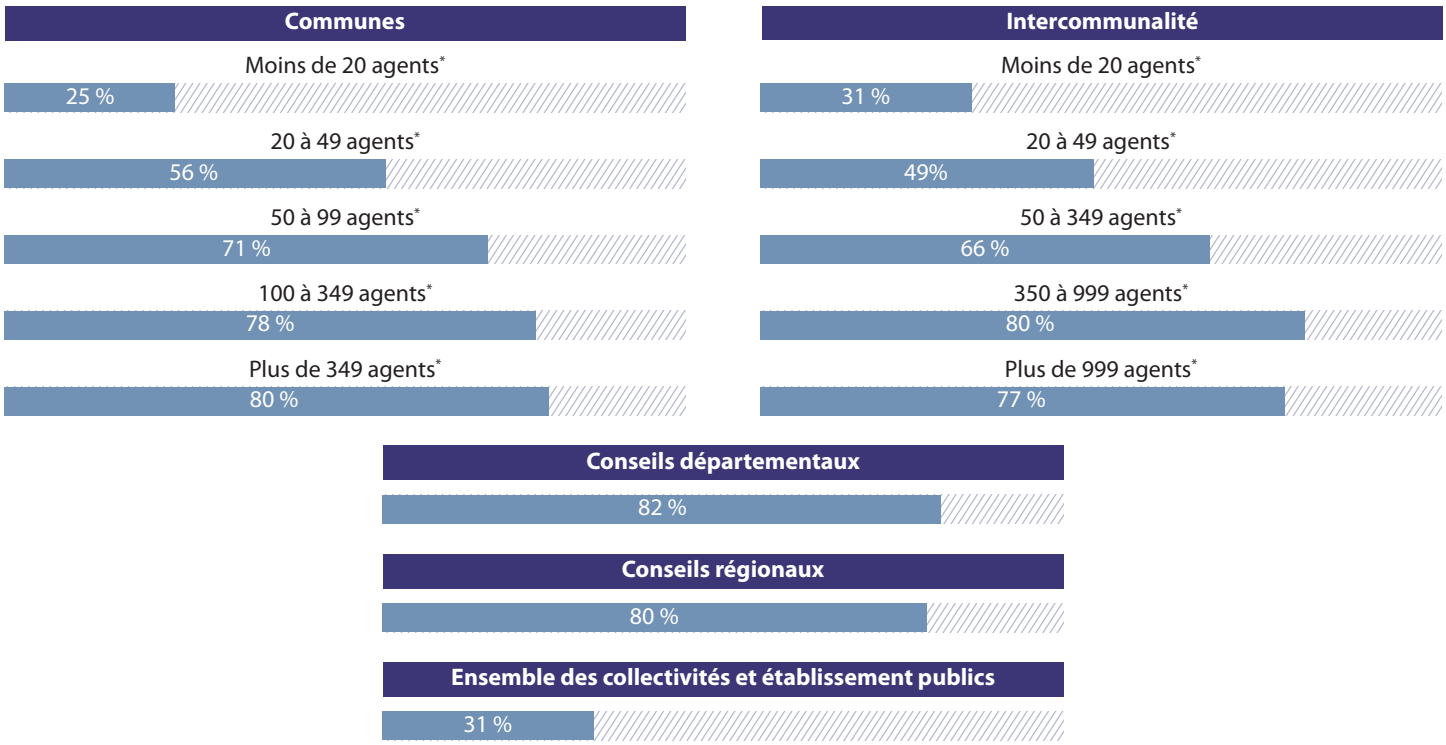


* *sur emploi permanent*
** *maladies ordinaires et accidents de travail*
*** *maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

Prévention

Près du tiers des collectivités déclarent au moins un assistant de prévention

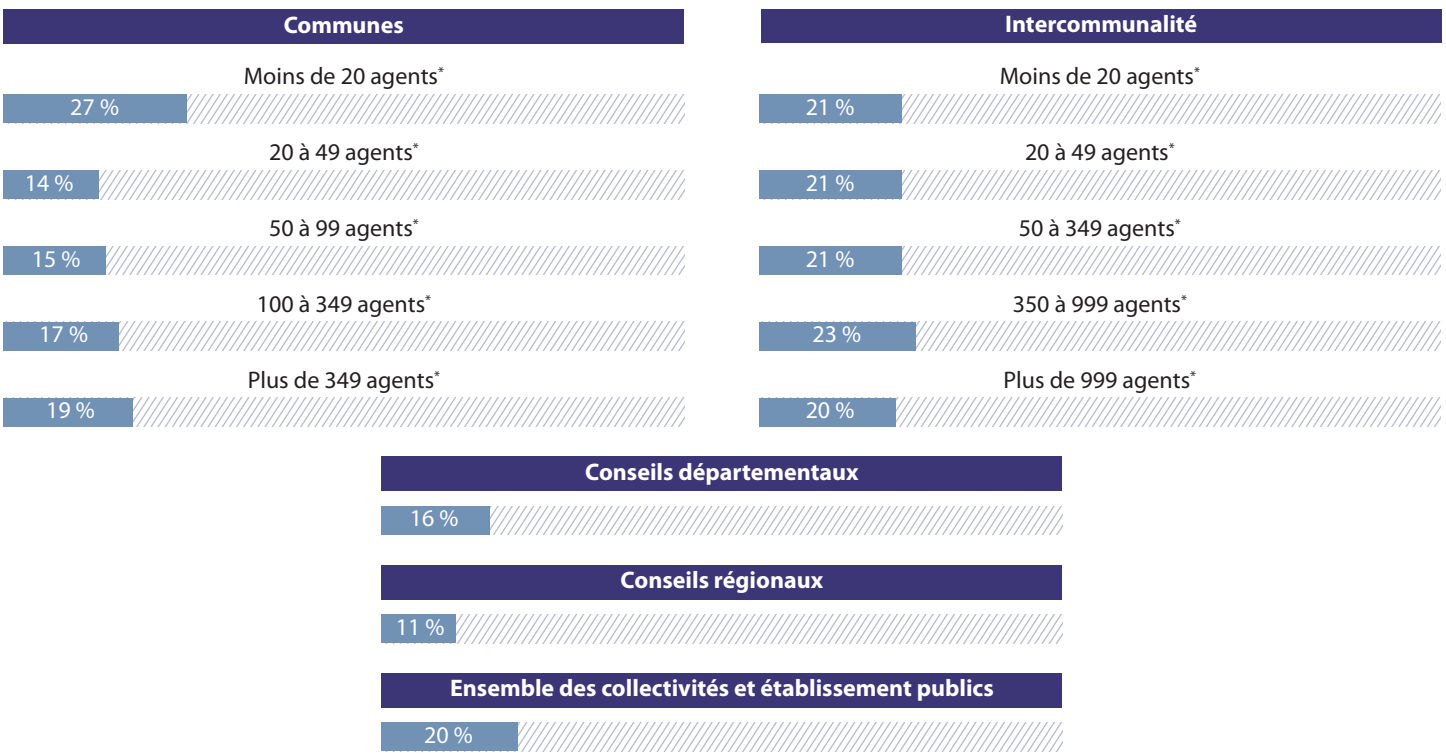
Part de collectivités déclarant au moins un assistant de prévention



CDI et emplois aidés

20 % des agents contractuels sur emploi permanent sont en CDI

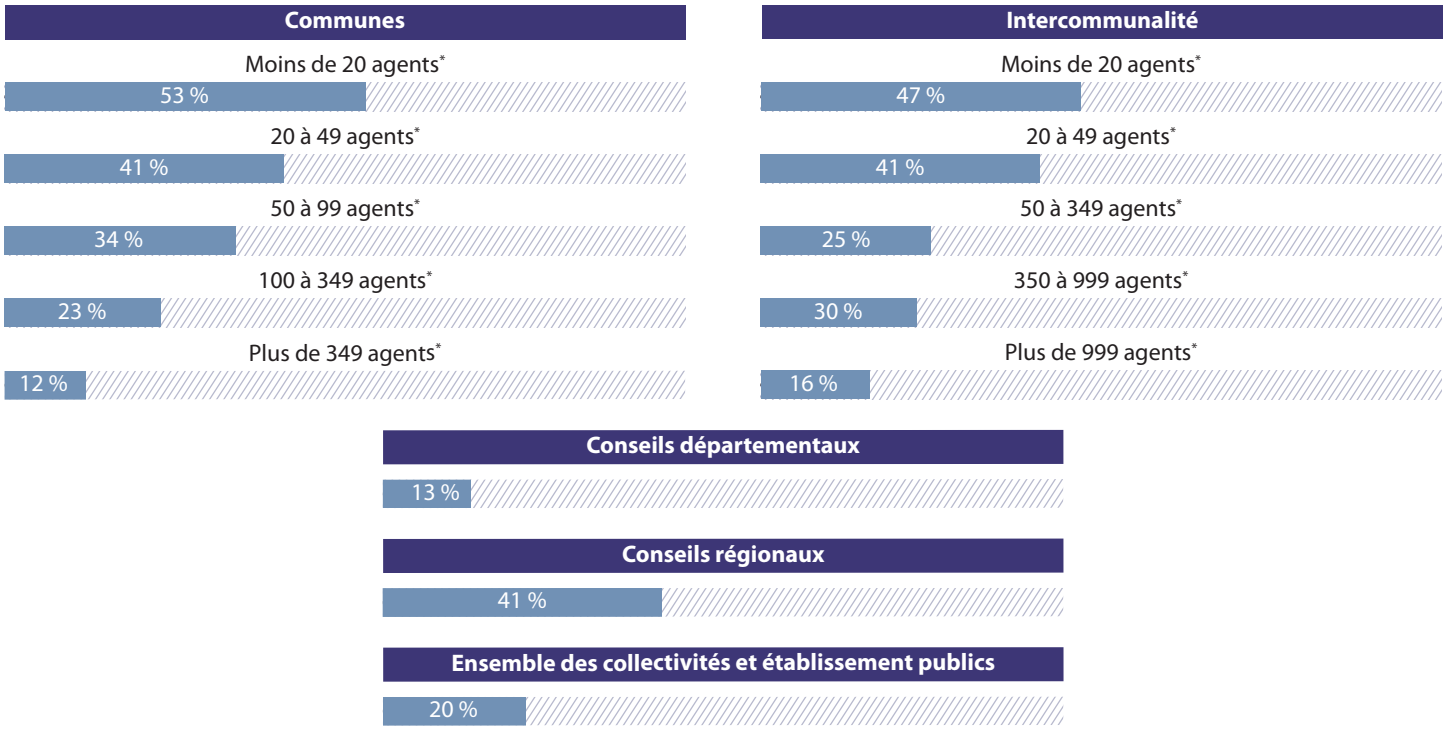
Part de agents contractuels sur emploi permanent en CDI



** sur emploi permanent*

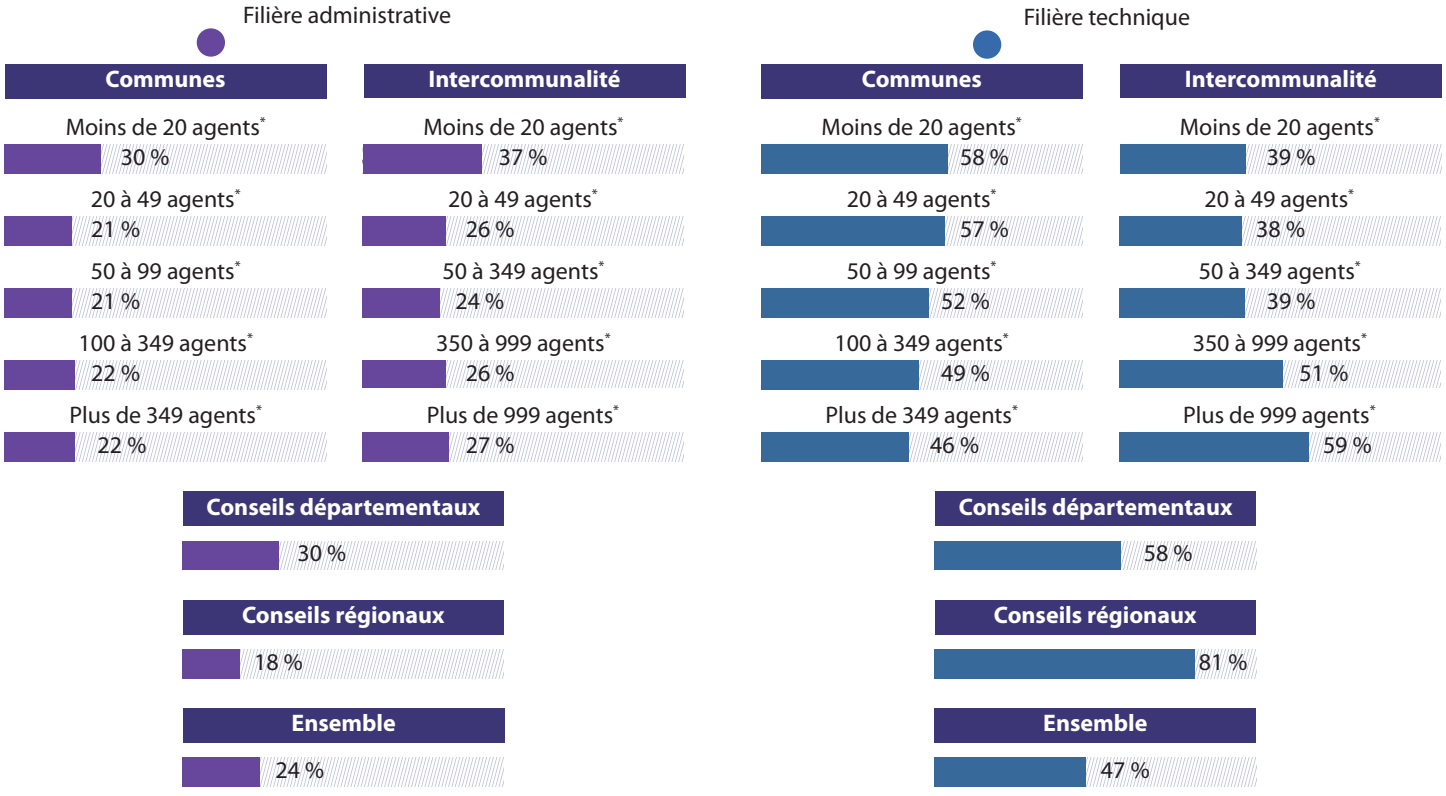
20 % des agents sur emploi non permanent bénéficient d'un contrat aidé

Part de agents sur emploi non permanent bénéficiant d'un contrat aidé



Poids des filières administrative et technique

La filière technique concentre près de la moitié des agents sur emploi permanent, la filière administrative représente environ le quart des effectifs territoriaux.

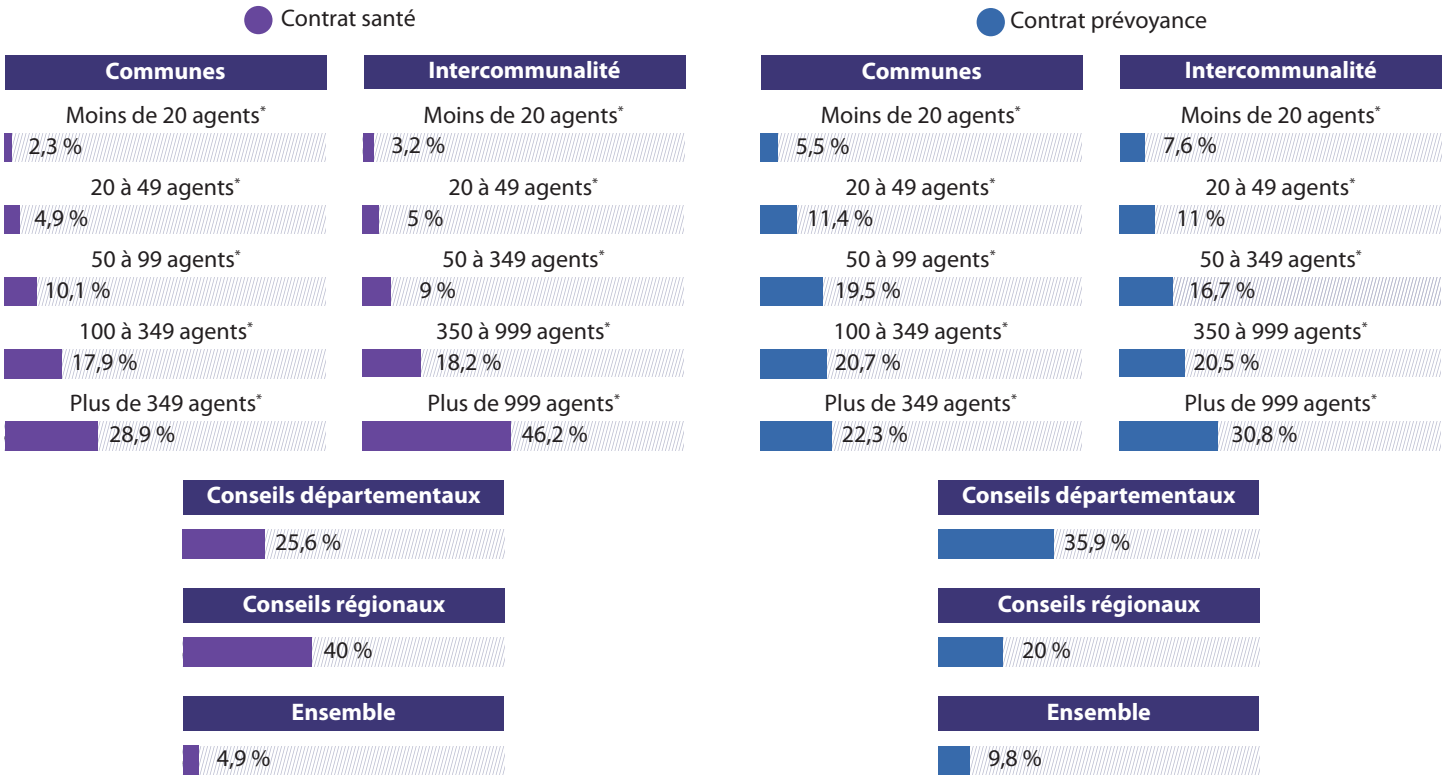


sur emploi permanent

Protection sociale complémentaire

Près de 5 % des collectivités accordent une participation financière au contrat santé, environ 10 % contrat prévoyance.

Part des collectivités ayant une participation financière au contrat Santé et prévoyance



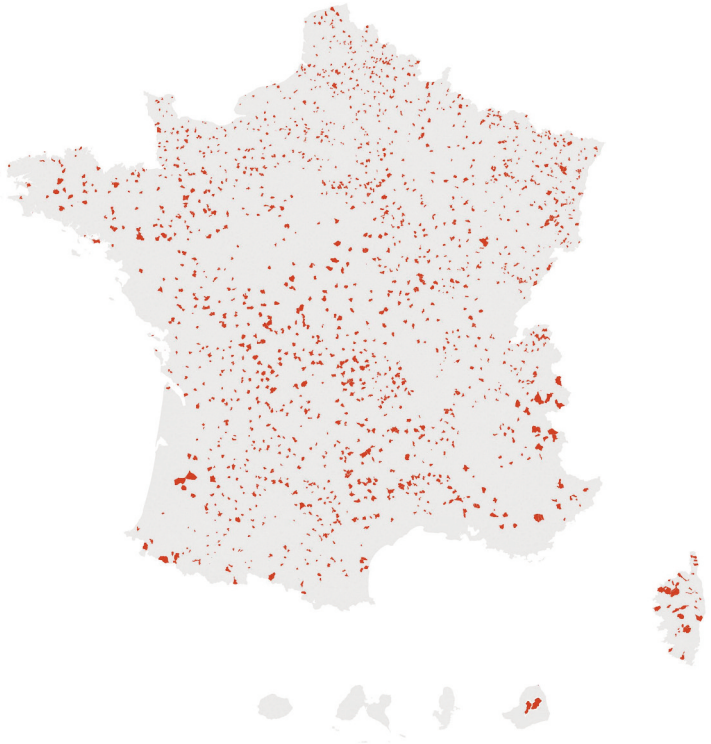
** sur emploi permanent*

Les communes de moins de 20 agents sur emploi permanent

Précisions

- **17 793 communes**
  de moins de 20 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **98 972 agents** recensés dont :
  - 74 865 fonctionnaires,
  - 13 830 contractuels
  - 10 277 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

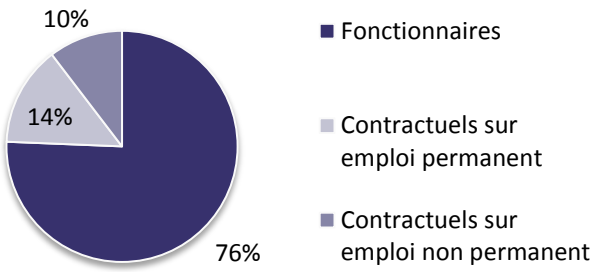
Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Communes de moins de 20 agents sur emploi permanent

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	4
Contractuels sur emploi permanent	1
Agents sur emploi permanent	5

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	>1	- Technique :	3
- Catégorie B :	>1	- Administrative :	1
- Catégorie C :	4	- Médico-sociale :	>1

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 27 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

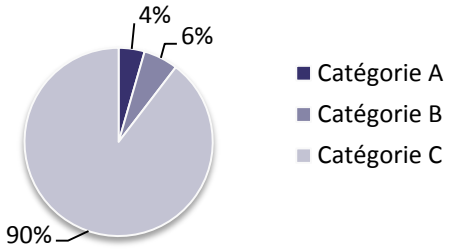
- ⇨ 53 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 27 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

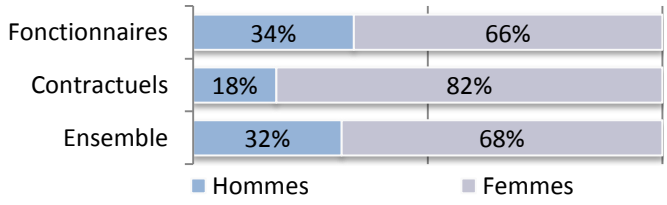
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Technique	**58%**	**59%**	**58%**
Administrative	31%	25%	30%
Médico-sociale	6%	6%	6%
Animation	3%	9%	4%
Culturelle	1%	1%	1%
Police	1%	0%	1%
Hors filière	-	1%	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

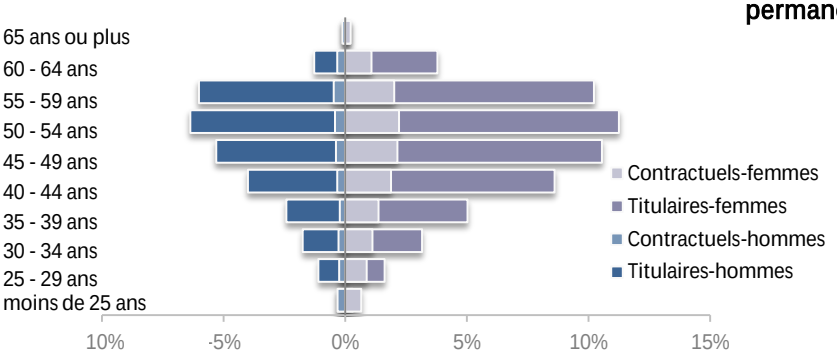
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**55%**
Adjoints administratifs	21%
ATSEM	6%
Rédacteurs	5%
Adjoints territoriaux d'animation	4%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 48 ans

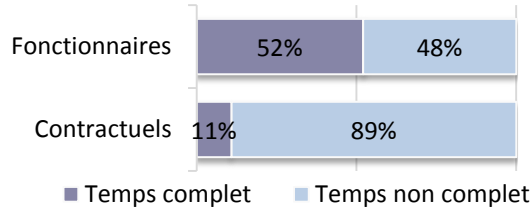
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	48 ans
Contractuels sur emploi permanent	46 ans
Ensemble	**48 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

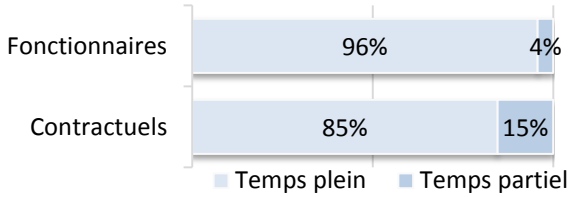


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

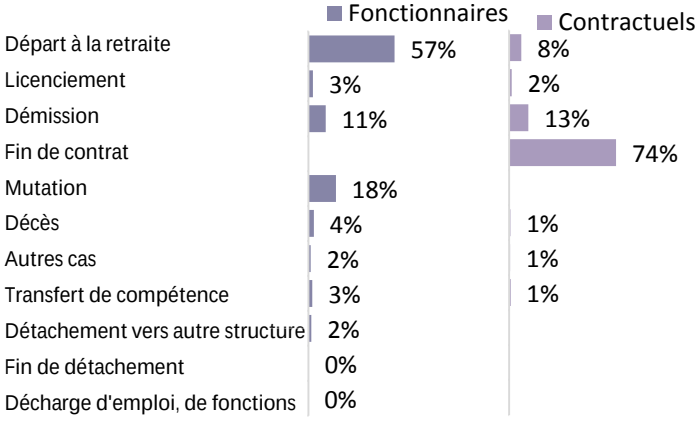
Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -0,4 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-0,4%
Taux de rotation	⟳	13,2%

** variation calculée sur 11 981 collectivités*

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

64,1% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	1 400	63%
	Concours	110	5%
	Intégrations directes	182	8%
	Mutations	475	21%
	Détachements	43	2%
	Transfert de compétence	8	0%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	3 981	-
	dont remplaçants	*1 445*	*36%*

Promotions

45 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

37 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 8,8 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	6 720 829 060 €	382 000 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	2 603 197 487 €	146 305 €
	Soit 38,73 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	9,5%
Contractuels sur emploi permanent :	3,7%
Ensemble :	8,8%

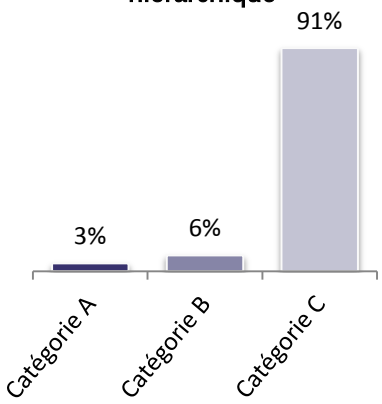
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**1 218 946 155 €**	**163 222 €**
	Primes et indemnités versées :	107 657 195 €	14 416 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	4 886 252 €	654 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	15 011 986 €	2 010 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**80 819 836 €**	**4 542 €**
	Heures supplémentaires :	383 638 €	22 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



164 236 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	39%
Autres organismes :	16%
En interne :	45%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 1 308 €

23 279 895 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

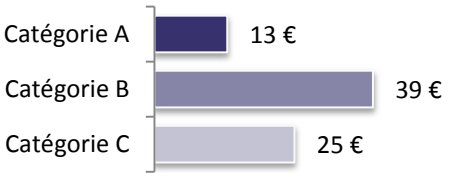
CNFPT :	62 %
Autres organismes :	34 %
Frais de déplacement :	4 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 046 957 €	2 025 376 €
Nombre de bénéficiaires	36 201	83 606
Montant moyen par bénéficiaire	29 €	24 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**2,99%**	**1,60%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	5,28%	2,09%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

Moins de 1 accident du travail déclaré en 2015 en moyenne par collectivité

- 7 accidents du travail pour 100 agents
- 14 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,3 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

Moins d'1 jour de formation lié à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : **14 €**

Coût par jour de formation : **67 €**

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : **136 €**

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Moins d'1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- Moins d'1 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- 57 % sont fonctionnaires*
- 95 % sont en catégorie C*
- 1 982 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, moins d'1 jour de grève par collectivité en 2015

En moyenne, moins d'1 jour de grève par collectivité en 2014

Précisions

Méthodologie

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

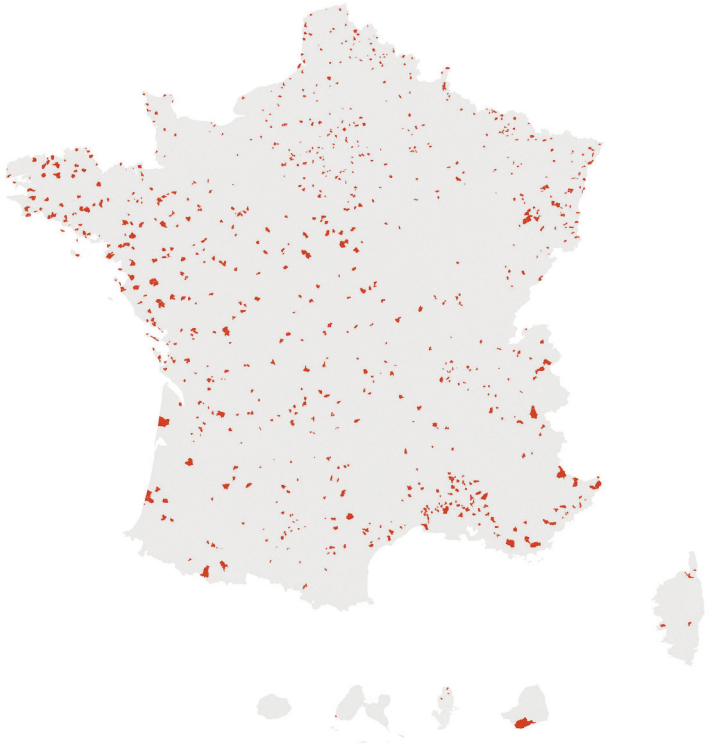
Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.
Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les communes de 20 à 49 agents sur emploi permanent

Précisions

- **1 697 communes**
  de 20 à 49 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **59 495 agents** recensés dont :
  - 47 879 fonctionnaires,
  - 4 215 contractuels
  - 7 401 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

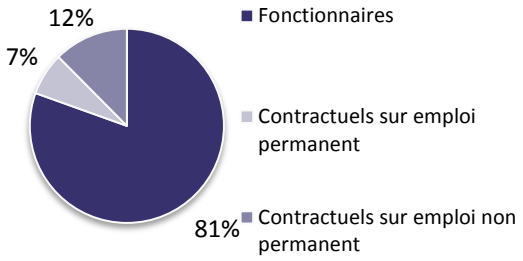
Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Communes de 20 à 49 agents sur emploi permanent

Effectifs

80% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	28
Contractuels sur emploi permanent	2
Agents sur emploi permanent	31

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	1	- Technique :	17
- Catégorie B :	3	- Administrative :	6
- Catégorie C :	27	- Médico-sociale :	3

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 14 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

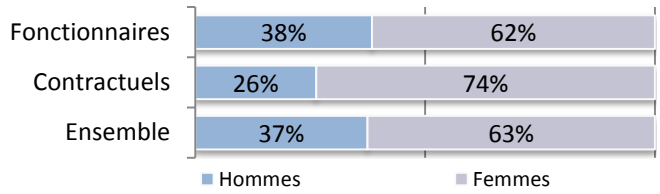
- ⇨ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 43 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

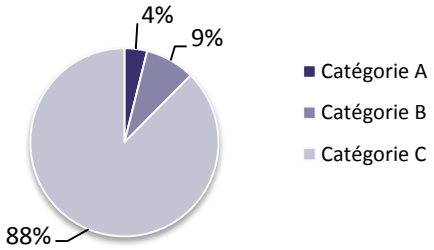
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	11%	21%
Technique	57%	49%	57%
Culturelle	3%	9%	3%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	8%	6%	8%
Police	2%	0%	2%
Animation	7%	20%	8%
Hors filière	-	2%	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

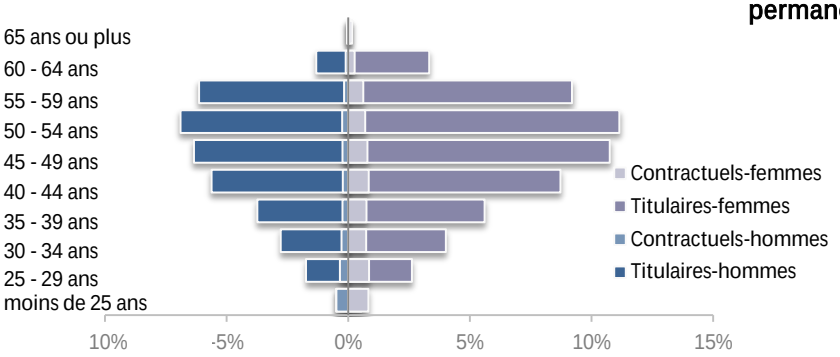
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**50%**
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
ATSEM	7%
Agents de maîtrise	5%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

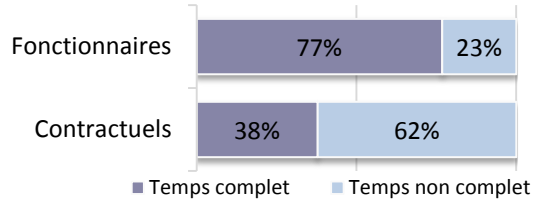
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	**46 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

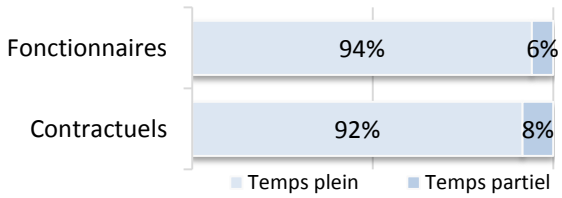


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



**Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

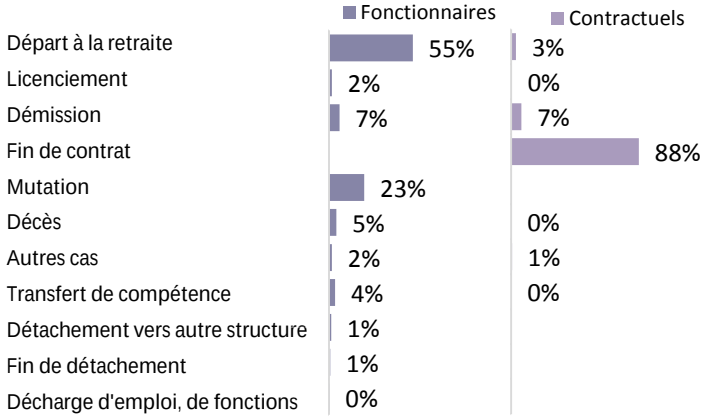
Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -1 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-1,0%
Taux de rotation	↻	13,1%

** variation calculée sur 491 collectivités*

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

59,2% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	707	49%
	Concours	72	5%
	Intégrations directes	118	8%
	Mutations	482	33%
	Détachements	44	3%
	Transfert de compétence	25	2%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	2 138	-
	dont remplaçants	*1 022*	*48%*

Promotions

37 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

29 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- **La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 6,2 %**

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	3 934 762 355 €	2 360 385 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	1 797 159 863 €	1 078 080 €
	Soit 45,67 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	6,2%
Contractuels sur emploi permanent :	5,1%
Ensemble :	6,2%

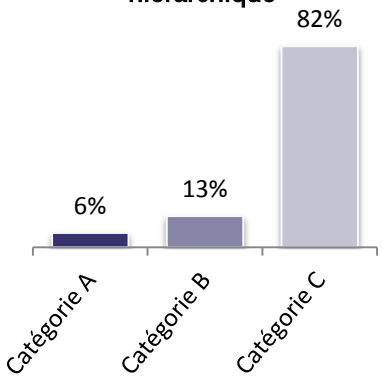
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	2 310 892 511 €	2 804 481 €
	Primes et indemnités versées :	143 286 947 €	173 892 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	6 597 836 €	8 007 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 223 109 €	9 980 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	62 942 751 €	37 091 €
	Heures supplémentaires :	355 177 €	209 €

Formation

- **Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,4 jour par agent**

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



72 946 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	75%
Autres organismes :	22%
En interne :	3%

- **Montant moyen consacré à formation par collectivité : 9 233 €**

15 667 689 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

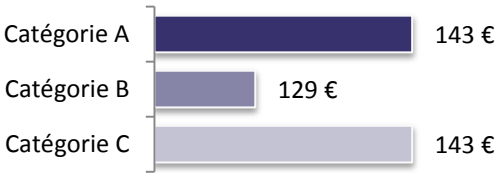
CNFPT :	68 %
Autres organismes :	26 %
Frais de déplacement :	6 %

Protection sociale complémentaire

- **Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)**

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	687 634 €	1 484 946 €
Nombre de bénéficiaires	6 678	38 469
Montant moyen par bénéficiaire	103 €	39 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 23,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 6,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,98%**	**1,46%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	6,45%	1,70%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

3 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 8 accidents du travail pour 100 agents
- 17 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,7 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

2 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 204 €

Coût par jour de formation : 115 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 791 €

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Moins d'1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 0,2 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- 78 % sont fonctionnaires*
- 96 % sont en catégorie C*
- 19 734 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

Il n'y a eu aucun jour de grève par collectivité en 2014 et en 2015

Comité Technique Local

0,1 réunion en moyenne par collectivité en 2015

0,1 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,1 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

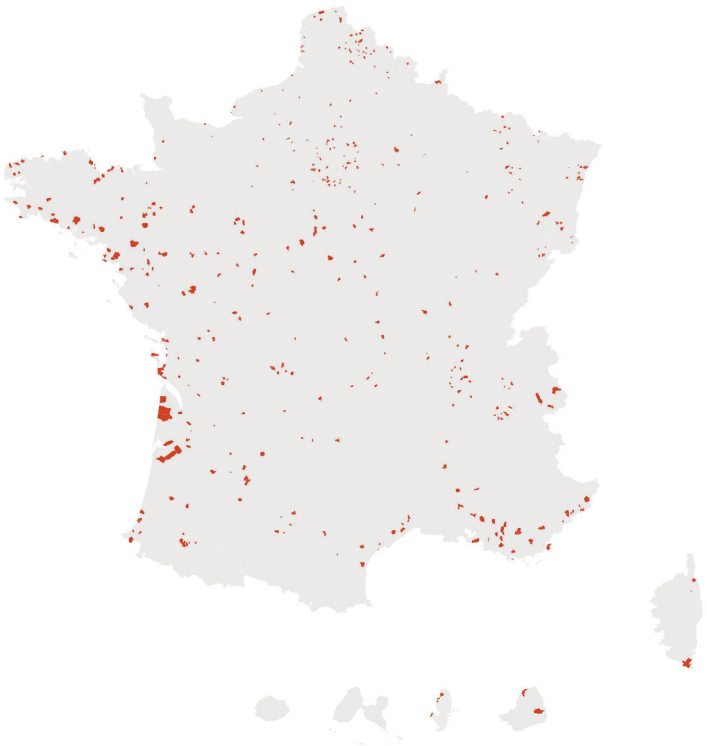
Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les communes de 50 à 99 agents sur emploi permanent

Précisions

- **686 communes**
  de 50 à 99 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **57 048 agents** recensés dont :
  - 42 629 fonctionnaires,
  - 5 579 contractuels
  - 8 840 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

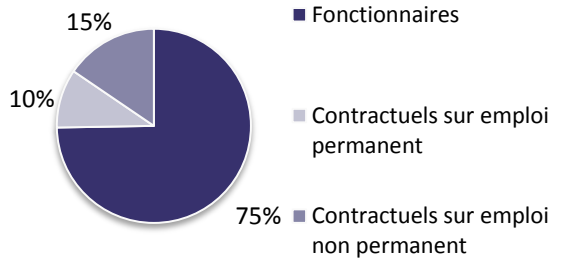
Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Communes de 50 à 99 agents sur emploi permanent

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	62
Contractuels sur emploi permanent	8
Agents sur emploi permanent	70

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	3	- Technique :	36
- Catégorie B :	9	- Administrative :	15
- Catégorie C :	58	- Médico-sociale :	6

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 15 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

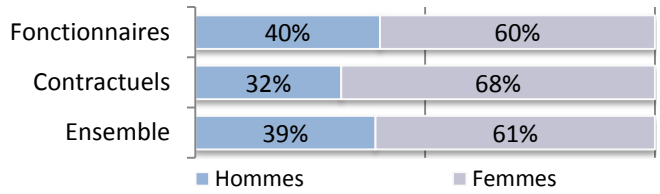
- ⇨ 34 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 46 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

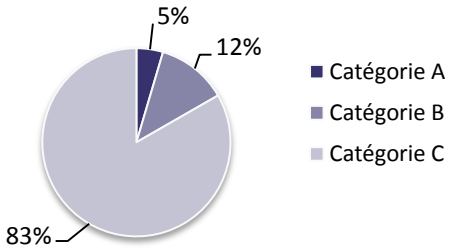
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	14%	21%
Technique	53%	42%	52%
Culturelle	4%	14%	5%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	9%	8%	9%
Police	3%	0%	3%
Animation	8%	19%	9%
Hors filière	-	2%	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

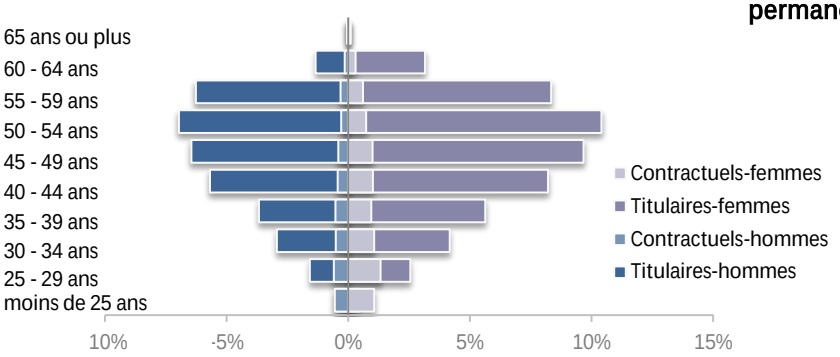
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**44%**
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
ATSEM	5%
Agents de maîtrise	5%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

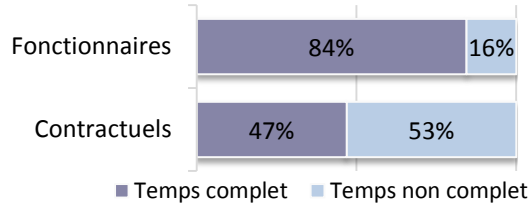
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	39 ans
Ensemble	**46 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

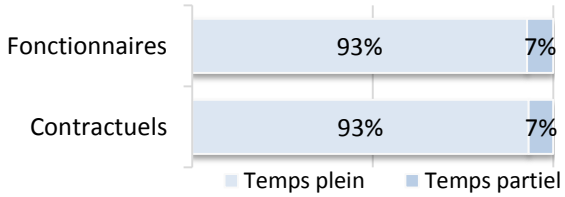


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



**Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

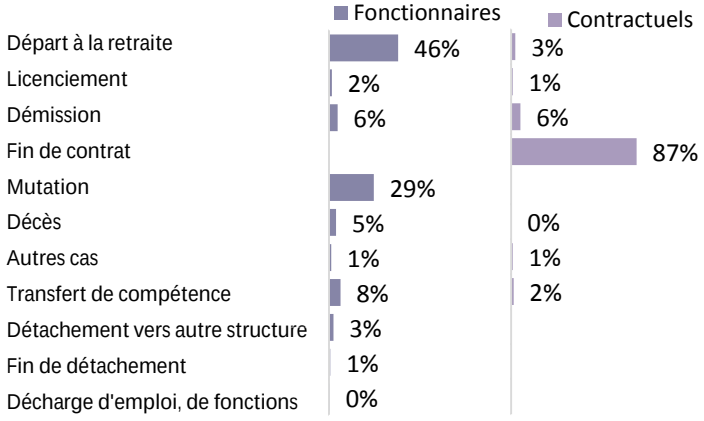
Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -2,3 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-2,3%
Taux de rotation	⟳	17,2%

** variation calculée sur 218 collectivités*

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

71,8% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	494	43%
	Concours	73	6%
	Intégrations directes	77	7%
	Mutations	439	38%
	Détachements	48	4%
	Transfert de compétence	15	1%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	2 953	-
	dont remplaçants	*1 502*	*51%*

Promotions

51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

42 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,4 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	3 603 208 904 €	5 361 918 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	1 727 797 692 €	2 571 128 €
	Soit 47,95 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	15,9%
Contractuels sur emploi permanent :	10,1%
Ensemble :	15.4%

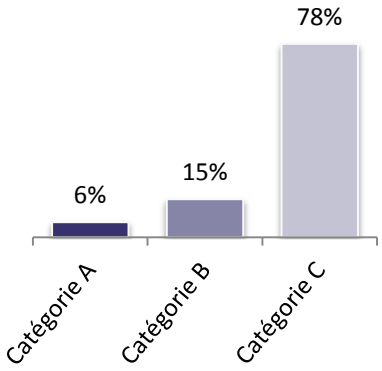
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**1 010 461 813 €**	**3 090 097 €**
	Primes et indemnités versées :	155 905 442 €	476 775 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	7 448 123 €	27 777 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 426 012 €	22 710 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**80 412 082 €**	**117 219 €**
	Heures supplémentaires :	572 409 €	834 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



82 672 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	75%
Autres organismes :	21%
En interne :	3%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 23 416 €

16 063 258 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

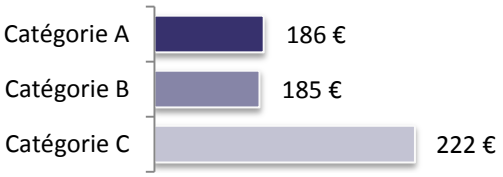
CNFPT :	71 %
Autres organismes :	24 %
Frais de déplacement :	5 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	1 139 137 €	1 663 531 €
Nombre de bénéficiaires	14 321	14 113
Montant moyen par bénéficiaire	80 €	118 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 25,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,38%**	**2,01%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	6,99%	2,26%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

6 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 7 accidents du travail pour 100 agents
- 22 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1,1 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

17 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 1 251 €

Coût par jour de formation : 74 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 4 291 €

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 0,4 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- 82 % sont fonctionnaires*
- 95 % sont en catégorie C*
- 11 987 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 3 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 4 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

3 réunions en 2015 en moyenne par collectivité

1,3 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,4 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

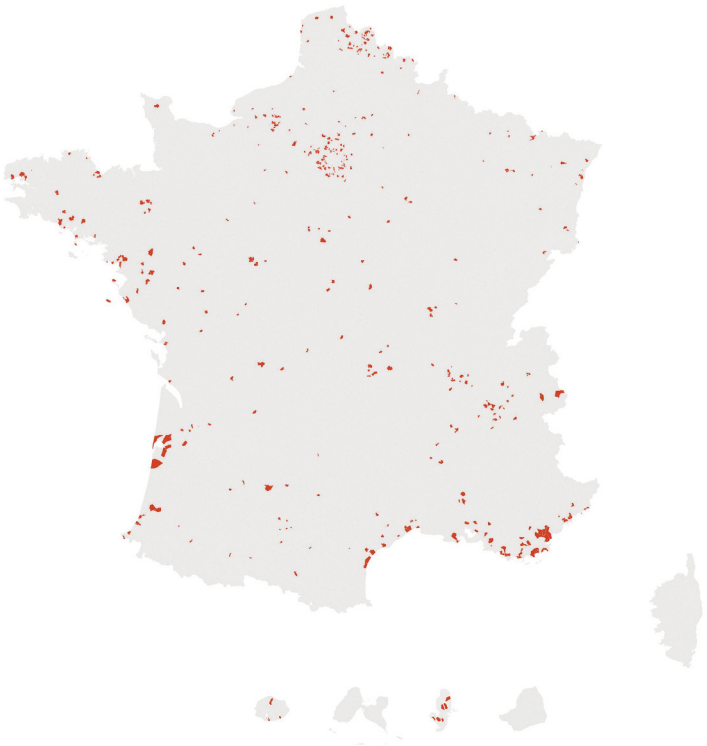
Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les communes de 100 à 349 agents sur emploi permanent

Précisions

- **677 communes**
  de 100 à 349 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **148 133 agents** recensés dont :
  - 104 371 fonctionnaires,
  - 17 665 contractuels
  - 20 097 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

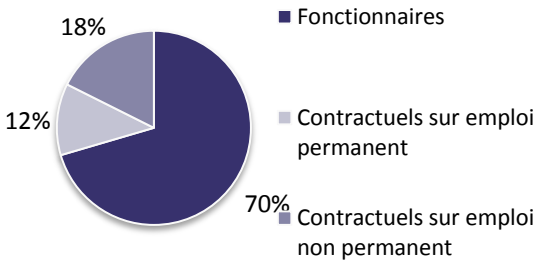
Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Communes de 100 à 349 agents sur emploi permanent

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	154
Contractuels sur emploi permanent	26
Agents sur emploi permanent	180

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	10	- Technique :	88
- Catégorie B :	26	- Administrative :	39
- Catégorie C :	143	- Médico-sociale :	18

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 17 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

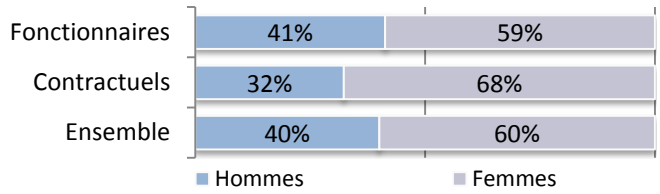
- ⇨ 23 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 44 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

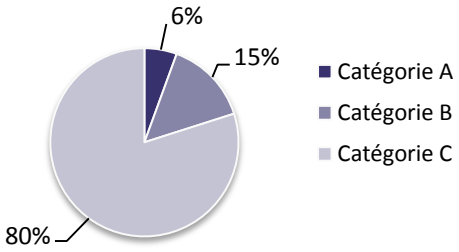
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	12%	22%
Technique	51%	38%	49%
Culturelle	5%	13%	6%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	10%	11%	10%
Police	3%	0%	3%
Animation	7%	21%	9%
Hors filière	-	4%	1%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

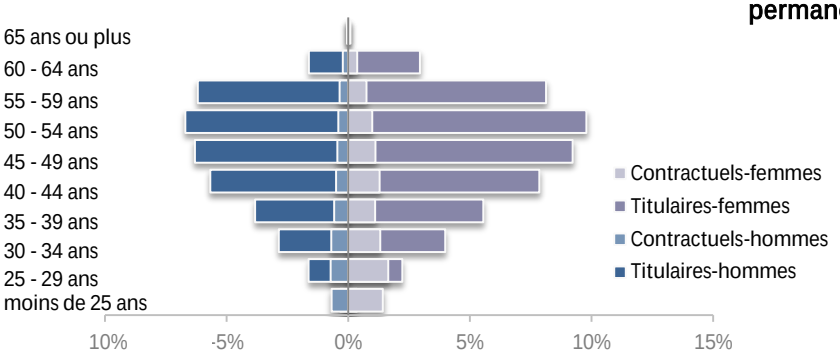
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**40%**
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Agents de maîtrise	5%
ATSEM	5%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

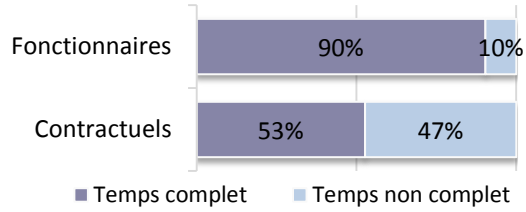
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	39 ans
Ensemble	**46 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

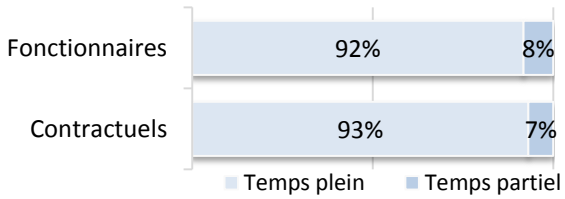


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



**Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

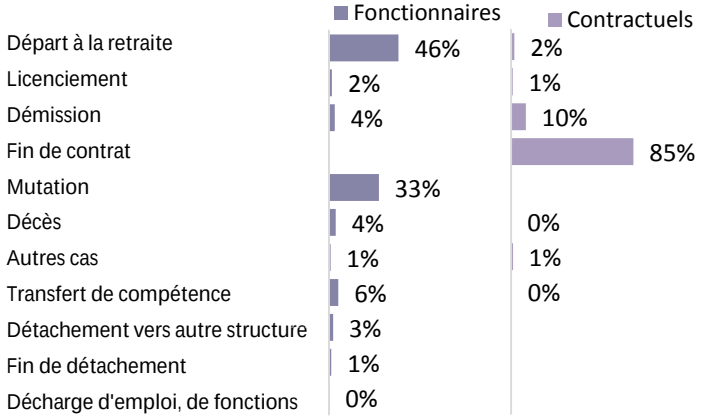
Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -1,2 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Ensemble	↘	-1,2%
Taux de rotation	⟳	**17%**

** variation calculée sur 167 collectivités*

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

71 % des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	1 015	37%
	Concours	244	9%
	Intégrations directes	190	7%
	Mutations	1 075	39%
	Détachements	141	5%
	Transfert de compétence	68	2%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	6 861	-
	dont remplaçants	*3 178*	*46%*

Promotions

51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

10 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

40 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

- **La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,7 %**

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	8 836 502 843 €	13 188 810 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	4 615 250 703 €	6 888 434 €
	Soit 52,23 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	15,7%
Contractuels sur emploi permanent :	7,4%
Ensemble :	14,7%

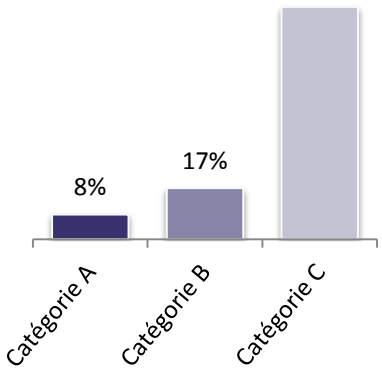
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**2 043 825 939 €**	**8 809 595 €**
	Primes et indemnités versées :	299 778 840 €	1 292 150 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	12 520 194 €	53 966 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 470 990 €	64 654 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**245 647 603 €**	**362 847 €**
	Heures supplémentaires :	915 531 €	1 352 €

Formation

- **Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,9 jour par agent**

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



230 633 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	71%
Autres organismes :	23%
En interne :	7%

- **Montant moyen consacré à formation par collectivité : 70 994 €**

48 062 989 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

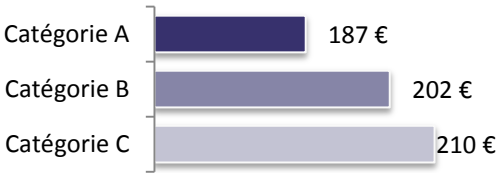
CNFPT :	72 %
Autres organismes :	24 %
Frais de déplacement :	4 %

Protection sociale complémentaire

- **Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)**

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	4 332 454 €	3 852 806 €
Nombre de bénéficiaires	17 982	34 399
Montant moyen par bénéficiaire	241 €	112 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 26,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,57%**	**2,45%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	7,21%	2,68%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

14 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 6 accidents du travail pour 100 agents
- 27 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1,7 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

46 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 3 522 €

Coût par jour de formation : 77 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 13 777 €

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 0,7 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- 87 % sont fonctionnaires*
- 93 % sont en catégorie C*
- 26 896 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 15 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 20 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

3 réunions en 2015 en moyenne par collectivité

1,8 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,8 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

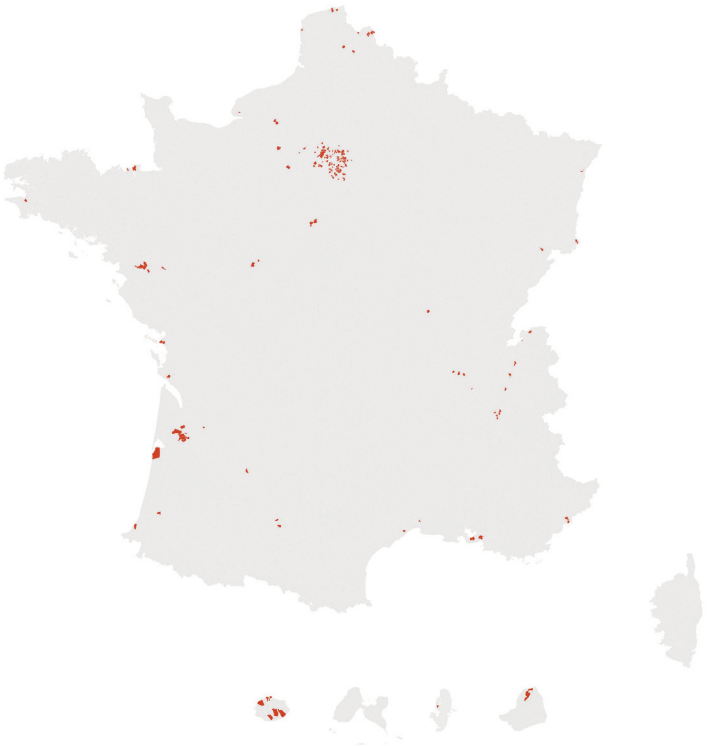
Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les communes de plus de 349 agents sur emploi permanent

Précisions

- **301 communes**
  de plus de 349 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **344 582 agents** recensés dont :
  - 231 263 fonctionnaires,
  - 13 830 contractuels
  - 67 252 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

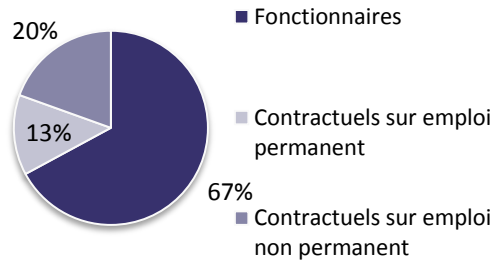
Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Communes de plus de 349 agents sur emploi permanent

Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	768
Contractuels sur emploi permanent	153
Agents sur emploi permanent	921

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	81	- Technique :	421
- Catégorie B :	134	- Administrative :	202
- Catégorie C :	697	- Médico-sociale :	121

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 19 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

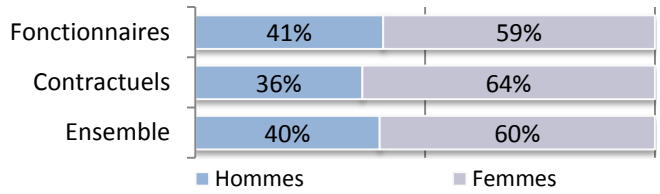
- ⇨ 12 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 28 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

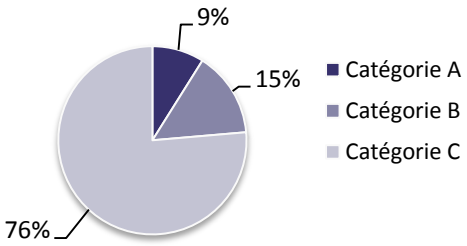
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	15%	22%
Technique	47%	37%	46%
Culturelle	5%	7%	5%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	13%	15%	13%
Police	3%	0%	2%
Animation	7%	18%	8%
Hors filière	-	6%	1%
Total	**99%**	**100%**	**99%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

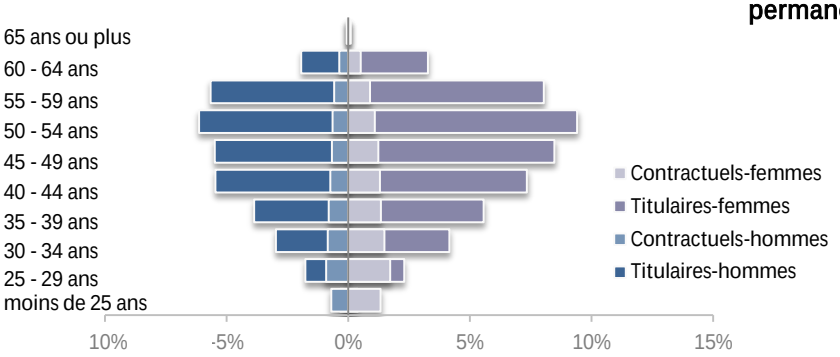
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**37%**
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Agents de maîtrise	5%
ATSEM	5%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 45 ans

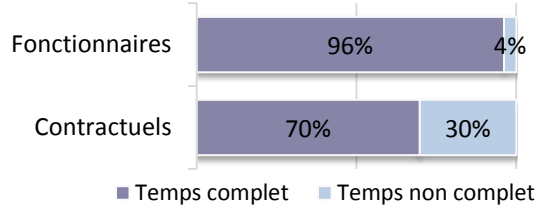
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	45 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

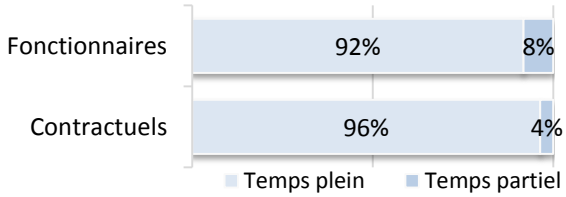


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



**Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -1,9 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-1,9%
Taux de rotation	⟳	15%

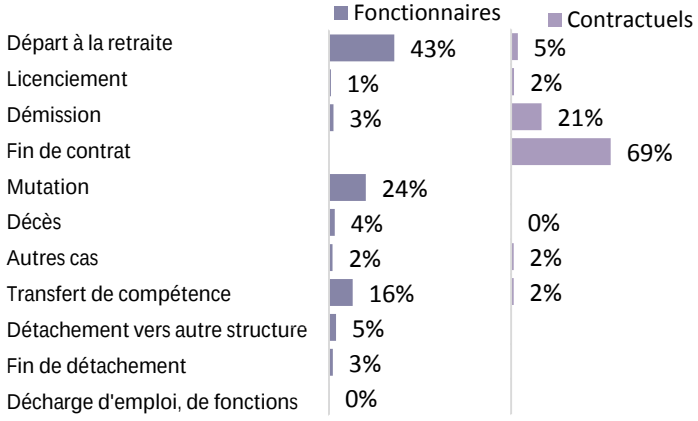
** variation calculée sur 138 collectivités*

73,5% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	1 539	30%
	Concours	694	14%
	Intégrations directes	256	5%
	Mutations	1 927	38%
	Détachements	422	8%
	Transfert de compétence	248	5%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	14 810	-
	dont remplaçants	*7 191*	*49%*

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

Promotions

46 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

13 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

32 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17,9 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	22 384 277 657 €	76 921 916 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	11 174 476 376 €	38 400 262 €
	Soit 49,92 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	18,5%
Contractuels sur emploi permanent :	13,9%
Ensemble :	17,9%

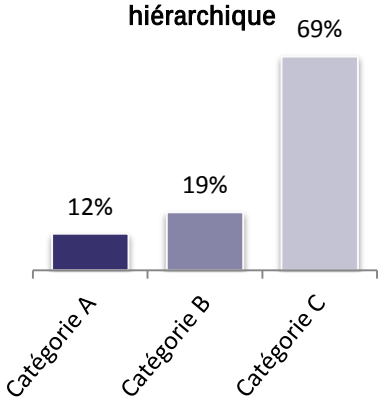
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**6 907 537 650 €**	**45 147 305 €**
	Primes et indemnités versées :	1 236 715 302 €	8 083 107 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	46 258 459 €	302 343 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	65 261 118 €	426 543 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**572 452 422 €**	**1 901 835 €**
	Heures supplémentaires :	1 048 180 €	3 482 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



558 162 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	56%
Autres organismes :	26%
En interne :	19%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 318 241 €

95 790 426 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

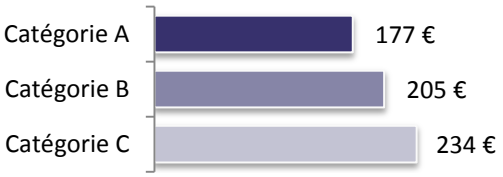
CNFPT :	72 %
Autres organismes :	25 %
Frais de déplacement :	3 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	15 187 086 €	8 709 605 €
Nombre de bénéficiaires	65 275	62 697
Montant moyen par bénéficiaire	233 €	139 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 26 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,59%**	**2,88%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	7,12%	3,39%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

73 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 6 accidents du travail pour 100 agents
- 27 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

5 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

176 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : **11 093 €**

Coût par jour de formation : **63 €**

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : **113 191 €**

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

48 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 36 546 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- 0 % sont fonctionnaires*
- 0 % sont en catégorie C*
- 86 543 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 174 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 192 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

4 réunions en 2015 en moyenne par collectivité

2,5 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

4,7 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

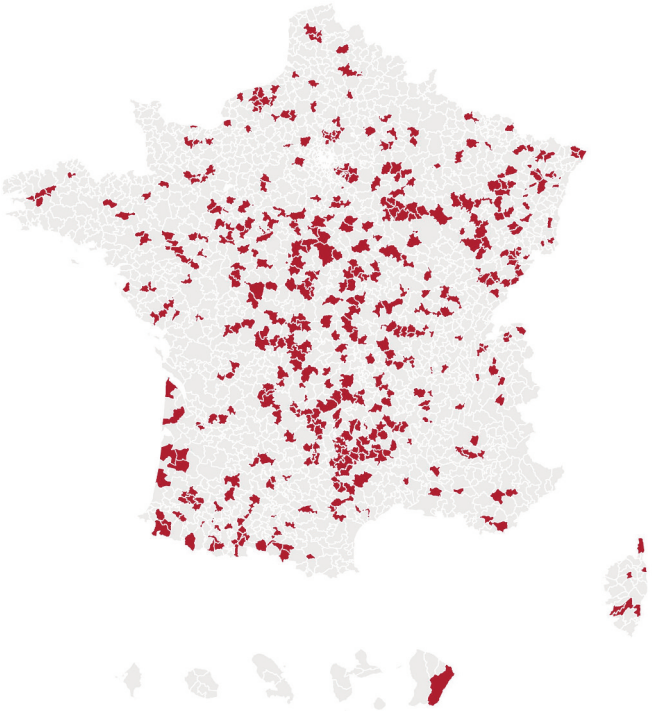
Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les intercommunalités* de moins de 20 agents sur emploi permanent

Précisions

- **50 intercommunalités**
  de moins de 20 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **5 516 agents** recensés dont :
  - 3 871 fonctionnaires,
  - 894 contractuels
  - 751 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

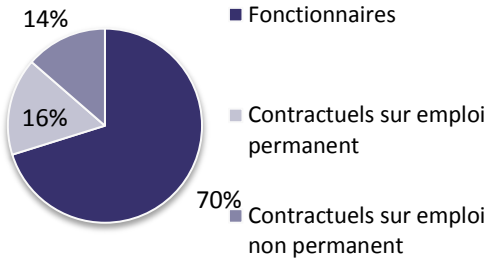
** EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.*

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Intercommunalités de moins de 20 agents sur emploi permanent

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	8
Contractuels sur emploi permanent	2
Agents sur emploi permanent	10

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	1	- Technique :	4
- Catégorie B :	2	- Administrative :	4
- Catégorie C :	6	- Médico-sociale :	1

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 21 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

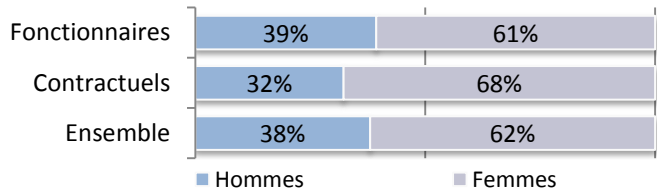
- ⇨ 47 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 33 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

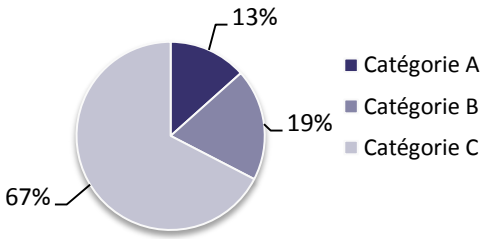
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	38%	34%	37%
Technique	41%	32%	39%
Culturelle	5%	8%	5%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	7%	10%	7%
Police	0%		0%
Animation	8%	13%	9%
Hors filière	-	1%	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

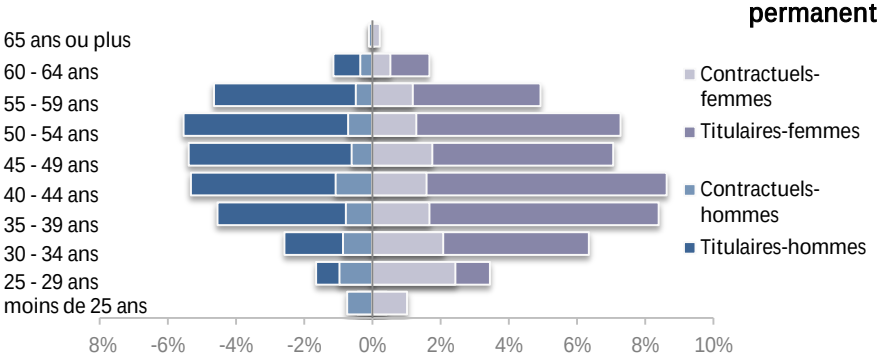
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**31%**
Adjoints administratifs	20%
Attachés	10%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Rédacteurs	7%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 43 ans

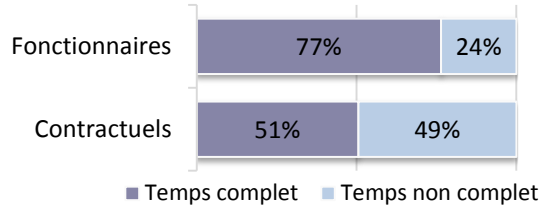
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	44 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	**43 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

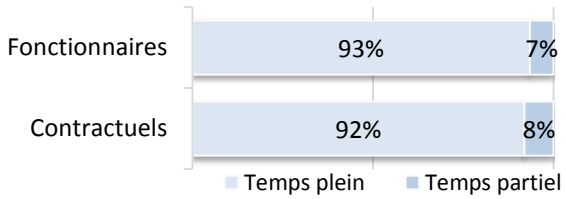


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



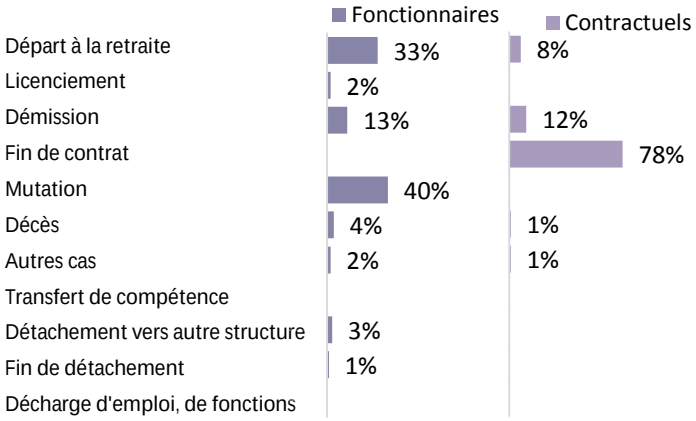
** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 3,8 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	**3,8%**
Taux de rotation	⟳	**14,9%**

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

59,2% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	71	31%
	Concours	20	9%
	Intégrations directes	9	4%
	Mutations	87	38%
	Détachements	13	6%
	Transfert de compétence	29	13%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	374	-
	dont remplaçants	*146*	*39%*

Promotions

51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

41 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,1 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	1 190 984 629 €	2 856 078 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	172 482 136 €	413 626 €
	Soit 14,48 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	15,9%
Contractuels sur emploi permanent :	7,4%
Ensemble :	14,1%

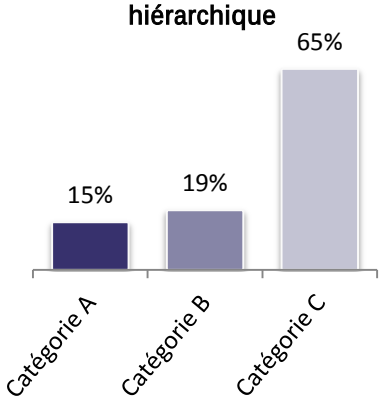
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		Montant global	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	**123 752 831 €**	**247 506 €**
	Primes et indemnités versées :	17 489 234 €	63 138 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	498 026 €	1 798 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 100 456 €	3 973 €

Rémunération - emploi non permanent :		Montant global	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	**8 086 246 €**	**16 172 €**
	Heures supplémentaires :	20 586 €	41 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



8 270 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT	71%
Autres organismes	26%
En interne	3%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 4 175 €

2 087 378 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

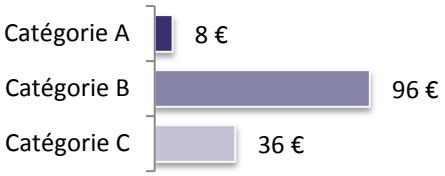
CNFPT :	61 %
Autres organismes :	25 %
Frais de déplacement :	14 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	69 170 €	101 749 €
Nombre de bénéficiaires	2 324	1 625
Montant moyen par bénéficiaire	30 €	63 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 15,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**2,68%**	**1,73%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	4,20%	1,91%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle"*

Aucun accident du travail n'a été déclaré en 2015 en moyenne par collectivité

- 3 accidents du travail pour 100 agents
- 19 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,3 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

0 jour de formation lié à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : **19 €**

Coût par jour de formation : **61 €**

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : **53 €**

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- Aucun travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- 56 % sont fonctionnaires*
- 93 % sont en catégorie C*
- 21 396 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

Il n'y a eu aucun jour de grève par collectivité en 2014 et en 2015

Comité Technique Local

0 réunion en moyenne par collectivité en 2015

0 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

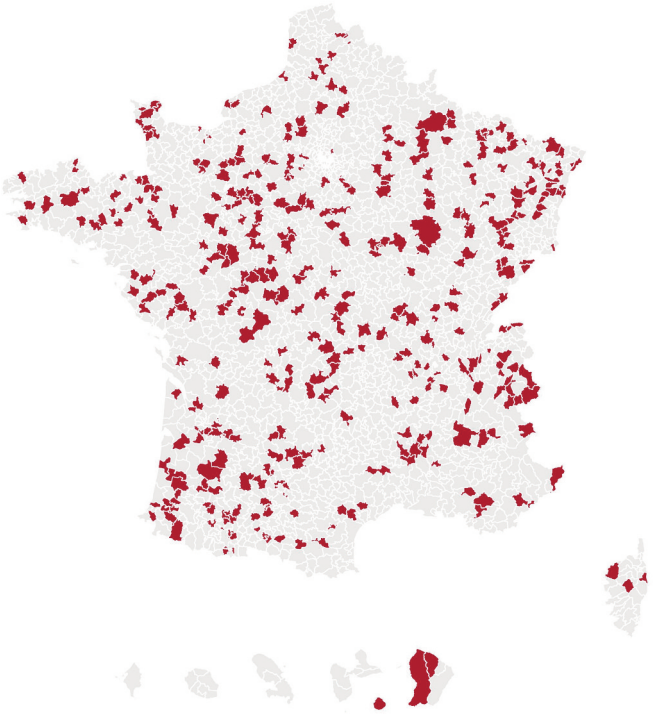
Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les intercommunalités* de 20 à 49 agents sur emploi permanent

Précisions

- **400 intercommunalités**
  de 20 à 49 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **14 574 agents** recensés dont :
  - 10 163 fonctionnaires,
  - 2 559 contractuels
  - 1 852 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

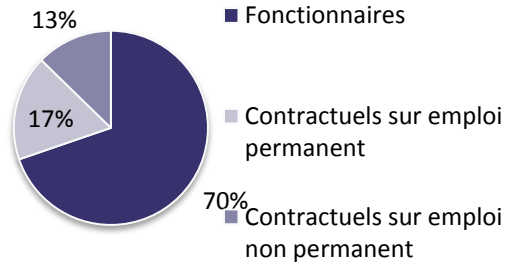
** EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.*

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Intercommunalités de 20 à 49 agents sur emploi permanent

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	25
Contractuels sur emploi permanent	6
Agents sur emploi permanent	32

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	3	- Technique :	12
- Catégorie B :	6	- Administrative :	8
- Catégorie C :	22	- Médico-sociale :	4

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 21 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

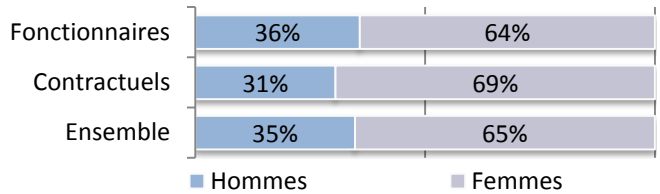
- ⇨ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 43 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

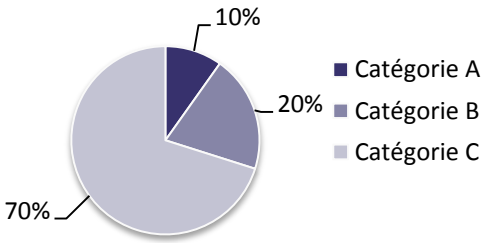
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	19%	26%
Technique	40%	29%	38%
Culturelle	5%	16%	8%
Sportive	2%	3%	3%
Médico-sociale	12%	12%	12%
Police	0%		0%
Animation	12%	20%	13%
Hors filière	-	1%	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

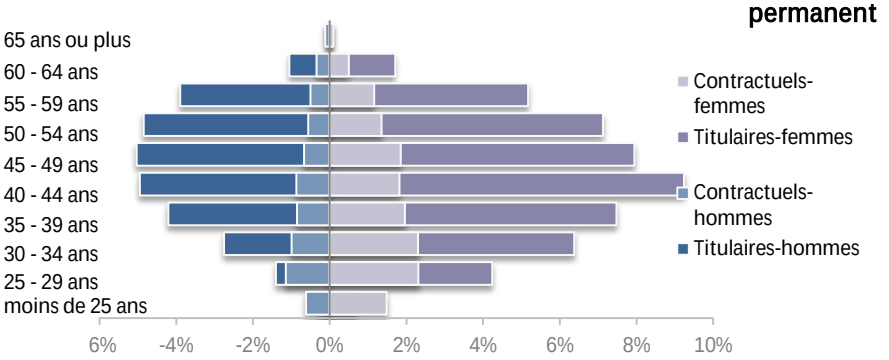
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**31%**
Adjoints administratifs	15%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Attachés	7%
Rédacteurs	5%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 43 ans

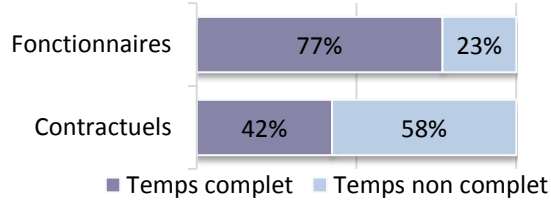
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	44 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	**43 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

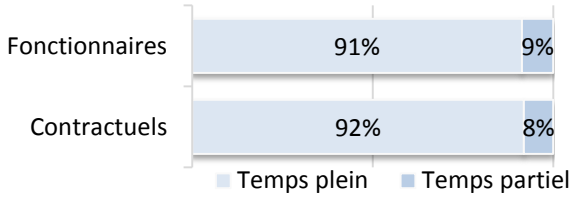


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



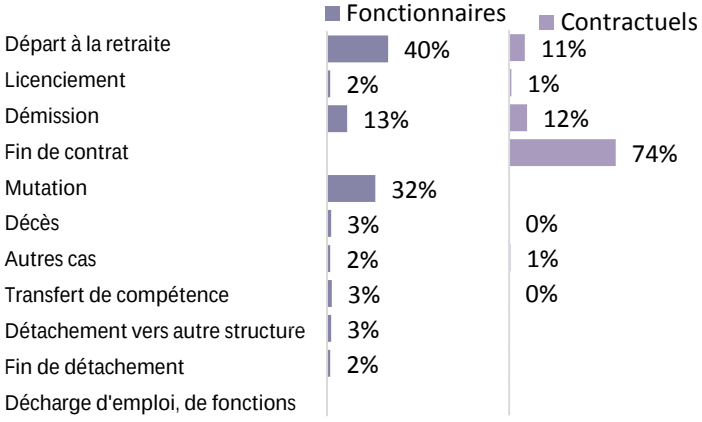
** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 7,5 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	7,5%
Taux de rotation	⟳	20,6%

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

53,7% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	183	28%
	Concours	26	4%
	Intégrations directes	41	6%
	Mutations	255	39%
	Détachements	35	5%
	Transfert de compétence	120	18%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	906	-
	dont remplaçants	*295*	*33%*

Promotions

50 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

42 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 14,1 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	2 127 932 854 €	6 011 110 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	421 147 070 €	1 189 681 €
	Soit 19,79 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	15,3%
Contractuels sur emploi permanent :	8,5%
Ensemble :	14,1%

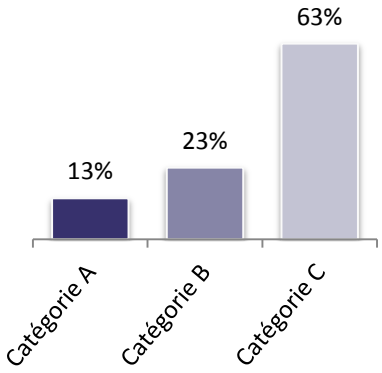
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**250 195 909 €**	**625 490 €**
	Primes et indemnités versées :	33 950 750 €	84 877 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	818 873 €	2 047 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 425 947 €	6 065 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**21 863 425 €**	**54 659 €**
	Heures supplémentaires :	100 866 €	252 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



20 553 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	73%
Autres organismes :	24%
En interne :	3%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 11 389 €

4 555 686 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

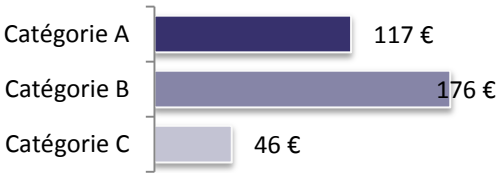
CNFPT :	53 %
Autres organismes :	37 %
Frais de déplacement :	10 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	128 534 €	271 073 €
Nombre de bénéficiaires	1 928	3 126
Montant moyen par bénéficiaire	67 €	87 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 17,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 8,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,33%**	**1,93%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	4,79%	2,34%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

1 accident du travail déclaré en 2015 en moyenne par collectivité

- 2 accidents du travail pour 100 agents
- 40 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,6 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

1 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 107 €

Coût par jour de formation : 82 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 801 €

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Moins d'1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 0,1 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- 69 % sont fonctionnaires*
- 90 % sont en catégorie C*
- 48 235 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

Il n'y a eu aucun jour de grève par collectivité en 2014 et en 2015

Comité Technique Local

0,2 réunion en moyenne par collectivité en 2015

0,1 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

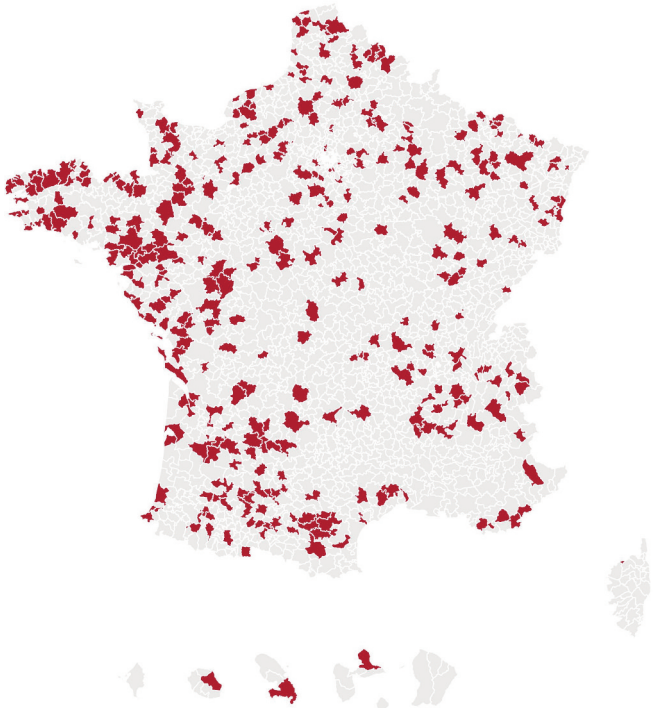
Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.
Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les intercommunalités* de 50 à 349 agents sur emploi permanent

Précisions

- **365 intercommunalités**
  de 50 à 349 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **49 769 agents** recensés dont :
  - 33 197 fonctionnaires,
  - 9 426 contractuels
  - 7 146 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

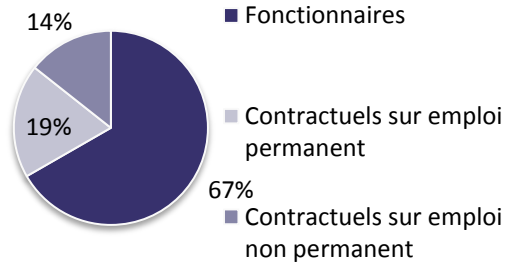
** EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.*

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Intercommunalités de 50 à 349 agents sur emploi permanent

Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	91
Contractuels sur emploi permanent	26
Agents sur emploi permanent	117

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	13	- Technique :	46
- Catégorie B :	26	- Administrative :	27
- Catégorie C :	77	- Médico-sociale :	15

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 21 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

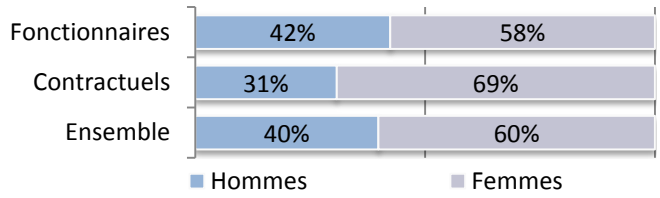
- ⇨ 25 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 48 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

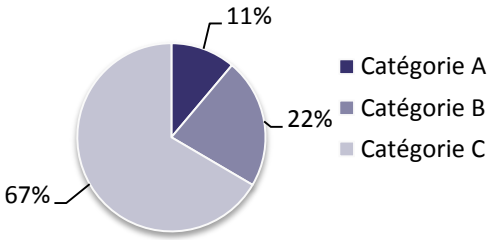
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	16%	24%
Technique	43%	25%	39%
Culturelle	9%	15%	10%
Sportive	3%	4%	3%
Médico-sociale	11%	19%	13%
Police	0%		0%
Animation	8%	15%	9%
Hors filière	-	6%	1%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

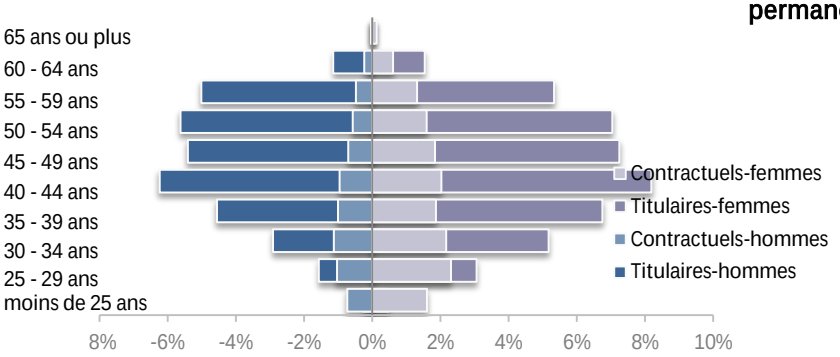
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**30%**
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Attachés	6%
Assistants d'enseignement artistique	6%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 44 ans

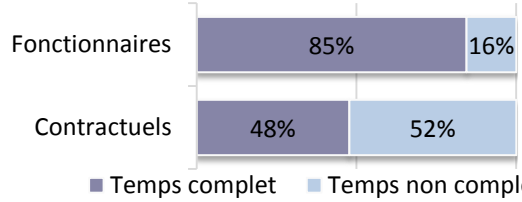
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	45 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	44 ans

Répartition des agents sur emploi permanent

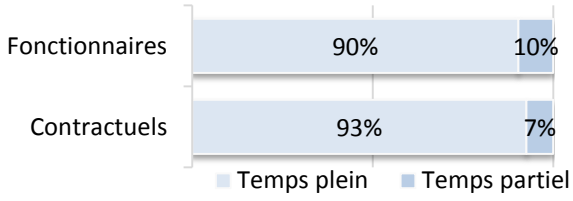


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



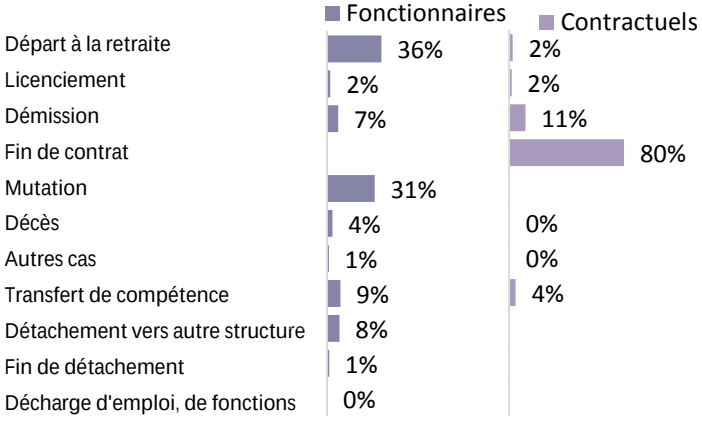
** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 5,4 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	5,4%
Taux de rotation	⟳	25,3%

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

56,7% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires

	Nombre	%
Recrutements directs	389	20%
Concours	106	5%
Intégrations directes	80	4%
Mutations	717	36%
Détachements	92	5%
Transfert de compétence	604	30%

Contractuels

	Nombre	%
Arrivées de contractuels	3 401	-
dont remplaçants	*1 356*	*40%*

Promotions

51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

42 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

Moins de 1 % de fonctionnaire a bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,1 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	6 357 932 459 €	19 502 860 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	1 455 166 055 €	4 463 700 €
	Soit 22,89 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	15,6%
Contractuels sur emploi permanent :	12,3%
Ensemble :	15,1%

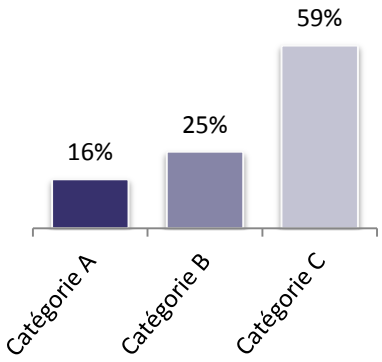
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		Montant global	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	**1 016 279 578 €**	**2 784 328 €**
	Primes et indemnités versées :	138 689 944 €	379 972 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	3 312 352 €	9 075 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 270 260 €	17 179 €

Rémunération - emploi non permanent :		Montant global	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	**68 015 551 €**	**186 344 €**
	Heures supplémentaires :	197 426 €	541 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



78 056 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	66%
Autres organismes :	25%
En interne :	9%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 39 474 €

14 408 134 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

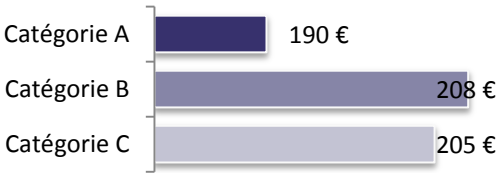
CNFPT :	60 %
Autres organismes :	31 %
Frais de déplacement :	10 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	908 748 €	1 341 003 €
Nombre de bénéficiaires	4 456	10 731
Montant moyen par bénéficiaire	204 €	125 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 19,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 10,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,58%**	**2,51%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	5,26%	2,90%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

9 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 6 accidents du travail pour 100 agents
- 15 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1,4 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

18 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 1 584 €

Coût par jour de formation : 90 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 27 155 €

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 0,4 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- 81 % sont fonctionnaires*
- 87 % sont en catégorie C*
- 20 472 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 2 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 3 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

3 réunions en 2015 en moyenne par collectivité

1,5 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,6 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

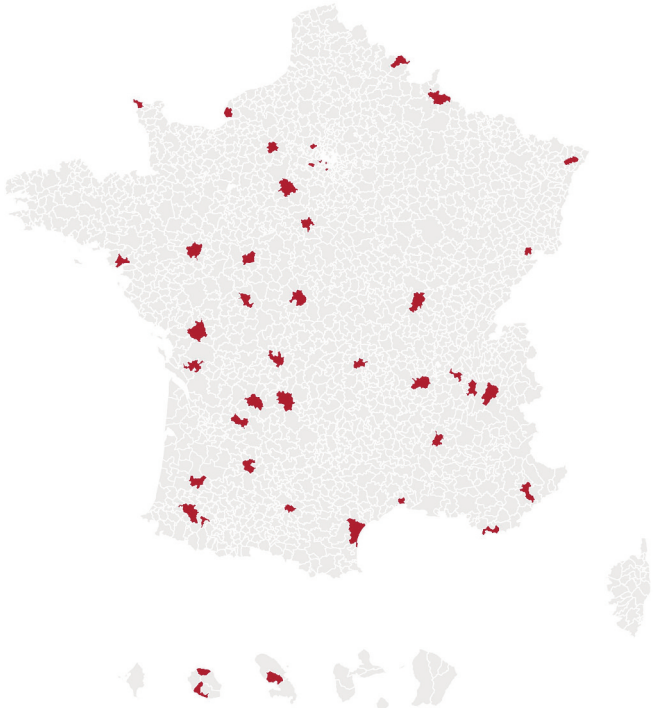
Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les intercommunalités* de 350 à 999 agents sur emploi permanent

Précisions

- **44 intercommunalités**
  de 350 à 999 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **27 060 agents** recensés dont :
  - 20 445 fonctionnaires,
  - 3 275 contractuels
  - 3 340 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

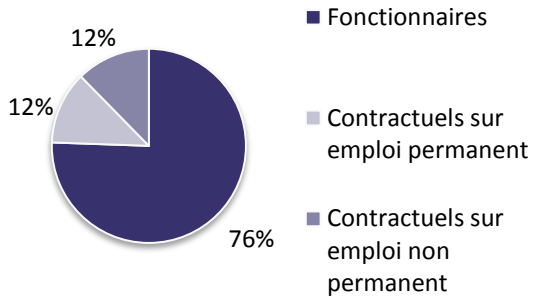
** EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.*

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Intercommunalités de 350 à 999 agents sur emploi permanent

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	465
Contractuels sur emploi permanent	74
Agents sur emploi permanent	539

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	87	- Technique :	272
- Catégorie B :	105	- Administrative :	140
- Catégorie C :	344	- Médico-sociale :	32

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 23 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

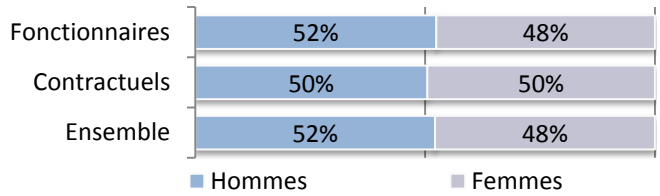
- ⇨ 30 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 29 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

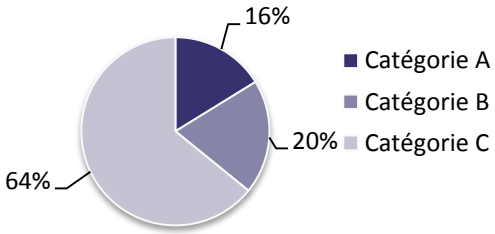
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	24%	26%
Technique	53%	37%	51%
Culturelle	10%	17%	11%
Sportive	2%	4%	2%
Médico-sociale	6%	7%	6%
Police	0%		0%
Animation	3%	7%	4%
Hors filière	-	5%	1%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

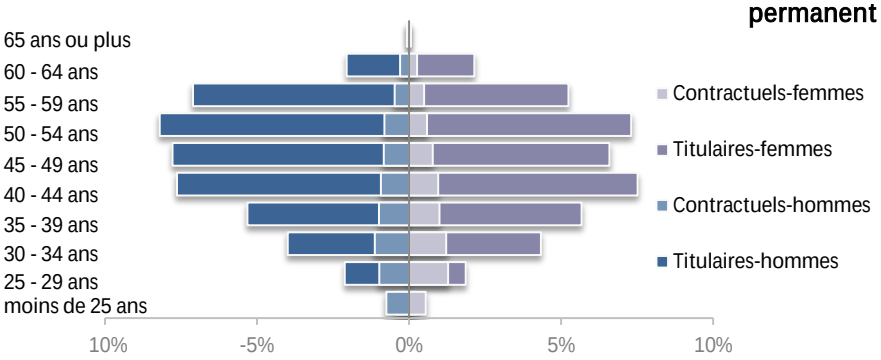
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**35%**
Adjoints administratifs	14%
Attachés	7%
Techniciens	6%
Agents de maîtrise	6%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 45 ans

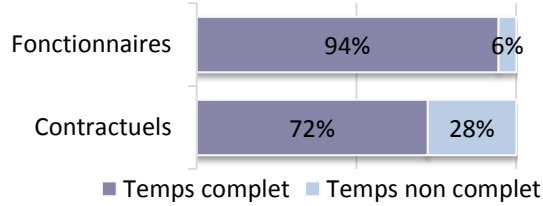
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	46 ans
Contractuels sur emploi permanent	39 ans
Ensemble	**45 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

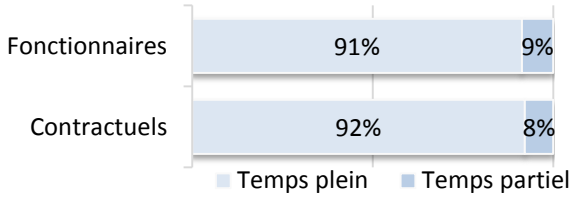


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



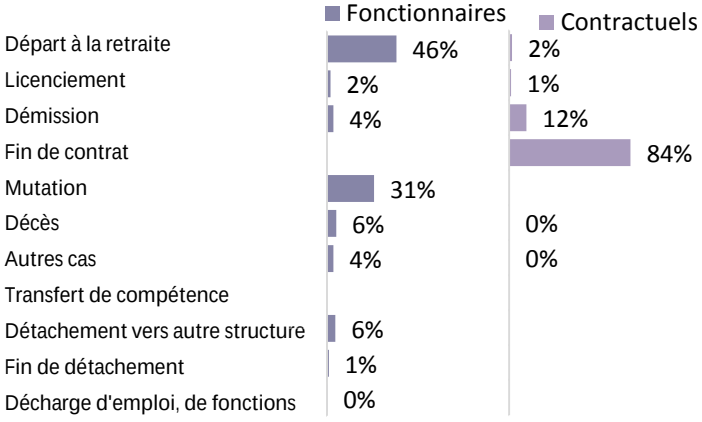
** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 5,0%. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	**5,0%**
Taux de rotation	⟳	**24,1%**

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

39,9% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	109	8%
	Concours	44	3%
	Intégrations directes	77	6%
	Mutations	216	16%
	Détachements	15	1%
	Transfert de compétence	882	66%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	1 480	-
	dont remplaçants	*860*	*58%*

Promotions

50 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

12 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

35 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

2 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 21,4 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	4 379 976 509 €	99 544 921 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	915 982 270 €	20 817 779 €
	Soit 20,91 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	21,1%
Contractuels sur emploi permanent :	24,1%
Ensemble :	21,4%

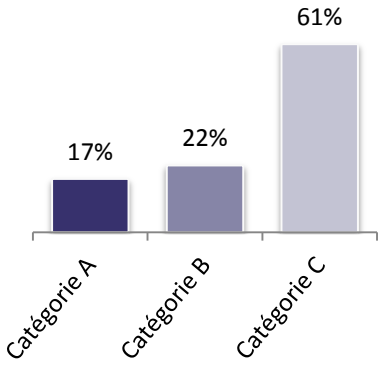
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	586 765 026 €	13 335 569 €
	Primes et indemnités versées :	122 630 199 €	2 787 050 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	2 342 862 €	53 247 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 613 053 €	104 842 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	32 165 451 €	731 033 €
	Heures supplémentaires :	96 015 €	2 182 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



55 655 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	59%
Autres organismes :	34%
En interne :	8%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 218 716 €

9 623 499 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

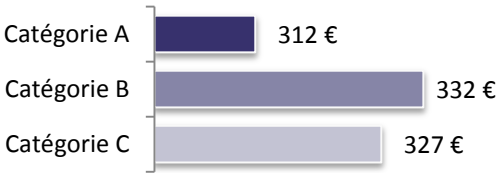
CNFPT :	52 %
Autres organismes :	42 %
Frais de déplacement :	7 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 374 328 €	846 596 €
Nombre de bénéficiaires	7 189	7 322
Montant moyen par bénéficiaire	330 €	116 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 21,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,02%**	**2,06%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	5,96%	2,58%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

40 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 6 accidents du travail pour 100 agents
- 25 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

7 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

106 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 11 905 €
Coût par jour de formation : 113 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 137 489 €

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

24 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 1,6 travailleur handicapé en moyenne recruté sur emploi non permanent
- 88 % sont fonctionnaires*
- 85 % sont en catégorie C*
- 38 291 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*
***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 42 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 45 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

5 réunions en 2015 en moyenne par collectivité
2,9 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

2,4 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

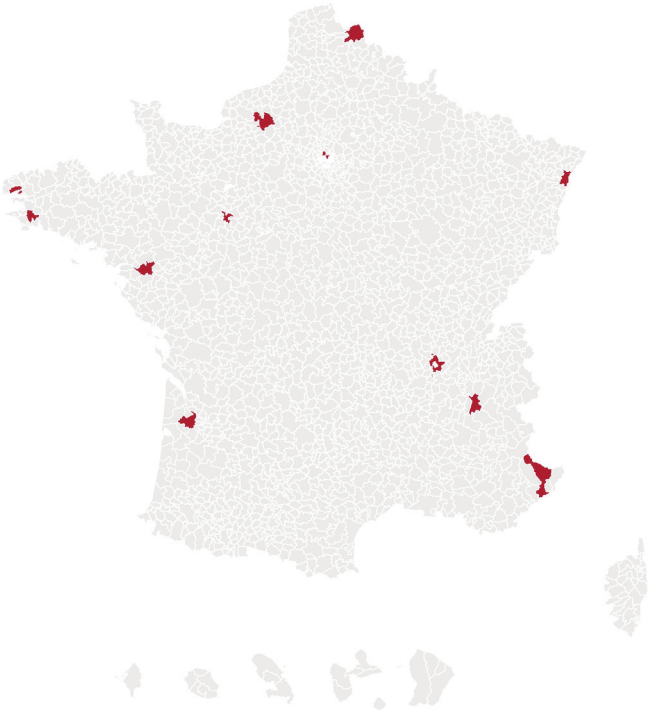
Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.
Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les intercommunalités* de plus de 999 agents sur emploi permanent

Précisions

- **13 intercommunalités**
  de plus de 999 agents sur emploi permanent ont transmis leur Bilan Social

- **44 006 agents** recensés dont :
  - 36 659 fonctionnaires,
  - 3 338 contractuels
  - 4 009 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

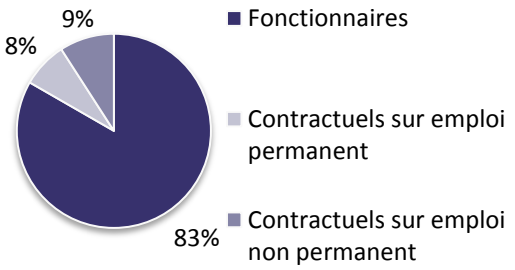
** EPCI à fiscalité propre : Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes.*

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Intercommunalités de plus de 999 agents sur emploi permanent

Effectifs

83% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	2820
Contractuels sur emploi permanent	257
Agents sur emploi permanent	3077

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	549	- Technique :	1813
- Catégorie B :	579	- Administrative :	834
- Catégorie C :	1933	- Médico-sociale :	208

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 20 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

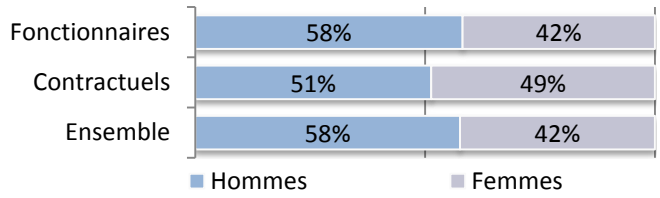
- ⇨ 16 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 20 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

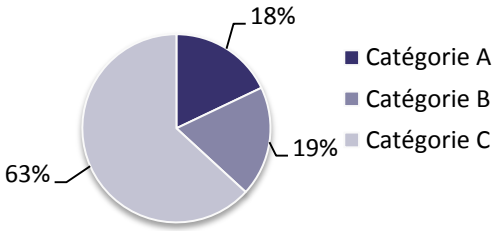
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	33%	27%
Technique	61%	39%	59%
Culturelle	4%	11%	4%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	7%	9%	7%
Police	0%		0%
Animation	1%	1%	1%
Hors filière	-	6%	1%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

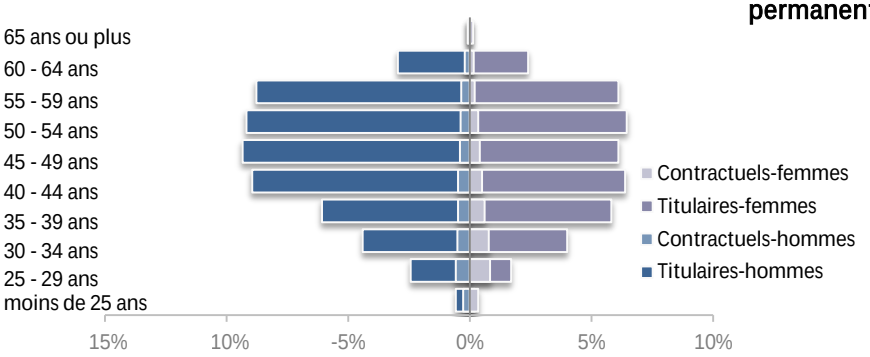
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**37%**
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	8%
Attachés	8%
Techniciens	7%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

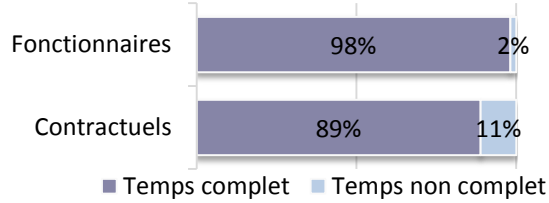
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	46 ans
Contractuels sur emploi permanent	40 ans
Ensemble	**46 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

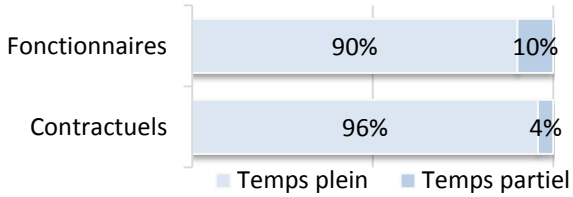


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



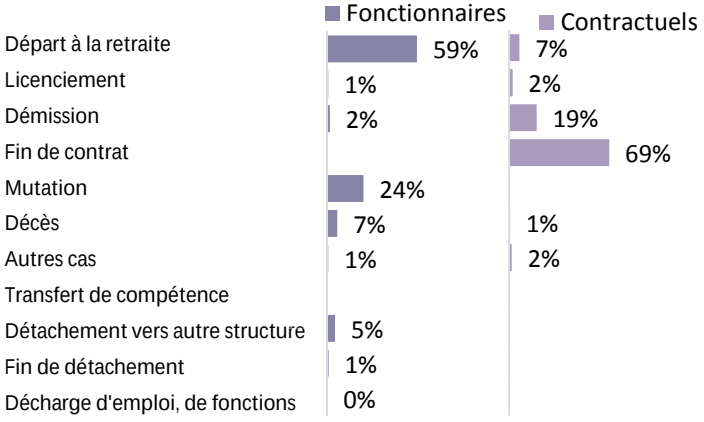
** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 0,9 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015	
Variation des effectifs* ↗	0,9%
Taux de rotation	13,5%

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

32,4% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires

	Nombre	%
Recrutements directs	180	12%
Concours	121	8%
Intégrations directes	6	0%
Mutations	255	17%
Détachements	37	2%
Transfert de compétence	911	60%

Contractuels

	Nombre	%
Arrivées de contractuels	1 159	-
dont remplaçants	*828*	*71%*

Promotions

38 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

11 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

27 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 23,6 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	5 079 246 161 €	390 711 243 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	1 300 783 514 €	100 060 270 € Soit 25,61 % des dépenses de fonctionnement

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	23,6%
Contractuels sur emploi permanent :	23,7%
Ensemble :	23,6%

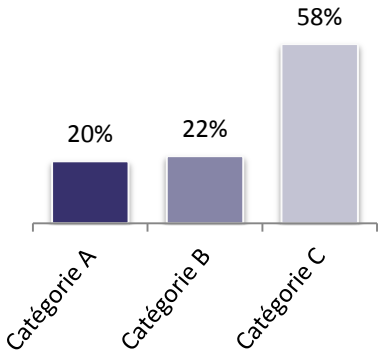
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		Montant global	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	851 271 685 €	65 482 437 €
	Primes et indemnités versées :	191 119 214 €	14 701 478 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	1 633 868 €	125 682 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 375 449 €	567 342 €

Rémunération - emploi non permanent :		Montant global	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	35 591 648 €	2 737 819 €
	Heures supplémentaires :	72 640 €	5 588 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



85 439 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	46%
Autres organismes :	34%
En interne :	20%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 970 687 €

12 618 937 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

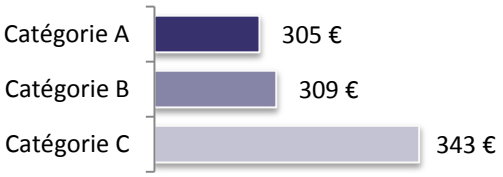
CNFPT :	56 %
Autres organismes :	40 %
Frais de déplacement :	4 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 643 708 €	1 346 444 €
Nombre de bénéficiaires	8 556	7 622
Montant moyen par bénéficiaire	309 €	177 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 20,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,88%**	**1,75%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	5,52%	1,96%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

147 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 4 accidents du travail pour 100 agents
- 23 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

9 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

431 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : 53 951 €

Coût par jour de formation : 125 €

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : 288 487 €

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

148 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 6 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- 95 % sont fonctionnaires*
- 88 % sont en catégorie C*
- 292 059 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 378 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 633 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

8 réunions en 2015 en moyenne par collectivité

4,6 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

6 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

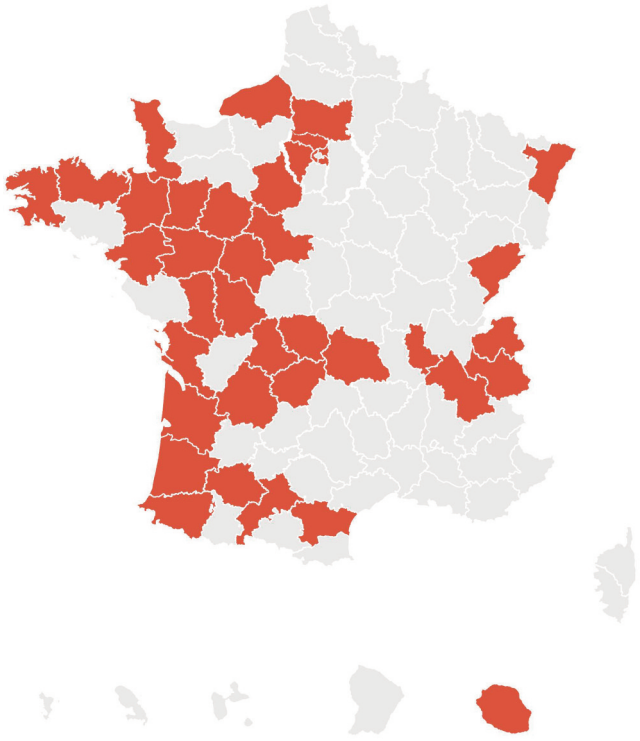
Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les conseils départementaux

Précisions

- **39 conseils départementaux**
  ont transmis leur Bilan Social

- **134 168 agents** recensés dont :
  - 101 633 fonctionnaires,
  - 9 543 contractuels
  - 22 992 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

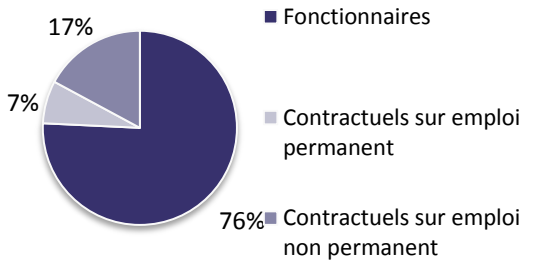
Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Les départements

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	2606
Contractuels sur emploi permanent	245
Agents sur emploi permanent	2851

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	505	- Technique :	1259
- Catégorie B :	802	- Administrative :	883
- Catégorie C :	1541	- Médico-sociale :	626

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 16 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

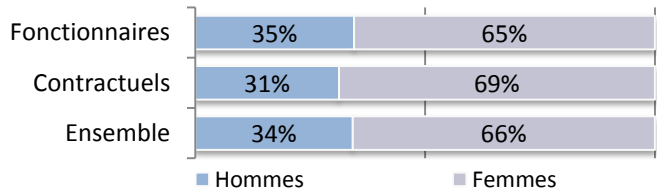
- ⇨ 13 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 8 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

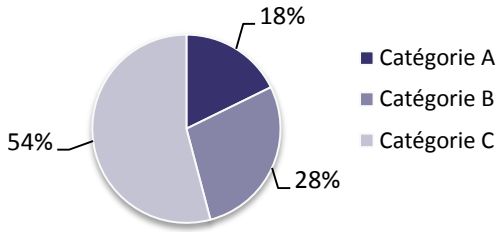
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	29%	31%
Technique	45%	37%	44%
Culturelle	2%	2%	2%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	21%	30%	22%
Police			
Animation	0%	0%	0%
Hors filière	-	1%	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

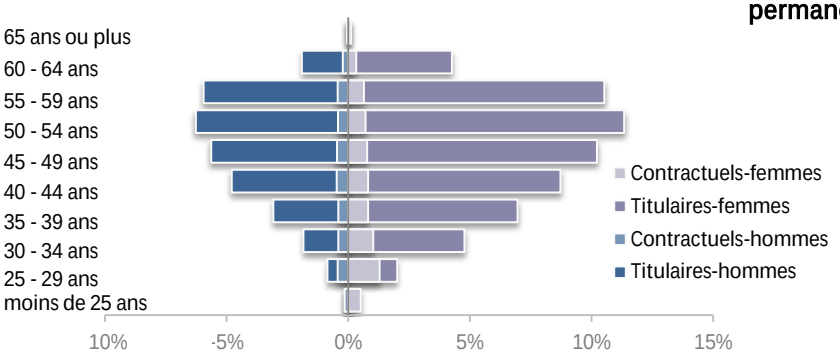
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**18%**
Adjoints administratifs	15%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	14%
Assistants socio-éducatifs	12%
Rédacteurs	9%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 47 ans

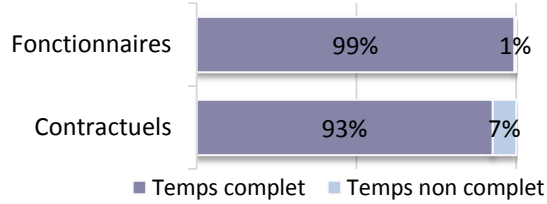
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	48 ans
Contractuels sur emploi permanent	41 ans
Ensemble	**47 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

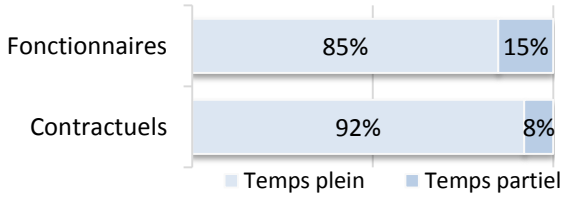


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

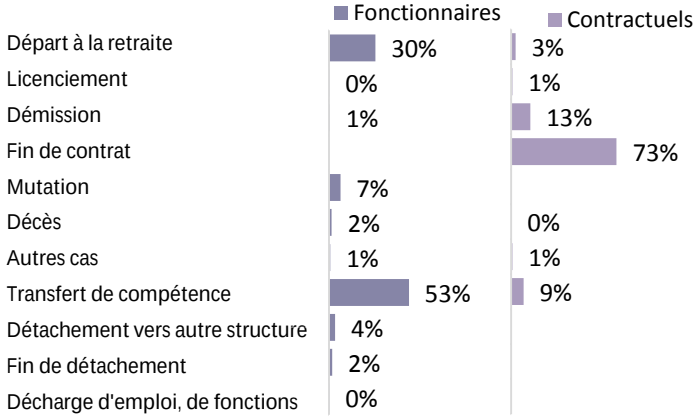
Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -0,1 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-0,1%
Taux de rotation	⟳	14%

** variation calculée sur 23 collectivités*

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

59,6% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

		Nombre	%
Fonctionnaires	Recrutements directs	465	20%
	Concours	231	10%
	Intégrations directes	356	15%
	Mutations	569	24%
	Détachements	296	13%
	Transfert de compétence	415	18%

		Nombre	%
Contractuels	Arrivées de contractuels	4 049	-
	dont remplaçants	*2 419*	*60%*

Promotions

49 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

15 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

34 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 19,8 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	24 935 711 416 €	639 377 216 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	4 887 279 767 €	125 314 866 €
	Soit 19,6 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	20,0%
Contractuels sur emploi permanent :	17,6%
Ensemble :	19,8%

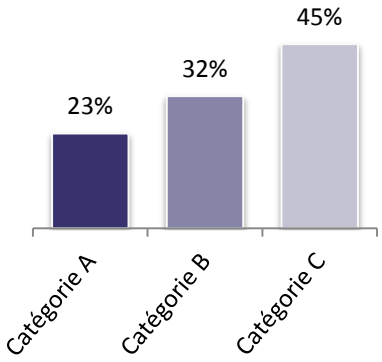
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	3 763 284 390 €	150 531 376 €
	Primes et indemnités versées :	744 954 910 €	29 798 196 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	7 686 884 €	307 475 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	35 000 928 €	1 432 037 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	431 434 280 €	11 062 417 €
	Heures supplémentaires :	26 530 €	680 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 3,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



346 639 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	43%
Autres organismes :	33%
En interne :	24%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 1 171 806 €

45 700 428 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

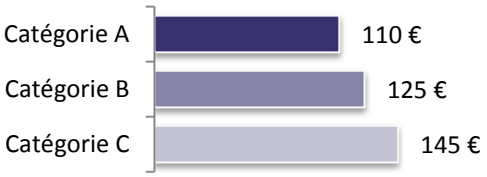
CNFPT :	61 %
Autres organismes :	34 %
Frais de déplacement :	5 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 890 419 €	3 580 528 €
Nombre de bénéficiaires	20 251	29 003
Montant moyen par bénéficiaire	143 €	123 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 23,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,91%**	**2,25%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	6,34%	2,56%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

169 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 5 accidents du travail pour 100 agents
- 18 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

44 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

513 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : **30 515 €**

Coût par jour de formation : **59 €**

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : **373 797 €**

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

183 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 6 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- 93 % sont fonctionnaires*
- 76 % sont en catégorie C*
- 134 738 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 430 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 392 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

4 réunions en 2015 en moyenne par collectivité

3 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

6,1 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

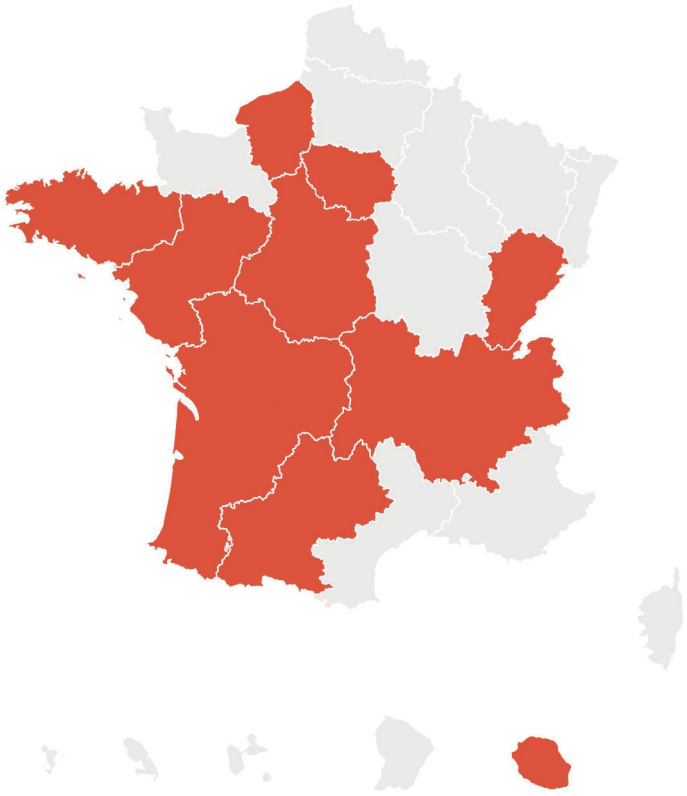
Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.
Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Les conseils régionaux

Précisions

- **10 conseils régionaux**
  ont transmis leur Bilan Social

- **37 904 agents** recensés dont :
  - 32 368 fonctionnaires,
  - 3 643 contractuels
  - 1 893 contractuels sur emploi non permanent



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

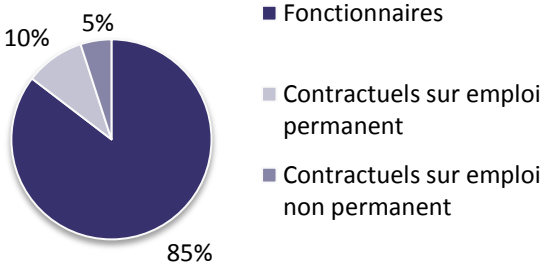
Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Régions

Effectifs

85% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	3 237
Contractuels sur emploi permanent	364
Agents sur emploi permanent	3 601

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	392	- Technique :	2 919
- Catégorie B :	210	- Administrative :	655
- Catégorie C :	2 992	- Médico-sociale :	2

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,4 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 11 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

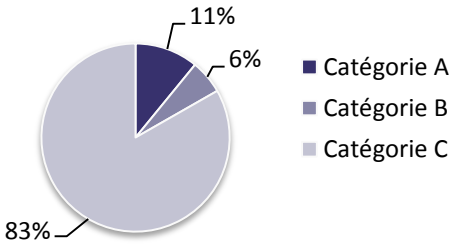
- ⇨ 41 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 26 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

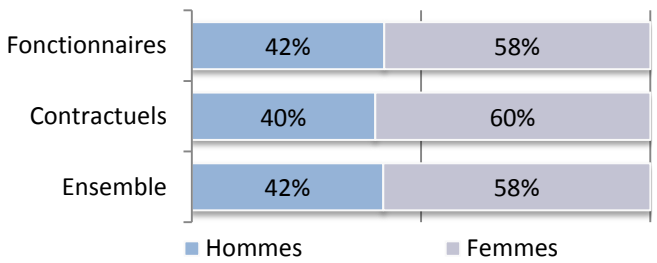
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	27%	18%
Technique	82%	70%	81%
Culturelle	1%	1%	1%
Hors filière	-	2%	
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

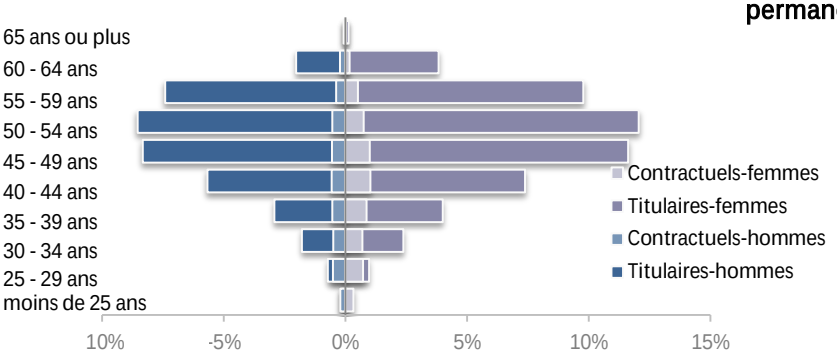
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	**74%**
Attachés	7%
Adjoints administratifs	7%
Rédacteurs	4%
Ingénieurs	3%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 48 ans

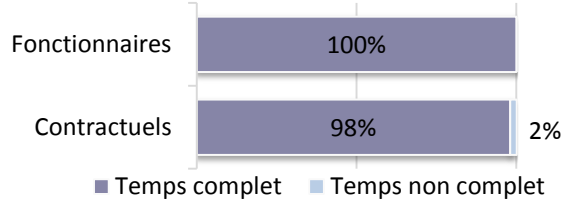
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	49 ans
Contractuels sur emploi permanent	42 ans
Ensemble	**48 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

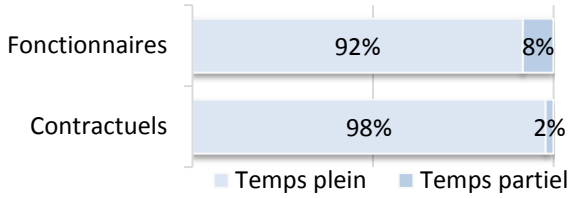


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

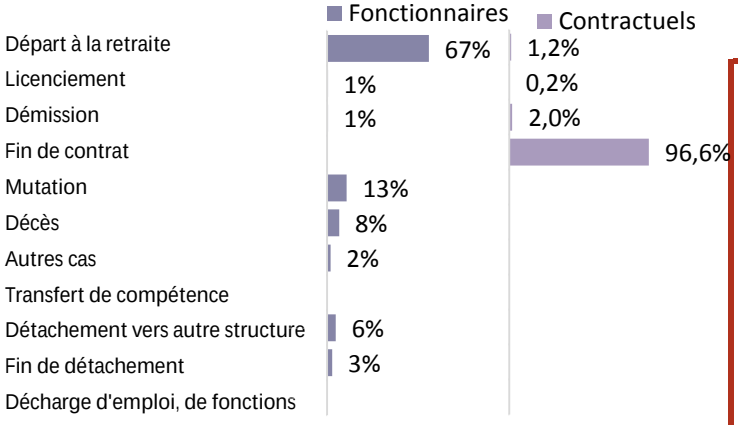
Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent augmentent de 1,2 %. La variation nationale est de - 0,5 %

Emplois permanents entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↗	1,2%
Taux de rotation	⟳	14,3%

** variation étudiée sur 6 collectivités*

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

75,1% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires

	Nombre	%
Recrutements directs	531	52%
Concours	112	11%
Intégrations directes	18	2%
Mutations	210	20%
Détachements	137	13%
Transfert de compétence	19	2%

Contractuels

	Nombre	%
Arrivées de contractuels	3 152	-
dont remplaçants	*1 866*	*59%*

Promotions

54 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

26 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

28 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

0,4 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 18,46 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	**7 619 878 988 €**	**761 987 899 €**
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	1 395 367 535 €	139 536 754 €
	Soit 18,31 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	18,82%
Contractuels sur emploi permanent :	14,28%
Ensemble :	18,46%

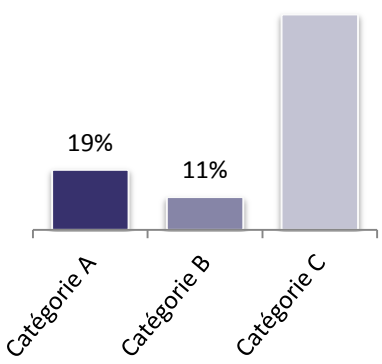
Rémunérations des agents sur emploi permanent :		Montant global	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	**890 721 955 €**	**89 072 196 €**
	Primes et indemnités versées :	164 454 335 €	16 445 434 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 357 149 €	635 715 €

Rémunération - emploi non permanent :		Montant global	Montant moyen
	Rémunérations annuelles brutes :	**27 748 481 €**	**2 774 848 €**

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



61 660 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	59%
Autres organismes :	32%
En interne :	9%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 1 213 934 €

12 139 342 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

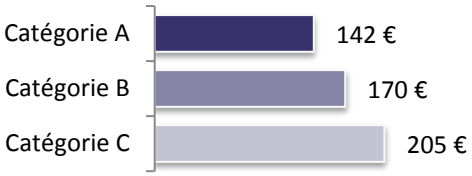
CNFPT :	62 %
Autres organismes :	32 %
Frais de déplacement :	6 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**2 602 986 €**	**1 200 718 €**
Nombre de bénéficiaires	**8 110**	**7 641**
Montant moyen par bénéficiaire	**321 €**	**157 €**

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 29,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,86%**	**2,22%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	8,16%	2,45%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

238 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 6 accidents du travail pour 100 agents
- 22 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

73 assistants de prévention désignés en moyenne par collectivité

FORMATION

351 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : **16 704 €**

Coût par jour de formation : **48 €**

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : **210 431 €**

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

222 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 6 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- 93 % sont fonctionnaires*
- 92 % sont en catégorie C*
- 114 933 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 386 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 604 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

4 réunions en 2015 en moyenne par collectivité

2,9 réunions du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

6,9 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).
L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.
Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

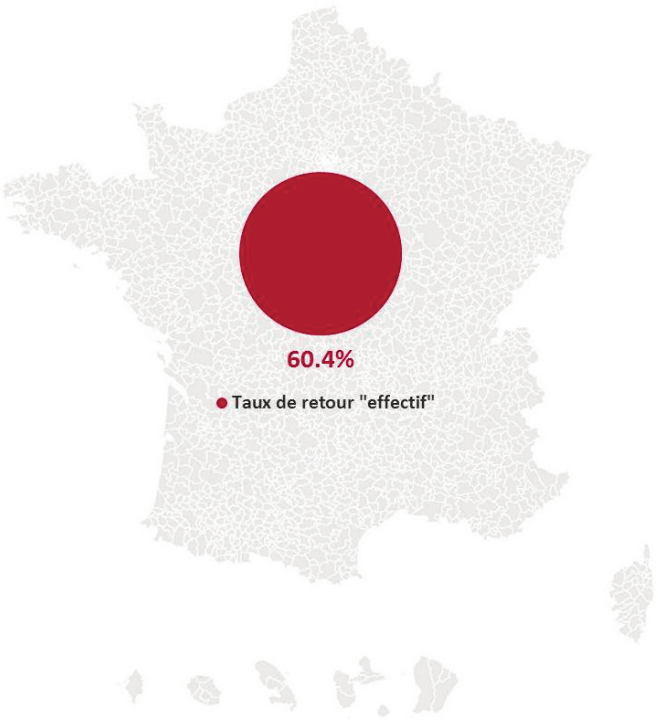
L'ensemble* des collectivités et établissements publics

Précisions

- **28 885 collectivités et établissements publics** ont transmis leur Bilan Social

- **1 199 367 agents** recensés dont :
  - 864 639 fonctionnaires,
  - 148 976 contractuels
  - 185 752 contractuels sur emploi non permanent

Cela représente un taux de retour « effectif » de 60,4 %**



Cette fiche «Repères» reprend les principaux indicateurs du Bilan Social 2015.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité. De plus, cette fiche permet aux collectivités de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique.

** Région, Département, SDIS, CNFPT, CDG, CIG, CCAS, Caisse des écoles, Caisse de crédit municipal, Syndicat d'agglomération nouvelle, CIAS, Syndicat de communes à vocation unique et multiple, Office public de l'habitat et EPCI à fiscalité propre (Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération et Communauté de communes).*

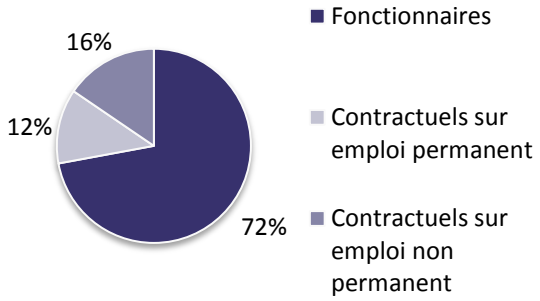
*** 1 119 367 agents/ 1 984 200 agents territoriaux au 31 décembre 2015 selon l'INSEE (SIASP 2015)*

FICHES REPÈRES DU BILAN SOCIAL 2015

Ensemble des collectivités et établissements

Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	30
Contractuels sur emploi permanent	5
Agents sur emploi permanent	35

Effectif moyen

Par catégorie :		Des 3 principales filières :	
- Catégorie A :	3	- Technique :	17
- Catégorie B :	5	- Administrative :	8
- Catégorie C :	26	- Médico-sociale :	5

Précisions : Agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent

Emploi permanent

- ⇨ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un remplacement temporaire
- ⇨ 20 % des agents contractuels sur emploi permanent en CDI

Emploi non permanent

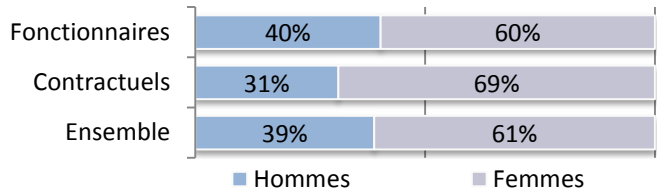
- ⇨ 21 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 30 % des contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

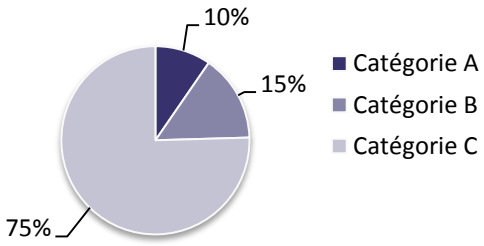
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	17%	24%
Technique	49%	38%	47%
Culturelle	4%	8%	4%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	13%	19%	14%
Police	1%	0%	1%
Animation	5%	13%	6%
Hors filière	-	4%	1%
Total	**98%**	**100%**	**98%**

Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

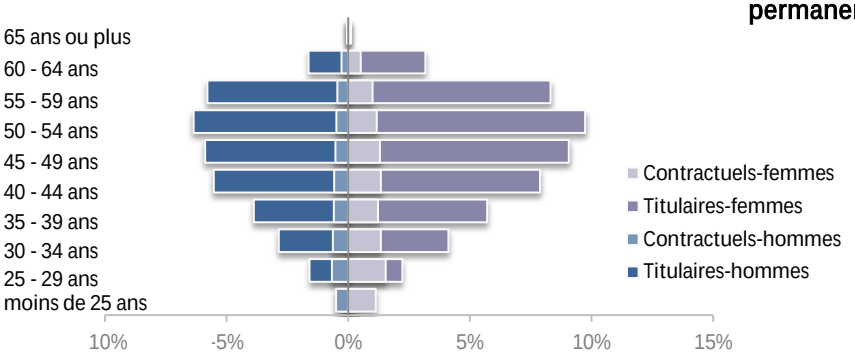
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**34%**
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 46 ans

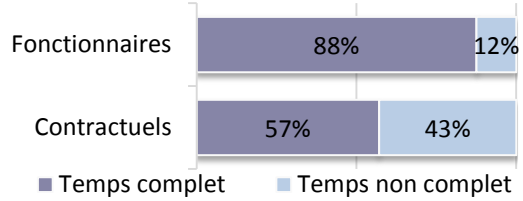
Âge moyen des agents sur emploi permanent	
Fonctionnaires	47 ans
Contractuels sur emploi permanent	41 ans
Ensemble	**46 ans**

Répartition des agents sur emploi permanent

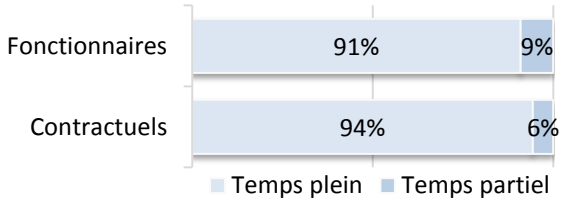


Temps de travail* des agents sur emploi permanent

Répartition des postes à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



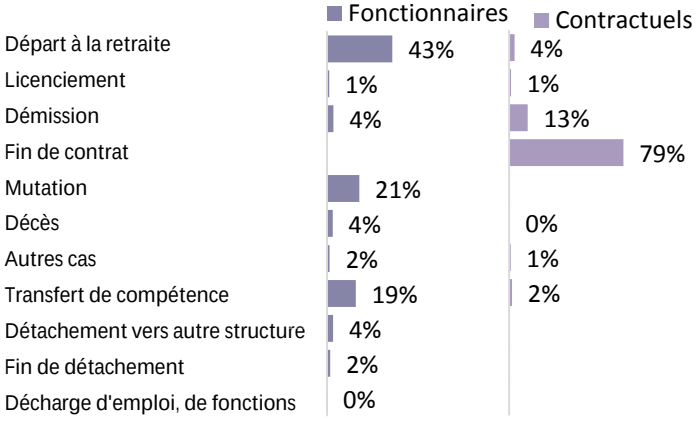
** Attention : Le Bilan Social ne prend pas en compte les agents intercommunaux pouvant réaliser plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités*

Mouvements

En 2015, les effectifs sur emploi permanent baissent de -0,5 %

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015		
Variation des effectifs*	↘	-0,5%
Taux de rotation	⟳	15,7%

Les départs* d'agents sur emplois permanents



** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

66,1% des arrivées* sur emplois permanents concernent des contractuels

Fonctionnaires

	Nombre	%
Recrutements directs	8 086	32%
Concours	2 503	10%
Intégrations directes	1 759	7%
Mutations	7 817	31%
Détachements	1 557	6%
Transfert de compétence	3 703	15%

Contractuels

	Nombre	%
Arrivées de contractuels	56 680	-
dont remplaçants	*27 646*	*49%*

Promotions

60 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015

12 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

47 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2015

Budget et rémunérations

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 17,2 %

	Montant global	Montant moyen
Budget de fonctionnement	115 639 284 316 €	4 326 198 €
Masse salariale Charges de personnel (chapitre 12)	38 322 593 342 €	1 433 692 €
	Soit 33,14 % des dépenses de fonctionnement	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires :	17,30%
Contractuels sur emploi permanent :	12,40%
Ensemble :	17,20%

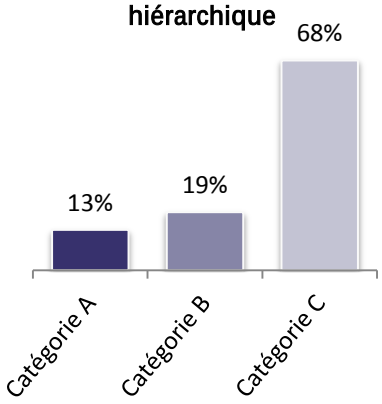
		Montant global	Montant moyen
Rémunérations des agents sur emploi permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**23 121 821 072 €**	**800 478 €**
	Primes et indemnités versées :	3 949 147 826 €	136 720 €
	Heures supplémentaires/complémentaires :	93 573 542 €	3 240 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire :	237 877 796 €	8 235 €

		Montant global	Montant moyen
Rémunération - emploi non permanent :	**Rémunérations annuelles brutes :**	**1 919 461 588 €**	**66 452 €**
	Heures supplémentaires :	4 914 811 €	170 €

Formation

Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



2 187 425 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2015

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT :	51%
Autres organismes :	28%
En interne :	20%

Montant moyen consacré à formation par collectivité : 12 705 €

366 984 626 € ont été consacrés à la formation en 2015

Répartition des dépenses de formation en fonction de l'organisme :

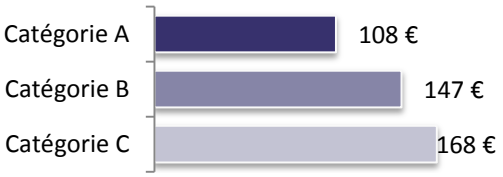
CNFPT :	63 %
Autres organismes :	32 %
Frais de déplacement :	5 %

Protection sociale complémentaire

Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et/ou prévoyance)

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	39 663 543 €	31 206 932 €
Nombre de bénéficiaires	253 712	365 582
Montant moyen par bénéficiaire	156 €	85 €

Montant moyen par bénéficiaire et par catégorie hiérarchique



Conditions de travail

En moyenne, 23,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par fonctionnaire

En moyenne, 10,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaire	Contractuel permanent
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,16%**	**2,43%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	6,55%	2,84%

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

3 accidents du travail déclarés en 2015 en moyenne par collectivité

- 6 accidents du travail pour 100 agents
- 22 jours d'absence par accident du travail

Prévention et risques

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

0,6 assistant de prévention désigné en moyenne par collectivité

FORMATION

6 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail)

Coût moyen par collectivité des formations : **461 €**

Coût par jour de formation : **83 €**

DÉPENSES

Les collectivités ont effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Coût moyen par collectivité des dépenses : **4 333 €**

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

1,5 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité

- 381 travailleurs handicapés en moyenne recrutés sur emploi non permanent
- 0 % sont fonctionnaires*
- 0 % sont en catégorie C*
- 7 159 € de dépenses** en matière de handicap en moyenne par collectivité

** sur les emplois permanents et non permanents*

***Montant des marchés passés avec des entreprises adaptées + Dépenses affectées pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés, pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées et pour aménager des postes de travail.*

Relations sociales

Jours de grève

En moyenne, 4 jours de grève par collectivité en 2015

En moyenne, 4 jours de grève par collectivité en 2014

Comité Technique Local

0,4 réunion en moyenne par collectivité en 2015

0,2 réunion du CHSCT en moyenne par collectivité

Commissions Administratives Paritaires

0,2 réunions en 2015 dans les collectivités

Précisions

Méthodologie

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Cette fiches "Repères" a été réalisée par les Chargés d'études des Observatoires Régionaux dans le cadre d'un partenariat Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG).

L'outil automatisé permettant sa réalisation a été développé par le CDG 17 et le CDG 64 dans le cadre de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Les données résultent d'une agrégation des Rapports sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par les collectivités du type et de la strate concernés. Aucun redressement ou pondération des données n'a été effectué.

Directeurs de publication : Michel HIRIART - Jean-Laurent NGUYEN KHAC
Contact : analyse.prospective@cigversailles.fr

Coordination : CIG Grande Couronne

PRESENTATION DU BAROMETRE HORHIZONS 2017

En 2015, l'AMF, en association avec le CNFPT et la FNCDG, 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 troisième étude annuelle, lancée en 2017 par 5 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, Régions de France, l'ADF, la FNCDG et le CNFPT est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.

L'étude souligne l'impact fort des réformes législatives et réglementaires sur les politiques de ressources humaines menées par les collectivités. Dans un environnement incertain, malgré le poids des mesures statutaires et indemnitaires gouvernementales, les élus locaux se sont attachés à poursuivre la maîtrise de leurs dépenses de personnel grâce à une stabilisation de leurs recrutements.

HORHIZONS 2017 s'appuie sur une enquête du CSA réalisée entre le 19 juin et le 7 juillet 2017 auprès d'un échantillon de 805 collectivités territoriales et établissements publics (10 régions, 16 départements, 591 communes, 22 communautés d'agglomération, 166 communautés de communes).

1. Contexte institutionnel

Près des trois quarts des collectivités et EPCI répondants sont aujourd'hui concernées par une réorganisation territoriale (8 points de plus qu'en 2016).
Ce sont principalement les intercommunalités et les plus grandes collectivités qui sont impactées directement par la réforme territoriale et les transferts de personnels.

La fusion est la principale opération engagée (33%), suivie de la mutualisation (31%), des transferts ou restitutions de compétences (31%) et de l'intégration dans une nouvelle structure (24%).
Le changement de statut concerne 10% des EPCI répondants.
Par ailleurs, le dynamisme des communes nouvelles reste le même, puisque 7 % des répondants ont déclaré être engagés dans un tel processus.

Les impacts de cette réorganisation territoriale sont bien identifiés par les collectivités et les EPCI et notamment sur ces incidences en matière de conditions de travail, de régime indemnitaire, de dialogue social et de formation.

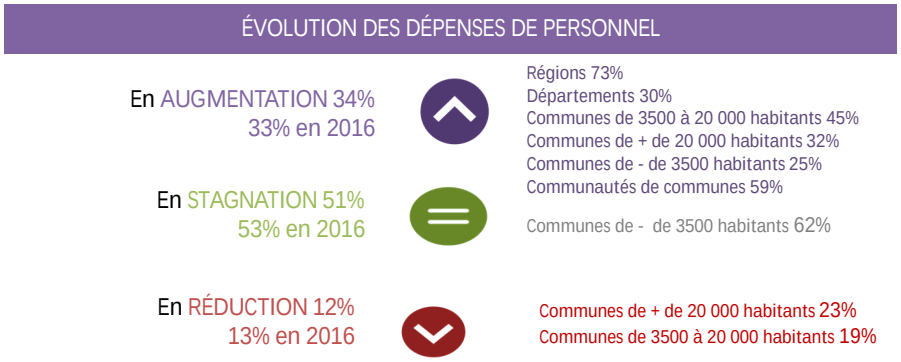
58% des collectivités et des EPCI répondants estiment que la baisse des dotations de l'Etat a un impact sur les politiques RH et surtout sur les recrutements, la pérennisation des emplois aidés, le renouvellement des contrats, les rémunérations.
L'impact de la baisse des dotations, plus fortement ressenti en 2016, est particulièrement mentionné par les communes de plus de 20 000 habitants (89%) et par les régions (92%) et départements (86%).
Toutefois, si les communes de moins de 20 000 habitants semblent moins être impactées par la baisse des dotations, elles mettent très majoritairement en avant l'impact sur les recrutements et sur la gestion des contrats.
A noter que sont de plus en plus impactés tous les domaines des politiques RH et plus seulement la rémunération, les recrutements et la gestion des contrats : sont désormais plus largement cités le temps de travail, la formation et la mise en œuvre de prestations sociales.

2. Effectifs et recrutements

Les dépenses de personnel continuent de stagner cette année pour un répondant sur deux (51%, moins 2 points par rapport à 2016). Davantage qu'en 2016, les nouvelles mesures statutaires et indemnitaires constituent la principale explication de l'évolution des dépenses (56% en 2017 contre 44% en 2016), suivie de la mise en œuvre de la réforme territoriale (46% contre 29% l'an dernier), des transferts de compétences (32% contre 30% en 2016) et des modifications dans la gestion des services publics (28% contre 24% en 2016). L'an dernier, l'ensemble de ces mesures n'étaient pas encore effectivement mises en œuvre.

Parmi les autres causes évoquées par les collectivités et EPCI pour expliquer cette évolution, figurent notamment le non remplacement des départs en retraite, la baisse des dotations de l'Etat, les restructurations internes, la titularisation de certains agents du fait du dispositif mis en place par la loi Sauvadet et le GVT.

La réduction des dépenses de personnel concerne surtout les communes de plus de 20 000 habitants et l'augmentation les EPCI et collectivités les plus impactés par les transferts de personnels, à savoir les régions et les EPCI.



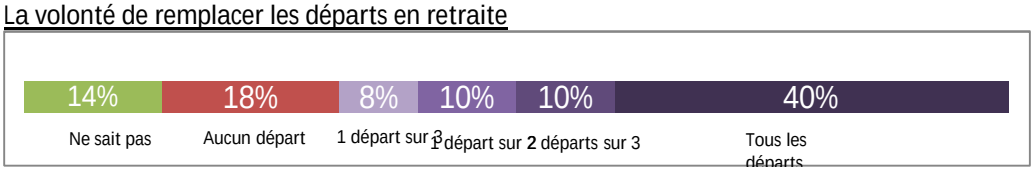
Dans ce contexte institutionnel et budgétaire, la part des collectivités et EPCI qui envisagent de recruter en 2018 reste faible (26%) mais un peu supérieure à l'année précédente (23%). Cette intention de recruter se concentre surtout dans les communes de plus de 20 000 habitants, les régions, les départements et les communautés et concerne d'abord des emplois permanents titulaires ou contractuels (79%).
Les répondants envisageaient très largement de recruter des emplois aidés : contrats emploi d'avenir, apprentissage, CAE (65% contre 61%) et notamment les communes de moins de 20 000 habitants (73%).
L'enquête ayant été réalisée en juin, l'annonce gouvernementale de réduction puis de suppression des contrats aidés n'était pas encore intervenue.

Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement (44% contre 51% en 2016), ce qui est encore plus vrai pour les communes de 3500 à 20 000 habitants (68%).
Si quatre collectivités sur dix envisagent de remplacer tous les départs, le non remplacement de tous les départs reste tout de même majoritaire (46% contre 53% en 2016). Les collectivités et EPCI qui envisagent de ne pas remplacer tous les départs invoquent principalement les réorganisations de services (53%) et les transferts de compétences (28%) induits par la réforme territoriale. Ainsi, ce sont principalement les régions, les départements et les communes de plus de 20 000 habitants qui remplaceront le moins. Parmi les autres raisons évoquées pour ne pas remplacer tous les départs, figurent la suppression ou la délégation de missions, la numérisation des services et la volonté de réaliser des économies budgétaires.

A l'inverse, le remplacement des départs, qui concerne majoritairement les communes de moins de 3 500 habitants, vise à améliorer la qualité du service rendu à la population (60%), le développement de l'offre de services et la reprise de compétences.

18% des employeurs indiquent ne vouloir remplacer aucun départ (21% en 2016).

La volonté de remplacer les départs en retraite



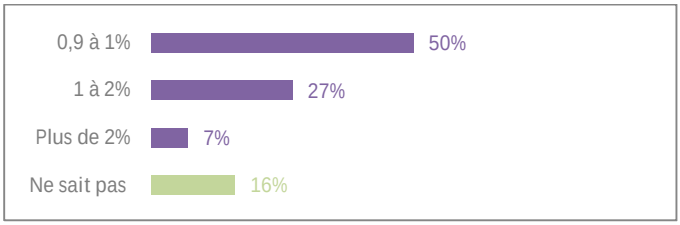
Seuls 16% des répondants faisaient état de créations de postes en 2016. Ce chiffre a augmenté en 2017 puisque l'intention de création de poste est évoquée par 21% des collectivités et EPCI. Les collectivités prévoient surtout de créer des postes dans les services « techniques » (58% contre 49% en 2016), « fonctions support » (direction, juridique, ressources humaines, finances, informatique, communication) (49% contre 44% en 2016) et dans une plus large mesure par rapport à 2016 dans les services « aménagement et développement » (urbanisme, politique de la ville, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et International…54% contre 38% en 2016).

3. Politique RH

• Formation

Plus d'un tiers des collectivités (34%) consacrent plus de 1% de la masse salariale à la formation de leurs agents en 2016. Le pourcentage de masse salariale consacré à la formation est plus important dans les départements (75%), les régions (62%) et les communes de plus de 20 000 habitants (44%).
La formation apparaît comme de plus en plus impactée par la recherche d'économies budgétaires (26% des répondants le mentionnent).

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation des agents en 2016



En 2016, dans plus d'une collectivité sur deux (54%) les agents ont pu bénéficier de 2 à 5 jours de formation, ce pourcentage étant bien plus important en fonction de la taille des collectivités et EPCI (83% pour les régions, 76% pour les départements, 66% pour les communautés d'agglomération et 62% pour les communes de plus de 20 000 habitants).

• Recours aux services des CDG

Pour assurer la santé et la sécurité de leurs agents, les collectivités et EPCI font toujours majoritairement appel aux services de médecine et de prévention des centres de gestion (80%). Ils ont également principalement recours aux services facultatifs suivants : conseil en organisation, remplacement, assurance, archivage, gestion de la paie, assistance en matière de retraite, protection sociale complémentaire.

• Mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

La mise en place du nouveau régime indemnitaire - le RIFSEEP -, prévue par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, a fait l'objet d'une délibération dans 45% des collectivités et EPCI (11% en 2016). Il est important de noter que les communes de moins de 20 000 habitants (46%) ou les communautés de communes (44%) 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. Par ailleurs, les plus petites communes ont été particulièrement accompagnées par les services des centres de gestion sur cette question.

• Temps de travail

69% des répondants indiquent que leurs agents travaillent sur la base des 1607 heures réglementaires annuelles. Cette proportion est plus importante dans les régions, les communes de moins de 20 000 habitants et dans les communautés de communes. En effet, dans les collectivités et EPCI ayant été confrontés à des transferts de personnels la réflexion autour des temps de travail et de leur harmonisation a été engagée. Ainsi, 18% des collectivités et des EPCI ont engagé une démarche de modification des temps de travail.

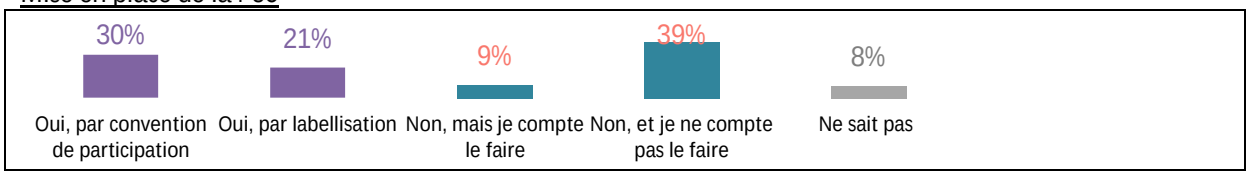
Pourcentage des collectivités et EPCI ayant engagé une démarche de modification de leurs temps de travail
Régions 58%
Départements 51%
Communes de plus de 20 000 habitants 56%
Communes de 3500 à 20 000 habitants 34%
Communes de moins de 3500 habitants 9%
Communautés de communes 32%

4. Conditions de travail

• Protection sociale complémentaire (PSC)

44% des répondants ont mis en place un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) et 9% souhaitent le faire. Plus d'un tiers des collectivités et EPCI n'expriment pas la volonté d'instaurer un tel complément de rémunération (39% en 2017 contre 37% en 2016).
La PSC porte dans 30% des structures sur la prévoyance, dans 15% uniquement sur la complémentaire santé et dans 54% sur les deux types de prestations.
La mise en place de la PSC est plus répandue dans les plus grandes collectivités 87% des régions et 64% au sein des communes de 20 000 habitants et plus l'ayant instaurée.

Mise en place de la PSC



• Dialogue social

En 2017, on peut constater une forte progression des cas de saisine des CT et CHSCT (46% des collectivités et EPCI contre 34% en 2016). Cette évolution s'explique en partie par la disparition des instances dans les structures ayant fusionné et ayant dû organiser des élections courant 2016.
Les cas de saisine portent principalement sur la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, sur la réalisation ou l'amélioration du document unique, sur l'accompagnement des réorganisations. Parmi les autres cas de saisine du CHSCT ou du CT évoqués, sont cités la prévention des RPS et le bien-être au travail, ce qui dénote une évolution de l'appréhension de ces problématiques.

• Actions en faveur de la lutte contre les discriminations

6% des collectivités et EPCI répondants ont mis en place des dispositifs de lutte contre les discriminations, surtout dans les plus grandes structures.
Les actions mises en place portent sur les problématiques suivantes :

- égalité femmes/hommes
- discrimination raciale ou religieuse
- discriminations internes
- handicap.

44% des répondants ont mis en place au moins une action en faveur de l'égalité femmes/hommes (contre 49% en 2016). Il s'agit principalement du respect d'obligations légales et réglementaires et notamment :

- du respect de la parité dans les instances de direction (26%)
- de l'adaptation des horaires de réunion (22%)
- de la féminisation des fiches de poste (18%)
- d'actions sur la rémunération (10%).

• Gestion de l'inaptitude

24% des collectivités et EPCI constatent une augmentation des situations d'inaptitude et 7% une augmentation des demandes de retraite pour invalidité. Cette évolution est particulièrement mise en avant par les communes de 20 000 habitants et plus (80%), les régions (78%) et les départements (93%).

28% des répondants ont mis en place des dispositifs de prévention de l'inaptitude et surtout les plus grandes collectivités qui disposent de services de santé au travail et de reclassement (95% des départements, 91% des régions, 73% des communes de plus de 20 000 habitants mais seulement 19% des communes de moins de 3 500 habitants). Toutefois, le recours aux services des centres de gestion sur ces questions reste très important.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Journée thématique sur la« Santé et Sécurité au Travail »

Compte rendu

Mardi 20 juin 2017 de *9h30 à 16h30*
Salle J
Parc des expositions
Paris Versailles
75012 Paris

Animatrice : Laurence DENES.

Le Président du Centre de Gestion de la Guyane, Gilles ADELSON, procédera à une présentation générale de la journée, tandis que Daniel LEROY, Président du Centre de Gestion de Seine-et-Marne, présentera la thématique consacrée au cadre d'intervention des acteurs de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique.
Lorène CARRERE, Avocate au cabinet Seban et associés, rappellera, dans un exposé introductif, les obligations des collectivités territoriales en matière de SST.
La table ronde est dédiée à l'évaluation des instances médicales dans la fonction publique, réalisée notamment par Marianne BONDAZ (inspection générale de l'administration) et Anne BRUANT-BISSON (inspection générale des affaires sociales).
Annick DESCOMBES, Directrice par intérim du pôle santé au travail et en charge de la gestion de la commission de réforme au CDG 74, parlera de ces instances du point de vue des CDG.

L'après-midi mettra en avant les pratiques territoriales pour prévenir les risques de pénibilité au travail, et notamment les risques psyco-sociaux (RPS).

Gilles ADELSON salue le public qui est venu assister à la journée thématique, ainsi que les intervenants.

Face aux réformes de l'Etat et des collectivités territoriales sur les organisations et les conditions de travail et au vieillissement des agents, la problématique de la santé et de la sécurité au travail est devenue, depuis plusieurs années, prépondérante.

Une évolution sensible du bloc local se met en place d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux.

La réorganisation territoriale entraine potentiellement des avancées non négligeables pour les agents 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

Les inquiétudes des agents sont nombreuses.

Une attention doit être portée sur les conditions de travail et le bien-être des agents. Mettre en place une politique de prévention des risques professionnels dans une structure nouvelle n'est pas neutre.

Le dialogue social est essentiel pour garantir l'adhésion des agents à la culture que la nouvelle intercommunalité ou commune nouvelle va devoir construire sur le plan de l'organisation du travail (temps et conditions de travail, avantages indemnitaires et sociaux …).

La prévention des risques professionnels est au cœur des préoccupations de chacun, toutefois une telle démarche ne peut être engagée de la même manière dans toutes les collectivités et dans tous les établissements publics qui se caractérisent par leur grande diversité et hétérogénéité.
Les Centres de Gestion jouent alors un rôle fédérateur d'aide à l'application des réglementations en matière de santé-sécurité au travail auprès des collectivités de leur département.

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.

L'hygiène et de la sécurité dans la fonction publique ont été réformés faisant écho aux dispositions du code du travail afin de protéger l'agent public comme travailleur exposé à des risques professionnels. Cette protection de l'agent était devenue nécessaire, le droit à la santé étant un objectif de valeur constitutionnelle (DC n°2004-494 du Conseil constitutionnel du 29 avril 2004).

L'autorité territoriale doit donc veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. Elle porte la responsabilité de protéger la santé physique et mentale des agents.

Les dispositions du code du travail d'application directe couvrent un domaine extrêmement vaste, qui porte notamment sur l'environnement physique des agents, les équipements de travail (machines, protections collectives et individuelles), les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes, dans les locaux et sur les lieux de travail.

Le manquement à ces obligations est susceptible d'engager la responsabilité de l'autorité territoriale.

Dans le secteur privé, le responsable de principe lorsque l'on constate qu'une infraction aux règles d'hygiène et de sécurité a été commise, est le chef d'entreprise.

En effet, c'est sur lui que pèsent les obligations édictées par le Code du Travail et c'est lui qui pourra être poursuivi, même s'il n'a pas directement causé le dommage. Un dirigeant doit veiller personnellement à l'application des règles sur la sécurité au travail des salariés de son entreprise.
Par analogie, la Cour de cassation et le juge pénal considèrent que lorsqu'il est constaté la commission d'une infraction pénale en matière d'hygiène et de sécurité, dans une collectivité territoriale ou un établissement public, le responsable de principe est l'autorité territoriale.

La protection due aux agents concerne également leur santé mentale et leur bien-être au travail.
Ainsi, la jurisprudence a eu l'occasion de considérer que l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manquait à cette obligation, lorsqu'un agent était par exemple victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses agents, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

La recrudescence des arrêts de travail et des maladies professionnelles pose la question de l'évaluation des instances médicales. Un diagnostic a été réalisé suite à la mission initiée par le Premier Ministre en août 2016.

La loi du 12 mars 2012 a confié la prise en charge des secrétariats des comités médicaux et des commissions de réforme à titre obligatoire par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées, et, à titre volontaire pour les collectivités non affiliées.
Cependant, les Centres de Gestion exercent la fonction de secrétariat des instances médicales bien au-delà des collectivités affiliées obligatoires. En effet, 88% des Centres couvrent plus de 76% des collectivités du département par affiliation ou convention.

Gilles ADELSON ajoute que la séquence de l'après-midi permettra de revenir sur la notion de prévention de la pénibilité et son appréhension par les collectivités.

La table-ronde sera quant à elle consacrée aux risques psycho-sociaux (RPS) :
- Définition
- Identification
- Actions
- Rôles des acteurs
- Responsabilités….

L'évolution contextuelle a nécessité une réflexion sur les améliorations des conditions de travail, notamment pour limiter les risques en santé et sécurité au travail et ainsi diminuer les cas d'absences des agents.

Dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines, des actions de détection et de prévention des situations de pénibilité doivent être conduites. Ces dernières doivent permettre d'éviter les situations d'inaptitude.

Les actions doivent mieux adapter le travail à la personne, pour favoriser son bien-être et contribuer à renforcer l'efficacité et la production des services.

Les réflexions sur l'amélioration des conditions de travail ne datent pas d'aujourd'hui et c'est dans un contexte favorable à la santé, sécurité que des avancées ont pu s'effectuer.

En effet, le mal-être au travail, les vagues de suicides dans le secteur privé ont conduit à renforcer la sensibilisation à la santé et la sécurité au travail dans le secteur privé tout comme dans le secteur public.

Dans l'objectif de rapprocher la réglementation du secteur public de celle du secteur privé plusieurs textes ont été adoptés, notamment :

• L'accord du 20 novembre 2009 « Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique » qui 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 ».

• L'accord-cadre du 22 octobre 2013 s'inscrit dans la continuité de celui de 2009.

• La loi travail du 8 août 2016, dite loi El Khomri, vient renforcer la lutte contre les discriminations et le harcèlement sexuel et protège les fonctionnaires des agissements sexistes.

• L'ordonnance du 19 janvier 2017 comporte des mesures relatives à la santé et à la sécurité des agents ainsi que des mesures de prévention.

• La circulaire du 28 mars 2017, dévoilant le plan pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur public.

Ces textes ont fait évoluer la protection des agents et les Centres de Gestion jouent un rôle fédérateur d'aide à l'application des textes.
L'exigence de modernisation des administrations, l'évolution des attentes des agents et les processus de réforme engagés ont invité les Centres à mener une réflexion sur le devenir de la Fonction Publique Territoriale et la gestion des ressources humaines.

Cette journée a pour objectif de discuter, d'échanger sur les expériences, sur les solutions préconisées, sur les actions déjà mises en œuvre ou à réaliser. Les discussions d'aujourd'hui nous permettront de formuler des propositions pour les futures évolutions législatives et réglementaires afin de prévenir les situations de pénibilité de nos agents et ainsi améliorer les conditions de travail.

Daniel LEROY rappelle pour le public que les CDG sont des établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités.
Ils s'engagent depuis de nombreuses années à prévenir et aider les collectivités et établissements publics pour préserver la santé des agents et contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Des services facultatifs pour favoriser le développement des collectivités peuvent être rendus par les CDG en fonction des besoins des collectivités de leur département. Ils peuvent fournir un certain nombre de prestations complémentaires en mettant à disposition des spécialistes techniques et juridiques. C'est notamment le cas des services de médecine et de prévention.

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 (ACFI)…

La gestion de la santé et la sécurité au travail, par les CDG pour le compte des employeurs locaux, concerne 1 900 000 agents territoriaux et comporte de très forts enjeux, aussi bien en termes financiers qu'humains.
La demande des populations a augmenté de façon considérable sur ces questions. Les méthodes de gestion ont aussi fortement évolué, s'appuyant maintenant sur des équipes pluridisciplinaires pour une surveillance sanitaire générale et une prévention efficace.

Les services mis en place dans les Centres de Gestion cautionnent indéniablement la réalisation d'une véritable démarche de prévention par toutes les collectivités.

Les services pouvant être rendus par les CDG sont présentés par Daniel LEROY.

La médecine préventive et la prévention des risques professionnels

Les CDG peuvent créer des services de médecine préventive ou de prévention des risques professionnels. Ces services constituent la compétence extérieure à laquelle les collectivités peuvent faire appel.
Ils ont généralement une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ils interviennent directement auprès des collectivités pour les aider à mettre en œuvre une démarche de prévention et d'évaluation des risques professionnels, et s'assurer du bon suivi médical des agents.

La mission d'assistance à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels

Les ingénieurs chargés de la prévention des risques professionnels proposent une aide à la réalisation du document unique axée sur les activités de la collectivité ou de l'établissement public.
Le document unique est la base même du travail de la collectivité dans ce domaine, et beaucoup de collectivités ne l'ont pas encore réalisé, en dépit de leurs obligations.

Les missions spécifiques d'expertise

L'expertise en ergonomie vise à adapter le travail à l'homme en considérant tous les aspects.

Elle permet donc d'optimiser les espaces de travail afin d'améliorer les conditions de travail des agents et l'adaptation de leurs postes en cas de situation de handicap ou de maintien en emploi notamment.
L'expertise en hygiène et sécurité vise à proposer aux employeurs des audits et actions de sensibilisation adaptés aux besoins des collectivités.

La mission d'inspection

L'autorité territoriale doit désigner un agent chargé d'assurer une fonction d'inspection (ACFI) dans le domaine de la santé et de la sécurité.

La fonction d'inspection contribue à la protection de la sécurité et de la santé au travail en vérifiant que les obligations qui s'imposent à l'employeur sur le champ de la prévention des risques professionnels sont bien remplies (DU, maintenance des équipements, habilitations…) et en formulant des propositions correctives et préventives. L'agent chargé des fonctions d'inspection exerce une fonction de contrôle qui contribue, de ce fait, à la prévention des risques professionnels.

Le contrat d'assurances groupe

Les collectivités territoriales ont des obligations à l'égard de leur personnel en matière de protection sociale. Afin de se prémunir des risques financiers liés aux arrêts de travail des agents, le CDG peut proposer un contrat groupe d'assurance collective. La souscription à un tel contrat permet, grâce à la mutualisation des résultats des collectivités adhérentes au contrat, de bénéficier d'une sécurité financière, de meilleurs tarifs et d'une pérennité des conditions tarifaires.

La FNCDG a diligenté une enquête auprès des CDG sur les missions relatives à la Santé, la Sécurité et aux conditions de Travail. Daniel LEROY expose quelques données relatives à la médecine professionnelle dans les CDG.

- 85% des CDG ayant répondu ont un service de médecine professionnelle. Cette mission est en constante évolution depuis 2004.
- En moyenne, 80% des affiliés et un tiers des collectivités non affiliées sollicitent le service. Près de 10 000 agents bénéficient de ce suivi par département.
- Les équipes des services de médecin regroupe en moyenne 8 agents par centre (ergonomes, psychologues du travail, infirmiers du travail ou encore assistantes sociales).
- 95% des CDG ayant répondu, ont un service de prévention des risques professionnels.

Les enjeux de la santé et sécurité au travail

Dans un contexte de réorganisation des territoires et de raréfaction des ressources financières, il est important que les collectivités territoriales puissent s'appuyer pleinement sur les compétences de leurs agents, afin de maintenir leur offre de service public. Les collectivités sont ainsi amenées à réfléchir à une gestion des ressources humaines qui diminue, autant que se faire se peut, la pénibilité du travail.

Cela passe nécessairement par une politique de santé au travail et de prévention des risques qui répond à un certain nombre d'enjeux :

- Humains :

o La fonction publique territoriale est constituée à plus de 75% d'agents de catégorie C. La filière technique représente à elle seule 53% des effectifs. L'exposition aux risques professionnels et à l'usure physique est une réalité dans la FPT. Il est de ce point de vue, important de souligner que son champ comprend des missions fortement exposées : agents de la voirie, éboueurs, égoutiers… Plusieurs dizaines de milliers d'agents exercent par ailleurs leurs fonctions dans les secteurs de la petite enfance, des maisons de retraite, de l'aide à domicile, secteurs eux aussi sources d'usure physique.
o La prévention participe à l'amélioration des conditions de travail, préserve la santé des agents et contribue indirectement à la qualité du service public.

- Financiers :

o En cas d'accident du travail, l'employeur doit prendre en charge l'ensemble des frais médicaux s'y rapportant.
o Il convient par ailleurs de prendre en compte le coût indirect des absences, tels que le remplacement des agents concernés ou, si tel n'est pas le cas, la surcharge de travail qui devra être supportée par les services et le stress engendré par celle-ci.

- Juridiques :

o La non application des textes peut avoir des répercussions sur le plan pénal pour l'autorité territoriale, mais aussi sur l'encadrement et les agents.

- Sociaux :

o La prévention améliore le bien-être, permet d'impliquer et de motiver les agents et instaure un climat de confiance.

La demande d'accompagnement auprès des différentes collectivités territoriales en matière de prévention s'accroit. Dans le même temps, depuis de nombreuses années, différents rapports ont confirmé la situation démographique difficile de la spécialité médecine et santé au travail.
La pénurie de médecins du travail est une réalité à laquelle sont confrontés quotidiennement les collectivités et les centres de gestion.

Déjà, dans le rapport d'avril 2010 sur « La santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir », il était indiqué que 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans.
En outre, ce sont plus de 4000 médecins qui ont atteint ou dépassé l'âge légal de départ à la retraite en 2015 et plus de 5600 médecins à l'horizon 2020, soit près de 80% de la population totale des médecins du travail.
Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés.

Les CDG sont confrontés aux problèmes du recrutement des médecins de prévention et certains n'ont plus la capacité d'exercer cette mission.
Actuellement pour faire face à ces obligations et à l'accélération de la pénurie de médecins du travail, des CDG ont dû faire le choix de recruter des médecins généralistes.

Les collectivités sont en grande difficulté pour respecter leurs obligations mais aussi pour développer des politiques de prévention qui sont de nature à améliorer les conditions de vie et de travail dans les services.

Face au constat de la grande insuffisance de médecins du travail, la FNCDG a saisi, à plusieurs reprises, les différents Ministres de la santé pour permettre un plus grand recrutement de médecins de prévention. Les propositions formulées n'ont globalement pas été reprises.
Compte tenu des difficultés rencontrées, il semble indispensable que des mesures soient prises afin de remédier à cette pénurie de médecins, notamment dans un cadre de pénibilité renforcée et de vieillissement de la population.

Dans un contexte d'efficience budgétaire, il est devenu essentiel pour les collectivités territoriales de gérer efficacement l'enjeu de la santé au travail des agents. La prévention demeure l'un des outils principaux.

Pour préserver la santé des agents, il faut savoir anticiper. Cette anticipation des risques se fait par l'amélioration des conditions de travail, par la modification de l'organisation... La politique globale de gestion des ressources humaines doit agir sur le long terme.

Appréhender et gérer la pénibilité des métiers est, dans un contexte d'allongement de durée du travail, une nécessité absolue.

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 pour1 agent de moins de 30 ans. La part des "50 ans et plus" représentait plus d'un agent sur trois (35%) parmi les titulaires affiliés à la CNRACL.

A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2013, les agents sur emploi permanent avaient 44 ans et 6 mois.

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.

Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.

L'âge de départ à la retraite a reculé. En 2012, l'âge moyen de départ à la retraite des titulaires de la FPT était de 61,2 ans. Les réformes de 2012 ont accéléré le calendrier prévu par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites. Dès 2017, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 65 ans et 9 mois.

Depuis la loi de réforme de 2010, la prévention des situations de pénibilité au travail est une obligation légale, inscrite dans la quatrième partie du code du travail sur la santé et la sécurité au travail.
La prise en compte de la pénibilité au travail est donc assez récente.

Toutefois, le critère de l'âge semble imparfait, il n'existe dans la réalité aucune définition claire du milieu ou de la fin de carrière. Les situations de pénibilité varient selon le type de collectivité (taille, missions…), les filières, les catégories, les cadres d'emplois mais aussi les agents eux-mêmes.

La pénibilité est liée au poste de travail, il est important d'étudier en détail chacun d'eux. Le fait pour deux agents, sur le même type de poste, d'être exposés aux mêmes facteurs de pénibilité n'implique pas forcément qu'ils le sont selon la même intensité…

Les métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique territoriale sont très majoritairement les personnels de la filière technique (65,6% des événements tous confondus), loin devant les personnels de la filière sociale. Ce sont également les filières techniques qui présentent le taux le plus élevé d'événements avec arrêt (70,6%).

Comprendre en quoi un métier est pénible permet d'envisager les pistes de prévention.

Une réforme issue de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 comporte des mesures relatives à la santé et à la sécurité des agents ainsi que des mesures de prévention.
Plusieurs propositions de la Fédération sur la santé ont été prises en compte, notamment sur le mi-temps thérapeutique et le congé de reclassement.
L'article 10 de l'ordonnance prévoit un régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de service et certaines maladies professionnelles. Il créé également un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque l'incapacité temporaire de l'agent est consécutive à un accident de service, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle dans les cas où l'accident ou la maladie est reconnu imputable au service.
Est également prévu l'obligation de renseignement par les employeurs publics des données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles.

Exposé introductif : Les obligations des collectivités en matière de santé et sécurité au travail.

Laurence DENES indique que les échanges de la journée seront ponctués par quelques affirmations.

1ère affirmation : La question de la santé au travail préoccupe depuis que le travail existe.

Laurence DENES rappelle qu'en 2 500 ans avant notre ère, un médecin égyptien était chargé de veiller sur état de santé des ouvriers et esclaves des grands chantiers des pyramides.

Les 1ers ouvrages sur le sujet sont parus au XIIIème siècle. C'est une préoccupation qui vient de loin, mais les véritables avancées arrivent au XIXème.

Pour Lorène CARRERE, le rôle des employeurs territoriaux n'a rien d'évident dans un contexte où il est difficile de recruter des médecins de prévention alors que ceux-ci sont nécessaires à de nombreuses procédures.
Les choses ont beaucoup évolué ces dernières années. Il y a 15 ans, il y avait peu de contentieux maladie, alors qu'aujourd'hui ils représentent 30% des dossiers de Lorène CARRERE. Cela représente un coût important pour les employeurs.
Il s'agit d'un contentieux lourd et technique. Le rôle de la commission de réforme est fondamental, le juge n'ira pas au-delà, ne s'estimant pas compétent pour donner un avis médical.

L'imputabilité au service est quasi-systématique, il est rare que la présomption d'imputabilité soit renversée.
Par exemple, dans un contentieux rencontré par l'avocate : un agent conduisait une tondeuse autoportée. Celle-ci a eu un bourrage. L'agent est descendu de la machine, il a mis sa main dedans alors qu'elle n'était pas arrêtée et a subi de graves dommages.
Le juge a reconnu l'absence de faute de la commune, mais il existe un régime de responsabilité sans faute. L'agent n'est reconnu responsable que pour 50% et l'assurance de la commune a dû verser 70 000€.
Les collectivités doivent être particulièrement vigilantes et apporter des preuves pour être exonérées de leur responsabilité.

Il est très important de respecter les formalités et procédure. Si la procédure est irrégulière, l'acte final pourrait être entaché d'irrégularité (exemple : mise à la retraite).
Une zone de fragilité persiste dans la lettre recommandée avec accusé de réception. Pourtant son utilisation est importante, malgré les coûts que cela peut représenter.
De même, concernant l'avis du médecin de prévention : l'absence d'avis peut justifier une annulation, ce qui est un réel problème dans un contexte de pénurie.
Quant à la présence nécessaire ou pas d'un médecin spécialisé, la réponse varie en fonction des juges, dans l'attente d'une décision du Conseil d'État.

Table ronde : L'évaluation des instances médicales dans la fonction publique

Laurence DENES : Quel était votre objet d'étude et les objectifs de cette évaluation ?

Marianne BONDAZ rappelle qu'il s'agit d'un dispositif d'avis médical préalable à l'octroi de certains types de congés maladie (ouvrant droit à des indemnisations plus favorables), portant sur l'imputabilité au travail de certaines pathologies ou la mise à la retraite anticipée.

C'est un système très différent de ce qui existe pour les salariés du privé où les droits au congé maladie sont ouverts sous réserve d'un contrôle a posteriori, par les services médicaux de l'assurance maladie qui s'assurent du bien-fondé des indemnités journalières versées. Le dispositif vise aussi à remettre le plus rapidement les personnes au travail pour éviter la désinsertion professionnelle elle-même source de pathologie.

Ce dispositif d'instances médicales concerne les trois fonctions publiques mais ne concerne pas la police, les armées, et les magistrats qui présentent des spécificités non prises en compte.

Ces avis médicaux sont donnés par deux instances :
§ des comités médicaux (CM), instances consultatives, composées uniquement de médecins agréés désignés par l'administration, qui donnent un avis sur l'état de santé du fonctionnaire, préalable à la décision administrative (attribution et prolongation CLM ou CLD, disponibilité d'office…).
§ des commissions de réforme (CR), instances consultatives médicales et paritaires, qui donnent un avis sur :
- l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie (sauf si l'administration la reconnaît d'emblée) et sur le taux d'invalidité qui en découlent, avec éventuellement à la clé attribution d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI).
- en cas de mise à la retraite pour invalidité, quelle que soit l'origine de la pathologie, en dehors des cas de procédures simplifiées

Les CM traitent trois à quatre fois plus de dossiers que les CR.

Il s'agit d'un processus complexe avec une multiplicité d'acteurs.
§ Le gestionnaire RH doit informer l'agent sur ses droits et préparer le dossier à transmettre au secrétariat des instances médicales.
Il est plus ou moins armé pour faire ce travail (petites structures très démunies).
§ Le secrétariat des instances médicales : DDCS, service spécifique grande collectivité, CDG.
§ Des médecins membres des instances ou sollicités pour des expertises et qui ne connaissent pas toujours les réalités de travail de la fonction publique.
Un cloisonnement est nécessaire en raison du secret médical. Les éléments médicaux ne peuvent pas être connus de tous.

Laurence DENES : Quelles ont été vos difficultés ?

Anne BRUANT-BISSON indique que la première difficulté rencontrée fut l'absence de données, avec un dispositif éclaté (nombre important de lieux de production de données).

La vision du dispositif est très fragmentée et incomplète :
- pas de visibilité de l'administration centrale sur les services déconcentrés
- vision assez impressionniste de la DGOS,
- vision très Etat-centrée de la DGAFP (alors que la composante FPT et FHP représente 6O% du sujet)

De ce fait, il est apparu nécessaire de réaliser de nombreux entretiens et des enquêtes à vocation exhaustive.

Une première enquête auprès des 101 directions départementales de la cohésion sociale (et de la protection des populations - DDCS/PP), avec un taux de retour de plus de 70 %.
Une seconde enquête élaborée en liaison avec la Fédération nationale des centres de gestion auprès de 95 centres adhérents, avec un taux de réponse très satisfaisant couvrant 80 départements.
Ces enquêtes ont donné un matériel assez riche pour travailler, et pour étayer à la fois les constats, le diagnostic, et les propositions.

Annick DESCOMBES indique que de nombreux Centres de Gestion s'étaient investis avant 2012. Pour le CDG 74, à partir de 2012 lorsque la mission a été confiée aux CDG.
Le Département de Haute-Savoie a une position particulière puisqu'il est frontalier de la Suisse et de l'Italie, ce qui rend le territoire très attractif en plus de son environnement.
18 000 agents territoriaux exercent en Haute-Savoie, et 13 000 sont potentiellement gérés par les instances médicales.
5 médecins agréés généralistes, 7 secrétariats pour un comité médical.

Le transfert s'est réalisé en deux temps. En 2013, pour les collectivités affiliées et en 2015, pour les autres.
La mise en place du secrétariat s'est effectuée sous le contrôle des collectivités qui souhaitaient changer le mode de fonctionnement qui était pratiqué par la DDCS. Il y a eu une « pression bienveillante ».

Le CDG travaille beaucoup avec les dossiers médicaux des agents (avec leur acceptation), plutôt que sur les expertises.
Le respect du secret médical est essentiel, les CDG y veillent.
Les collectivités payent l'expert par le biais du centre, ce qui permet d'anonymiser les factures.

Laurence DENES : Le fait qu'il y ait plusieurs secrétariats pose-t-il problème ?

Marianne BONDAZ indique qu'il y a un grand nombre d'instances traitant un nombre de dossiers très inégal.
La mission n'a pas su dénombrer le nombre d'instances. En plus des instances départementales, il y a les instances ministérielles, celles des établissements publics qui n'y sont pas rattachées, des collectivités qui ont leur propre dispositif.
La mission a pu dénombrer 270 secrétariats d'IM, représentant 275 000 dossiers en CM et 85 000 en CR.
Certains secrétariats traitent des volumes « énormes » avec très peu d'agents, ce qui laisse peu de temps pour examiner le dossier de chacun.

Le dispositif manque d'un pilotage administratif et médical d'où des processus qui diffèrent selon les secrétariats, voire des positions statutaires différentes pour une même maladie.

On constate également de grandes difficultés pour mobiliser des expertises médicales de qualité, voire pour réunir les instances, du fait de la pénurie de médecins.

Anne BRUANT-BISSON rappelle que le dispositif repose sur de l'avis médical, ce qui est normal dès lors qu'il s'agit de santé. Cependant, trois constats sont posés en la matière :

§ le dispositif est excessivement consommateur de ressources médicales : médecin traitant, médecin secrétaire quand il existe, participation aux instances (généralistes et spécialistes), expertises préalables, systématiques pour tout dossier en CM dans de très nombreux cas, parfois à la demande des instances
§ dans un contexte de pénurie de médecins : dans 40% des cas, il est difficile d'avoir les deux généralistes (CDG comme DDCS) avec des inquiétudes pour la relève compte tenu de l'âge des médecins, difficulté encore plus grande (signalée par 70% des DDCS et 80% des CDG) à mobiliser des spécialistes (rhumatologues, psychiatres, ophtalmos, …)
§ et pour un niveau de rémunération très peu attractif. Les tarifs sont encadrés par deux arrêtés du 3 juillet 2007. Ces tarifs sont sans grande cohérence avec l'implication demandée aux médecins, en particulier pour les instances, mais également inférieurs à ceux servis par d'autres acteurs utilisant le même type de service (CNAMTS et CNRACL).
Cela génère des pratiques de « contournement » ou « d'aménagement » des textes pour ne pas bloquer le dispositif.

Laurence DENES : En définitive ne faudrait-il pas centraliser ou régionaliser tout cela ?

Marianne BONDAZ confirme qu'il s'agissait d'une piste qui était suggérée en début de mission et qui pouvait se défendre pour la seule FPE…
Mais les instances départementales constituaient un bon exemple de mutualisation réussie, garantissant une proximité pour les agents pour consulter leur dossier qui comporte des pièces médicales.
Dans certains départements, le CM est parfois même mutualisé avec le CDG.

La présence de secrétariats d'instances médicales de proximité permet de pallier les insuffisances de certains services RH.

En outre, la réforme récente de déconcentration vers les centres de gestion rendait difficile un nouveau changement de portage pour la FPT.

Les dispositifs de centralisation étudiés ne sont pas transposables (société Orange, MAE).

Anne BRUANT-BISSON indique qu'un pilotage administratif et médical est indispensable. Il permettra une interprétation des textes harmonisés.

Une optimisation de la ressource médicale est également un élément indispensable à l'amélioration du dispositif. Tout comme la formation des différents acteurs.

Annick DESCOMBES indique que le CDG prévoit une journée de formation pour les médecins agréés afin de les sensibiliser à la fonction publique territoriale. Ils ne connaissent pas forcément les CLD, CLM, TPT…

Entre 2013 et 2016, la Haute-Savoie a perdu la moitié de ses médecins agréés.

Un problème médical engendre un problème statutaire, de ce fait le service carrière peut être au courant de situations délicates.
La commission cherche à apporter une réponse pour respecter au mieux le statut et le secret médical.

Marianne BONDAZ constate des problèmes pour respecter le secret médical dans les petites collectivités. Il semble pertinent qu'il soit obligatoire d'adhérer à cette mission des CDG.

Laurence DENES : Vous avez plusieurs scénarios dont certains sont très révolutionnaires, pourriez vous nous en dire un peu plus ?

Marianne BONDAZ explique que les scénarios relèvent de deux logiques différentes :
- Le maintien d'un contrôle médical a priori pour les scénarios 1 et 2
- Le passage à un contrôle a posteriori pour les scénarios 3 et 4

Ils peuvent « s'emboiter » dans le temps. La simplification et la rationalisation engagées par les scénarios 1 et 2 ne s'opposent pas et même, peuvent être un préalable nécessaire à une éventuelle bascule vers le scénario 3.

Le scénario 1 vise à simplifier et alléger de manière significative les processus et les cas de saisine pour fluidifier le dispositif et le rendre plus lisible.

Le scénario 2 modifie la composition de la commission de réforme, qui a actuellement un double rôle médical et de dialogue social, en ne conservant qu'une instance à caractère purement médical et en repositionnant le dialogue social dans d'autre lieux plus pertinents (CAP, CHSCT, commission ad'hoc, cellules d'accompagnement…).

Dans le scénario 3, la règle devient le contrôle a posteriori des arrêts maladie ou accidents, sauf s'agissant des maladies professionnelles. Ce contrôle serait assuré dans un cadre propre aux fonctions publiques. Il serait confié à une « commission » de médecins agréés ou à un service de médecine statutaire, dans le cadre du maintien des cadres statutaires actuels.

Le scénario 4 entrainerait le transfert complet de la fonction de contrôle médical à l'assurance maladie et, à terme, un alignement des droits des fonctionnaires sur ceux des travailleurs salariés ; il n'est pas sans poser des problèmes en termes de SI et d'acceptabilité.

Le scénario 1 est le plus développé à ce stade car il constitue la base minimale des mesures que la mission juge indispensables pour rendre le dispositif plus efficient et plus juste.

Annick DESCOMBES estime qu'il faut en effet simplifier pour redonner du sens et de la performance à ces instances.
Beaucoup d'employeurs seraient sûrement d'accord (les avis sont largement suivis par les employeurs) pour que des décisions plutôt que des avis soient rendues par ces instances. Les instances sont compétentes pour prendre des décisions médicales.

Anne Bruant-BISSON salue la richesse des retours des CDG et des DDCS, qui convergent sur de nombreux points nourrissant le scénario 1.

Ce scénario apparait plus facile car consensuel, mais il nécessite tout de même un pilotage fort. En outre, des textes de lois doivent être modifiés ce qui prend du temps.

Les principales mesures du scénario 1 :

- Revoir la composition des instances et les règles de quorum :

o Une composition allégée pour les CM et les CR
o De nouvelles règles de désignation des représentants de l'administration (FPT/FPH)
o Un quorum allégé, n'exiger la présence que d'un médecin généraliste
o Suppression de CR spécifique pour les sapeurs-pompiers volontaires.

- Rétablir du temps de médecin-coordinateur des instances :

o Contrôle qualité du dossier
o Régulation du recours à l'expertise
o Contact avec les confrères et les agents.

- Réduire les cas de saisine :

o Une exemption conditionnelle de passage en instance en cas :
  § D'avis concordant du médecin traitant et du médecin coordonnateur et éventuellement, si le médecin coordinateur a jugé une expertise nécessaire, du médecin expert
  § D'accord de l'agent et de l'employeur pour l'octroi de CLM/CLD, la reprise à temps plein (capacité à reprendre de l'agent), le renouvellement de CLM/CLM pour des pathologies à circonscrire.
o Dispense totale de passage en IM pour :
  § Aménagement/reclassement (médecin de prévention)
  § Attribution de l'ATI ou pension de retraite pour invalidité.

- Repositionner le CMS sur le pilotage médical :

o Suppression de l'appel devant cette instance
o Rôle de coordination et d'élaboration de doctrines médicales.

- Sécuriser le financement pour les DDCS/PP

o Par contribution en base budgétaire au P 124 ou paiement au dossier (fonds de concours)
o Sortie des ETP du plafond d'emplois
o Financement des expertises par les administrations (modalités à définir).

- Rendre le dispositif plus adaptable à l'évolution des pathologies et des traitements

o Sortir les cinq pathologies CLD du champ législatif
o Confier au CMS l'animation d'un groupe chargé de proposer une nouvelle liste.

Débats

Philippe PATARIN, Directeur du CDG de la Gironde, sollicite l'avis des intervenants sur l'imputabilité, avec l'ordonnance du 19 janvier 2017 nous passons à un mécanisme qui s'inspire du régime général. L'article 10 crée un régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de service et certaines maladies professionnelles.

Marianne BONDAZ indique que cela donne des choses intéressantes dans le privé où l'on assiste à une responsabilisation de l'employeur.

Lionel KERDUDO, directeur du pôle santé travail du CDG du Morbihan, considère qu'il est important de connaître les décisions prises après avis mais, dans la pratique, celles-ci ne sont pas indiquées. De ce fait il n'y a pas de réel suivi, pourtant cela permettrait d'appuyer les propos d'Annick DESCOMBES.

Marianne BONDAZ ajoute il n'y a pas d'obligation de prendre une décision rapidement après l'avis.

Laurence DENES : Le scénario 4 peut-il sortir ?

Marianne BONDAZ rappelle que les scénarios s'emboitent. Il ne peut y avoir de réforme si ambitieuse sans un pilotage médical. Ce point est fondamental.
C'est un sujet très important sur lequel il faut progresser.

Anne BRUANT-BISSON indique que ce scénario a été mentionné car aujourd'hui la question se pose de savoir s'il existe réellement une différence entre public et privé, ou plutôt une différence entre métier, qu'il soit public ou privé.
Le vrai sujet est : qu'est-ce qu'on veut faire et qu'est-ce qu'on fait pour bien faire ?
Comment je simplifie ? Comment je rationnalise ? Est-ce que c'est bien « porté » ? Le scénario 1 permet de faire les choses dans l'ordre. Simplifions d'abord, et ensuite nous verrons. Economisons nos ressources médicales.

Daniel LEROY salue la mission pour son travail exemplaire et son écoute auprès des centres de gestion.

Après-midi : Les pratiques territoriales pour prévenir les risques de pénibilité au travail

Laurence DENES commence par présenter le programme de l'après-midi de la journée thématique. Un premier temps est consacré à un exposé introductif présentant de manière générale la prévention de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique territoriale sous forme d'affirmations et de réponses de l'intervenant. Puis, le sujet de la prévention des risques psycho-sociaux fera l'objet d'une table ronde avant un temps de questions et d'échanges avec la salle.

Exposé introductif : la prévention de la pénibilité au travail

Intervenant: Luc MAILLARD, directeur adjoint au pôle prévention, Métropole Nice Côte d'Azur

Affirmation n° 1 – en matière de pénibilité, mieux vaut travailler dans le public que dans le privé.

Luc MAILLARD affirme au contraire que les métiers de la fonction publique sont tout autant exposés à la pénibilité que dans le secteur privé. En effet, le cadre réglementaire s'adresse à la fois au secteur public et au secteur privé. Si ce cadre légal est applicable aux deux secteurs, c'est que les agents des collectivités sont exposés de la même manière que les salariés.
Cependant, on observe des lacunes en termes d'application des obligations règlementaires dans les collectivités. C'est notamment ce qui ressort du rapport de l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) du 6 juin 2016 portant sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique. Ce rapport souligne l'absence dans certaines collectivités de cartographie des métiers malgré l'existence de fonctions et de situations exposées à la pénibilité.

Luc MAILLARD ajoute que le document unique est une obligation règlementaire depuis 2001 et doit être mis en œuvre par les collectivités. Or, le nombre de collectivités ayant mis en place un document unique est assez minime (seulement entre 15 et 25% des collectivités). En effet, le document unique est perçu comme une obligation réglementaire supplémentaire qui génère de la contrainte en termes de temps et de financement. Par conséquent, même si certaines collectivités ont mis en œuvre un document unique, celui-ci n'est pas toujours mis à jour et est exploité de manière peu efficiente.

Ainsi, ces obligations réglementaires, et les outils de prévention qui en découlent, ne sont pas efficacement utilisés par les collectivités. Celles-ci ne perçoivent pas la qualité de support de ces outils afin de mettre en place une politique de santé à l'égard des agents.

Laurence DENES s'interroge sur les sanctions auxquelles s'exposent les collectivités qui ne respectent pas la règlementation en vigueur concernant la prévention de la pénibilité.

Luc MAILLARD explique que c'est seulement lors de la survenance d'accidents que les collectivités n'ayant pas respecté la réglementation s'exposent à des condamnations.

En effet, il n'existe pas de contrôles des collectivités pour veiller à la mise en œuvre des obligations réglementaires. Seuls les agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI) alertent les autorités territoriales de l'absence de document unique ou de mise à jour de ce dernier.

Laurence DENES s'interroge sur les caractéristiques de la fonction publique territoriale en matière de prévention de la pénibilité.

Luc MAILLARD explique que la pénibilité est très présente au sein de la fonction publique territoriale. En effet, une grande partie des métiers sont techniques et entraine des conditions de pénibilité physique pour les agents. De plus, 76% des agents sont des agents de catégorie C. ces derniers sont donc exposés au quotidien notamment à travers les postures, l'exposition à des produits toxiques… La population des agents territoriaux est également vieillissante puisque environ un tiers des agents ont plus de 50 ans.

S'agissant des statistiques, on remarque une progression globale des indicateurs de pénibilité au travail. Par exemple, le nombre d'accident est en augmentation de 6.9% depuis 2008. Cette hausse concerne notamment la filière technique. En outre, en 2011, on note qu'il y a trois fois plus de maladies professionnelles qu'en 2003 dont 70% de ces maladies sont dues aux postures et aux troubles musculo-squelettiques (TMS).

Cette hausse s'explique en partie par des phénomènes sociologiques. La reconnaissance de la maladie professionnelle commence à s'installer dans les mentalités et n'est plus perçue par les agents comme une contrepartie normale du service rendu.

Ainsi, le facteur pénibilité et les accidents et maladies qu'il engendre a des conséquences humaines, financières organisationnelles et managériales pour la collectivité. Les enjeux concernent à la fois l'efficience dans le service et la cohésion des agents.

Affirmation n° 2 – Pour prévenir la pénibilité, il suffit de respecter les seuils et anticiper les accidents.

Luc MAILLARD affirme que le cadre règlementaire de la pénibilité interpelle. En effet, il existe des facteurs de pénibilité listés dans un objectif de d'attribution de droits supplémentaires aux agents exposés. Ainsi, les agents concernés par les seuils des facteurs listés peuvent acquérir des droits à la formation et obtenir des points pour anticiper les départs à la retraite.

Cependant, il existe un débat sur la liste des facteurs retenus. Les seuils sont tellement élevés pour certains critères listés que de nombreux agents, pourtant exposés à la pénibilité, ne sont pas pris en compte. La pénibilité et les facteurs de risques sont principalement contrés sur l'accidentologie alors que les troubles musculo-squelettiques progressent de 30% et constituent près de ¾ de la sinistralité au travail. Il existe par conséquent une différence importante entre le cadre réglementaire mis en place et la réalité quotidienne du travail des agents puisque selon les seuils règlementaires, 90% des métiers sont considérés comme non pénibles. Le raisonnement retenu par le cadre réglementaire fait donc abstraction de la prévention.

Luc MAILLARD prend l'exemple de Nice et de la restauration scolaire. Les agents en charge de ce service soulèvent par jour près de 700 kg. Il en est de même pour l'ensemble des postes exposés aux manutentions et ports de charges lourdes. Or les seuils sont trop élevés pour prendre en compte la pénibilité du travail de ces agents. Ils ne sont donc pas exposés à la pénibilité selon la réglementation.

La ville de Nice a perçu, dans le cadre de la prévention de la pénibilité, de quantifier différemment les facteurs et avec une méthodologie différente en faisant notamment appel à des disciplines telles que l'ergonomie. La ville a donc mis en place ses indicateurs propres. Cette méthodologie se concrétise par la mise en place d'analyses ergonomiques de l'activité en termes de manutention, d'adaptation du matériel et de sources potentielles de douleurs physiques. C'est le "travail réel" qui est questionné. Les résultats issus des analyses débouchent ainsi sur une grille de lecture de la pénibilité différente de celle retenue par la réglementation.

Affirmation n° 3 –Entre réformes territoriales, réorganisations internes et optimisation budgétaire, les collectivités n'ont ni le temps ni les moyens de se pencher sur la pénibilité.

Luc MAILLARD insiste sur la nécessité de temps et de financement pour la mise en place d'une politique de prévention efficace. La prévention est rarement définie comme une politique prioritaire par les collectivités. Elle est en revanche perçue comme une obligation réglementaire supplémentaire. Pour le cas de Nice, il existe un pôle prévention composé de 7 personnes, la collectivité a donc investi et dispose des moyens humains et financiers pour mettre en place une politique de prévention. En revanche, la plupart des collectivités ne disposent pas de ces moyens.

La prévention est priorisée. En effet, tous les métiers ne sont pas concernés. La priorisation s'appuie sur des indicateurs chiffrés qui permettent de souligner les métiers les plus exposés.

L'achat de matériel est également à prendre en compte dans le cadre d'une politique de prévention. En effet, il est nécessaire de réfléchir à des critères lors de l'achat, s'agissant notamment de conséquences en matière de pénibilité (poids du matériel par exemple). Trop souvent les modes opératoires ne sont pas étudiés. La collectivité a intérêt à se donner des moyens matériels techniquement compatibles avec la prévention de la pénibilité.

Afin de mettre en place un plan d'action, la collectivité n'est pas isolée. En effet, elle peut solliciter le FNP, solliciter le Centre de Gestion pour établir une convention santé et sécurité au travail, faire appel au FIPHFP…

En l'absence de prévention, les coûts pour une collectivité peuvent de révéler plus élevés que dans la situation où une véritable politique de prévention est mise en œuvre. En effet, les absences des agents et les difficultés d'accomplissement du service dus à la pénibilité peuvent nuire à l'efficacité du travail.

La prévention doit être anticipée en amont à travers des outils de reclassement et de parcours de carrière. En effet, beaucoup de métiers connaissent une pénibilité intrinsèque à l'exercice même de l'activité. Dans ce cas, le même agent ne peut pas exercer les mêmes fonctions tout au long de sa carrière. Il faut donc développer des "parcours professionnels santé" et la "GPEEC santé". Ces outils permettent de faciliter la création de passerelles et de reconvertirons. Permettre aux agents d'exercer une autre activité professionnelle en cas d'usure permet ainsi de pallier la pénibilité inhérente à certaines fonctions.

Table-ronde : La prévention des risques psychosociaux

Intervenants:
Benoît CALMELS, délégué général de l'UNCCAS
Fanny CORRE, responsable du service SST, CDG 29
Kevin DELEIGNIES, responsable du service prévention, CIG grande Couronne-ANDCDG
Djamila EL BERRY, avocate au Barreau de Paris
Magali RUCHON, psychologue du travail, CDG 59

Kevin DELEIGNIES présente tout d'abord les raisons de l'élaboration d'un guide sur les RPS.

Kevin DELEIGNIES précise que les RPS constituent un risque classique qui doit faire l'objet d'une évaluation et d'un diagnostic au même titre que les autres types de risques. Cependant ce risque a des spécificités propres et il n'existe pas de seuils pour les caractériser. Il est en effet difficile de s'accorder sur une définition commune des RPS puisqu'il s'agit d'un risque "invisible" matériellement. Les RPS sont déterminés par leur origine et non par leurs manifestations. Les RPS sont également délicats à aborder puisque les managers ont le sentiment qu'elles remettent en cause leur autorité, leur management et leur modèle organisationnel. Cependant, on note une forte croissance des RPS au sein des collectivités ces dernières années.

C'est à partir de ce premier constat que le Guide RPS a été élaboré avec différents acteurs, notamment les équipes de prévention des Centres de Gestion, des DGS, DGA, deux psychologues du travail, des ergonomes, des préventeurs et des conseillers RH. Cette concertation a permis d'échanger sur la nature et l'étendue des définitions concernant les RPS. Le guide a ensuite été publié en mars 2017.

Le guide était d'abord prévu à destination des Centres de Gestion. Cependant le guide s'oriente également vers des propositions d'actions types pour toutes les collectivités, peu importe leur taille.

En plus du rappel du cadre règlementaire, le guide apporte un appui méthodologique, des outils et des supports de mise en œuvre de démarches à travers 14 fiches thématiques.

Laurence DENES interroge Benoît CALMELS sur les enjeux de la prévention des RPS.

Benoît CALMELS explique que le décideur politique perçoit l'environnement et l'organisation de travail de la collectivité à travers le prisme du DGS et non pas de l'équipe. Cette situation est semblable pour les CCAS où il existe un double filtre en raison de l'organisation propre à l'établissement. Il est particulièrement nécessaire de mener des actions de prévention des RPS au sein des CCAS et CIAS très exposés. Il apparait également essentiel d'informer les élus et les chefs de service afin de mieux appréhender, reconnaitre et traiter les RPS.

Les RPS ont des conséquences économiques importantes. En effet, s'ils ne sont pas traités, des phénomènes d'absentéisme sont engendrés et des remplacements des agents absents doivent avoir lieu. Il s'agit d'un véritable coût en matière de temps et de finances. De plus, les RPS peuvent avoir des conséquences politiques. En effet, si les RPS ne sont pas traités, la production et l'efficacité des équipes exposées sont freinées. Le service rendu à la population est donc de moins de bonne qualité en termes de contenu et de délai. Par conséquent, cela peut entrainer des mécontentements de la population ce qui engage la responsabilité politique de l'élu. Ces raisons justifient la prise en compte des RPS et la nécessiter de développer des outils pour les contraindre.

La faute ne relève pas systématiquement du manager, de la volonté ou d'une erreur des dirigeants .En effet, l'environnement est parfois propice au développement de RPS (C'est le cas dans les CCAS où les agents sont exposés au public, à des situations de détresse et parfois de violences verbales ou physiques). Certains métiers sont ainsi inhérents au développement des RPS (par exemple, les RPS sont surélevés pour les aides à domicile). Cependant, il relève de la responsabilité du manager de traiter la situation. Un mode de prévention et d'accompagnement des agents exposés doit être mis en place afin de limiter la montée des risques. Or, le manager craint le plus souvent une remise en doute de ses compétences auprès de sa hiérarchie ou de l'autorité territoriale.

Les RPS doivent être traités de deux manières. Il faut d'abord traiter la personne en souffrance individuellement et assurer son suivi. Cependant, il fait prendre en compte l'environnement de travail de la personne concernée. En effet, si des RPS sont signalés dans une équipe, ceux-ci peuvent être plus étendus et concerner plusieurs personnes en plus de la personne signalée.

Laurence DENES interroge Djamila EL BERRY sur les obligations de l'employeur en la matière ainsi que sur les différences avec le secteur privé.

Djamila EL BERRY explique que les employeurs publics n'ont pas conscience des RPS et de l'étendue de leur responsabilité alors que la fonction publique est le premier pourvoyeur de RPS. En effet, il est souvent invoqué le manque de moyens (humains, financiers, techniques) pour solutionner ces problèmes. Or, aujourd'hui, le respect du cadre règlementaire consiste d'abord en l'élaboration du document unique qui reste encore assez peu réalisé dans la majorité des collectivités.

Le secteur public est soumis au même cadre réglementaire que le secteur privé. Les Tribunaux Administratifs ont uniformisé la jurisprudence avec le secteur privé car les traités européens ne distinguent pas le fonctionnaire du salarié. Ainsi, tous les travailleurs sont soumis aux mêmes règles.

Par conséquent, les juges du Conseil d'Etat se réunissent avec ceux de la Cour de cassation afin d'harmoniser les notions clés du régime juridique (intention de nuire, régime de la preuve…)

Djamila EL BERRY évoque l'arrêt du Conseil d'Etat du 16 juillet 2014 "Commune de Floirac" s'agissant de l'imputabilité au service. Dans cette affaire, un fonctionnaire avait réalisé une tentative de suicide sur les lieux de son travail. Le Conseil d'Etat a estimé qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet évènement du service, le caractère d'un accident de service. Il y a donc l'émergence d'une présomption d'imputabilité au service, présomption qui existe déjà pour le secteur privé. Cette jurisprudence est confirmée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 qui consacre la présomption d'immutabilité au service en cas d'accident du fonctionnaire. Ainsi, le régime du secteur privé et du secteur public sont similaires.

Laurence DENES interroge Kevin DELEIGNIES sur la méthodologie à suivre en matière de RPS.

Kevin DELEIGNIES explique qu'il s'agit d'abord de dresser un état des lieux. Afin de définir un diagnostic des RPS, le document unique est un prérequis, le diagnostic pourra ensuite y être annexé. Lors de l'élaboration du diagnostic, des outils RH doivent être mis en place pour favoriser les échanges. De plus, il faut un fort engagement de l'autorité territoriale, de l'encadrement et des agents afin que la démarche ne s'essouffle pas. Elle doit être portée au niveau politique et managérial et la démarche doit inclure l'ensemble des agents.

S'agissant du choix méthodologique, celui-ci peut se faire en interne, avec l'appui du Centre de Gestion ou en faisant appel à un prestataire extérieur. Les choix du Centre de Gestion ou du prestataire extérieur se révèlent judicieux car ils sont tiers et garants d'une certaine neutralité.
Différents outils peuvent être utilisés. Tout d'abord les questionnaires afin de dresser un panorama des RPS auprès des agents, puis les entretiens individuels et collectifs pour approfondir. Les outils doivent être adaptés à la structure, bien qu'il existe plusieurs outils, il n'existe pas de démarche "type".
Des indicateurs sont également à mettre en place. Il s'agit d'outils pour permettre de déceler une situation potentielle de risque et de relever une alerte par rapport à une situation.

Laurence DENES interroge Magali RUCHON sur la place du psychologue du travail dans une démarche de prévention des risques RPS. En effet, la circulaire du 25 juillet 2014 dispose que les Centres de Gestion peuvent mettre à disposition des collectivités un service de médecine professionnelle et/ou un service de prévention des risques professionnels avec des dispositifs dédiés aux RPS.

Magali RUCHON commence par définir le rôle du psychologue du travail. C'est un métier soumis au respect du secret professionnel et de l'individu. Il intervient sur deux aspects: sur l'individu et sur son environnement de travail. Par conséquent, le travail porte sur deux axes.

Le premier pour assurer un suivi individuel. Celui-ci peut se faire à la demande de l'agent dans les cas de souffrance au travail, le psychologue peut également être saisi par le médecin de prévention, le service RH ou avant un retour à l'emploi. Le second axe est le suivi collectif pour apprécier l'environnement de travail dans sa globalité et réfléchir à des solutions d'accompagnement et de prévention portant sur la situation d'une équipe de plusieurs agents par exemple.

Le psychologue du travail peut donc intervenir en amont dans le cadre d'un diagnostic RPS. En effet, la mission s'inscrit dans une démarche de prévention de neutralisation des risques.

S'agissant des sources de souffrances, 6 grands facteurs de RPS sont mis en avant : L'intensité et la complexité du travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, les rapports sociaux dégradés, les conflits de valeur et l'insécurité de la situation de travail.

Les facteurs les plus développés dans la fonction publique sont ceux de l'intensité et de la complexité du travail et l'insécurité de la situation au travail. Ces facteurs résultent du contexte de la réforme territoriale ayant complexifié les situations de travail en raisons des différents changements organisationnels. Différents signaux permettent de déceler les RPS: les arrêtés perlés, les changements de comportements, les demandes de visites médicales. Ces signaux sont faibles, il en résulte la nécessité de former les managers de proximité sur les RPS.

Fanny CORRE explique qu'il est nécessaire d'avoir une vision pluridisciplinaire des RPS. Ils ne doivent pas être uniquement perçus sous l'angle managérial mais aussi sous l'angle de la santé.

Fanny CORRE présente le programme de recherche-action en matière de RPS lancé avec le Centre de Gestion du Finistère. Sensibilisé aux enjeux des RPS, le Centre de Gestion s'est positionné sur un appel à projets "risques psychosociaux, contraintes organisationnelles et psychologiques, souffrances au travail" lancé par le Fonds national de prévention (FNP) et la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). L'objectif était de poser la question de la posture managériale émergente des encadrants de proximité de la fonction publique territoriale et de leur rôle dans la prévention des RPS. L'axe d'étude portait donc sur la prévention par le management.

Ce projet de recherche action était initialement porté par Brest Métropole Océane en association avec le Centre de Gestion du Finistère, le CNFPT, l'Université de Bretagne Occidentale et plusieurs autres communes du Finistère. Le projet a été retenu et financé pour 3 ans en 2013. Le projet se poursuit aujourd'hui sous l'égide du Centre de Gestion et du CNFPT avec un partenariat élargi à plusieurs communes.

Ce projet a été lancé dans un contexte de renforcement des moyens d'action pour prévenir les RPS notamment avec l'accord relatif à la prévention des RPS du 22 octobre 2013. Ce rapport pose l'obligation d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS avant 2015. Cette nouvelle obligation confère un nouveau rôle à l'encadrant de proximité.

Le choix de l'étude s'est porté sur les encadrants de proximité car leur positionnement est complexe et les réalités managériales sont très différentes d'une collectivité ou d'un service à l'autre.

L'objectif était d'identifier les atouts et renforcer les compétences des encadrants intermédiaires pour agir sur la qualité de vie au travail de leurs équipes et prévenir les RPS.

S'agissant de la méthodologie, les pilotes de la démarche ont confié à "Plein Sens", cabinet de conseil en relations sociales, la réalisation d'une enquête sociologique afin de définir les différents profils des encadrants de proximité. Le cabinet a d'abord recueilli les avis et les attentes des commanditaires avant de mener deux séries d'entretiens. La première a été conduite individuellement avec des encadrants de proximité, la seconde a mobilisé deux groupes composés d'agents encadrés et deux autres groupes constitués de chefs de services.

Les enseignements tirés de l'étape des entretiens individuels et collectifs ont débouchés sur l'élaboration et la validation d'un questionnaire soumis aux encadrants de proximité des collectivités partenaires.

Les enseignements tirés de la démarche sont multiples avec à la fois des points positifs et négatifs. Il existe tout d'abord une grande diversité des profils, des parcours et des quotidiens au sein des encadrants de premier niveau, cela définit différents styles et postures adoptés dans le management. Il ressort également que les encadrants de proximité sont majoritairement satisfaits de leur position, apprécient leur métier et son cadre d'exercice.

Cependant, certains éléments négatifs sont à noter. En effet, les encadrants de proximité ont parfois un sentiment de solitude et d'isolement, notamment vécu dans les petites collectivités. Ils peuvent également souffrir de tensions externes relatives au public et du manque d'espérance de progression dans leur carrière. Des faibles signaux de risques ont été identifiés (conflits internes, relation à l'usager, réorganisations, changement de politique) et invitent à des approfondissements et à l'élaboration d'un plan de prévention.

Des leviers d'action ont ensuite été débattus au cours de deux jours de travail et d'échanges sous forme d'ateliers créatifs organisés en octobre 2015. Ces deux jours ont permis à une quarantaine d'encadrants de proximité de travailler sur les axes intervention. Ces réunions ont débouché sur l'organisation d'échanges entre homologues au sein d'un même territoire.

4 axes d'intervention ont pu être dégagés avec 8 actions appelées à être expérimentées et évaluées: Rompre avec l'isolement managérial, l'encadrement de proximité à distance, gérer les conflits qui perdurent, les violences externes. Une phase d'évaluation a été lancée au début de l'année 2016. A partir des constats, des solutions pragmatiques ont été recherchées pour apporter des ajustements nécessaires.

Laurence DENES interroge Kevin DELEIGNIES sur l'exemplarité de l'action développée par le Centre de gestion du Finistère.

Kevin DELEIGNIES explique que le plan d'actions doit rester très concret et se nourrir de l'échange de bonnes pratiques. Il faut d'abord partir sur un état des lieux avant de réfléchir à des actions concrètes. Ces actions doivent se matérialiser par des actions simples d'échanges et de communication basée sur un collectif de travail, la pluridisciplinarité des acteurs et la place laissée aux agents dans la démarche.

Laurence DENES questionne Magali RUCHON sur les convergences de l'étude du Centre de Gestion de Finistère avec les pistes de mise en œuvre sur son territoire.

Magali RUCHON explique que la partie la plus importante du travail est la mise en place de pistes d'action. Cependant, l'engagement porte aussi sur la restitution des résultats pour réaliser une analyse et des ajustements le cas échéant. Il est nécessaire de travailler sur un temps suffisamment long pour discuter du travail et éviter le manque de structuration, à travers l'organisation de réunions de service par exemple. Le Centre de Gestion du Nord se penche également sur la reconnaissance au travail. Un travail est engagé sur des procédures plus formalisées et équitables et sur le management, à travers la communication, la formation et les réunions de services. Le Centre de Gestion organise également des conférences chaque année pour sensibiliser les managers et préventeurs aux RPS.

Laurence DENES interroge Benoît CALMELS sur l'importance de la reconnaissance au travail au sein des CCAS.

Benoît CALMELS explique qu'il est nécessaire de valoriser le travail de certains agents car ces derniers peuvent se dévaloriser eux-mêmes. En effet, il existe un paradoxe: les personnes accompagnant autrui sont ceux qui ont le plus besoin d'être accompagnées. Il s'agit par exemple des aides à domicile.

Pour revaloriser et donner de la reconnaissance aux agents, il faut écouter et faire prendre conscience à l'agent qu'il est le moteur des missions de service public et donner un sentiment de groupe et d'appartenance aux personnes isolées. Cependant, la prévention des RPS doit s'accompagner dans une action de gestion des ressources humaines plus large.

Cette politique RH plus large peut se matérialiser par le reclassement sur un poste différent et/ou sur un autre service avant que la personne n'atteigne l'état d'épuisement. Dès le recrutement d'un agent sur un poste à risque, il faut prévoir les changements de services possibles à certains stades d'avancement de la carrière. La multitude d'activités des agents ne peut qu'enrichir la collectivité via une rotation fréquente des agents entre services. La collectivité doit adopter une véritable position de compréhension et de soutien vis-à-vis des agents les plus exposés. Par exemple, à la ville de Lyon, beaucoup d'agents des CCAS se plaignaient d'insécurité par rapport au public. Des boutons d'alarme ont été mis en place pour alerter les vigiles le cas échéant. Il s'agit d'une illustration du soutien que la collectivité peut mettre en place pour ces agents en risque de souffrance au travail.

Benoît CALMELS insiste sur la prise de conscience des élus employeurs territoriaux de la réalité des RPS, et sur la nécessité d'engager un chantier long et permanent au-delà de la vision de contrainte juridique. Ce constat est appuyé par le fait que les récentes réorganisations issues de la réforme territoriale constituent un facteur important de RPS.

Laurence DENES interroge Benoît CALMELS sur les actions mise en œuvre par l'UNCCAS.

L'UNCCAS à un rôle d'accompagnement des CCAS sur plusieurs niveaux. Elle organise des formations directement sur site ou en union départementale pour les dirigeants de CCAS et CIAS. Des guides sont également élaborés pour constituer des supports pour les équipes. Enfin, l'UNCCAS assure un accompagnement via des cabinets spécialisés labellisés UNCCAS.

Laurence DENES questionne Djamila EL BERRY sur la possibilité d'être attaqué juridiquement sur un problème d'ordre managérial sans intention de nuire.

Djamila EL BERRY répond par l'affirmative et rappelle les deux responsabilités existantes en la matière. La responsabilité administrative a vocation la indemniser la victime tandis que la responsabilité pénale peut mettre en cause pénalement les managers.
Auparavant, les condamnations des tribunaux concernaient principalement les auteurs ayant eu des comportements psycho-déviants comme pour les cas de harcèlement ou d'agissements humiliants. Cependant, aujourd'hui, le juge accepte de remettre en cause l'organisation des services ayant entrainés des dysfonctionnements organisationnels et de management. Ces éléments entrent maintenant dans le champ de la responsabilité. Peu importe l'intention de l'auteur des faits, si une dégradation de la qualité de travail est constatée par une organisation dysfonctionnelle, alors la responsabilité pénale de la personne physique peut être engagée. La personne responsable peut être de différente nature, il peut être le supérieur direct, le subalterne ou un tiers à l'administration.

Les sanctions encourues sont de 2 ans d'emprisonnement et une amende de 30 000 euros.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 4 juillet 2003 donne une valeur économique à la santé pour obliger l'employeur à prendre en compte la santé physique mais aussi psychologique des agents. Le juge fonde la réparation à laquelle un fonctionnaire victime d'un accident de service ou atteint d'une maladie professionnelle peut prétendre, au titre de l'atteinte qu'il a subie dans son intégrité physique, dans le cadre de l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir leurs agents contre les risques qu'ils peuvent courir dans l'exercice de leurs fonctions. Dans cette affaire, le juge estime que les dispositions ne font pas obstacle à ce que le fonctionnaire qui a enduré, du fait de l'accident ou de la maladie, des souffrances physiques ou morales, obtienne de la collectivité qui l'emploie, même en l'absence de faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice, distincts de l'atteinte à l'intégrité physique.

Par conséquent, il s'opère un basculement puisque la réparation du préjudice de l'agent peut avoir un coût supérieur à celui de la mise en place d'une démarche de prévention. Cette responsabilité de l'employeur s'étend à présent sur les dysfonctionnements organisationnels générateurs de souffrances pour la santé psychologique de la personne.

Les contraintes financières ou de temps qui pourraient être invoquées par les collectivités pour s'exonérer de responsabilité en cas d'absence de démarches de prévention constituent des arguments inopérants.

Laurence DENES interroge Djamila EL BERRY sur la possibilité de se retourner contre son employeur en cas d'absence de formation de manager accordée.

Djamila EL BERRY confirme cette possibilité si le dysfonctionnement organisationnel est lié à un défaut de moyen mis à disposition de la personne manager. Dans ce cas, il faut démontrer l'exercice d'une faute.

C'est le cas par exemple pour la qualification d'homicide involontaire en cas de suicide avec lettre incriminant l'employeur. Il existe un risque car l'accord du 22 octobre 2013 oblige légalement l'employeur à mettre un plan d'évaluation et de prévention des RPS au sein de la collectivité. S'il y a un suicide d'un agent sur son lieu de travail, alors la faute pourra relever de l'employeur si celui-ci n'a pas mis en œuvre les éléments nécessaires définis par le règlement pour éviter la situation.

Kevin DELEIGNIES précise que le guide RPS est diffusé à l'échelle des Centres de Gestion mais qu'il est également téléchargeable en version numérique sur internet. Aucune mise à jour n'est prévue mais le guide pourra être modifié en fonction des évolutions en matière de RPS. Un travail est actuellement engagé sur un autre guide portant sur la qualité de vie au travail.

Débats

Philippe PATARIN, Directeur Général du Centre de Gestion de la Gironde s'interroge sur la responsabilité pénale de la collectivité en tant que personne morale.

Djamila EL BERRY répond que cette responsabilité pourra être opérante. Si le manager est, au regard des éléments examinés, le "bras armé" de la collectivité, alors, la personne morale pourra endosser la responsabilité. En effet, dès lors qu'elle a concouru à la réalisation du dommage, la personne morale ou physique est concernée par la responsabilité.

Elisabeth DE VISME, consultante à Augeo-RH s'interroge sur le nombre de collectivités ayant intégré les RPS au sein du document unique.

Kevin DELEIGNIES répond qu'environ entre 15 et 25% des collectivités ont mis en place un document unique. Cependant, le diagnostic RPS est rarement annexé au document unique, cela concerne uniquement 10% des collectivités.

Benoît CALMELS ajoute que les RPS peuvent aussi concerner les élus locaux.

Ceux-ci sont souvent confrontés à des difficultés de mise en œuvre de la politique municipale en parallèle de la baisse de la DGF. Ce constat permet de déduire que souvent, les élus ne font pas une priorité du traitement des RPS des agents.

Laurence DENES s'interroge sur les possibilités d'adaptation du compte pénibilité à la fonction publique.

Kevin DELEIGNIES explique que la transposition du compte pénibilité à la fonction publique pose plusieurs problèmes. En effet, la pénibilité, dans le secteur privé, est évaluée en fonction des caractéristiques précises d'un poste. Or, il est difficile d'évaluer la pénibilité des agents territoriaux souvent polyvalents dans les petites collectivités territoriales.

Djamila EL BERRY ajoute que la polyexposition est mesurée dans le secteur privé. Cependant, le compte pénibilité est remis en question par la nouvelle gouvernance. Il est à noter que l'évaluation des risques pour les collectivités existe depuis 1989. Il faut a minima évaluer les risques et mettre en place un document unique pour toutes les collectivités avant de réfléchir à la transposition du compte pénibilité au secteur public.

Daniel LEROY, Président du Centre de Gestion de Seine-et-Marne conclut qu'il existe un grand nombre de problématiques touchant aux RPS et plus largement aux risques sur la santé et la sécurité au travail des agents publics. Cependant, bien que les problématiques soient nombreuses, les collectivités disposent d'un certain nombre de solutions à mettre en œuvre (diagnostics, document unique, politique de prévention…). Les collectivités ont encore de nombreux objectifs à atteindre en matière de santé et sécurité au travail.

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Mardi 20 juin 2017

Parc des Expositions Porte de Versailles



LES SERVICES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

SOMMAIRE

INTRODUCTION 5

1. LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES EN MATIERE DE SST 7

1.1. L'évolution des textes législatifs et règlementaires 7

1.2. Les acteurs de la prévention 8

1.3. Les outils de la prévention des SST 17

1.4. Les obligations de l'employeur et la mise en œuvre de sa responsabilité 21
A/ La responsabilité administrative 23
B/ La responsabilité pénale 24

2. L'EVALUATION DES INSTANCES MEDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE 32

2.1. Définition des instances médicales, rapport de l'IGA et de l'IGAS 32

2.2. L'évaluation des instances médicales 33
A/Le diagnostic : un dispositif complexe, non piloté générateur de lourdeurs et de délais 34
B/Les pistes d'évolution développées par la mission 37

2.3. La gestion du secrétariat des instances médicales par les Centres de Gestion 41

3. LA PREVENTION DE LA PENIBILITE 43

3.1. La définition de la pénibilité 43

3.2. La connaissance de la pénibilité par les collectivités territoriales : 44

3.3. La prévention de la pénibilité 48

4. LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX 50

4.1. La définition des risques psycho-sociaux 50

4.2. L'évolution de la prise en compte des RPS dans la Fonction Publique Territoriale 52

4.3. Eléments chiffrés figurant dans le guide RPS publié par l'ANDCDG en mars 2017 56

4.4. Les enjeux de mise en œuvre d'une démarche de prévention 57

4.5. Le rôle des psychologues du travail et des Centres de Gestion 58

4.6. La prévention des RPS dans les CCAS 60

INTRODUCTION

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.

Cela passe nécessairement par une politique de santé au travail et de prévention des risques qui répond à plusieurs enjeux :

* *Un enjeu humain* :
La fonction publique territoriale est constituée à 75% d'agents de catégorie C, avec une filière technique représentant 53% des effectifs. De nombreuses missions sont fortement exposées à des risques de pénibilité (égoutiers, éboueurs, agents de voirie...).

Un nombre important d'agents exercent également dans le secteur de la petite enfance, de l'aide à domicile... qui sont également sources d'usure physique.

* *Un enjeu financier* :
Les absences des agents représentent un coût pour la collectivité employeur. En cas d'accident du travail, celle-ci doit prendre en charge l'ensemble des frais médicaux s'y rapportant. Les coûts indirects sont également à prendre en compte, tels que le remplacement des agents concernés, la surcharge de travail engendrée pour les services ou encore le stress que cette surcharge peut entraîner.

* *Un enjeu juridique* :
Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 indique que la santé comprend la santé physique mais également la santé mentale.

Le travail peut engendrer des conséquences néfastes sur les agents : stress, dépression, troubles musculo-squelettiques, souffrance, maladies, accidents... Ces troubles peuvent résulter d'une mauvaise organisation du travail, d'une surexposition à des substances chimiques et toxiques, d'un manque de moyens de protection, d'une désinformation sur les risques et les attitudes à avoir...

Aux termes de l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, l'autorité territoriale a l'obligation de «*veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous sa responsabilité*».

Comme le rappelle l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur porte la responsabilité de protéger la santé physique et mentale des agents, l'autorité territoriale a donc pour obligations de :

* Eviter les risques
* Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
* Combattre les risques à la source
* Adapter le travail à l'homme.

Voici quelques exemples de risques auxquels peuvent être confrontés les agents de la Fonction Publique :

* risques de chute de hauteur (lors de l'élagage des arbres...)
* risques routiers
* risques machines (coupures, écrasement...)
* risques chimiques (inhalation de vapeurs, manipulation de produits d'entretien...)
* risques électriques
* risques liés au bruit (agents utilisateurs de machines pour l'entretien de la voirie...)
* troubles musculo-squelettiques
* risques psychosociaux (stress, harcèlement...)

Pour prévenir ces risques, plusieurs moyens sont mis à la disposition de l'autorité territoriale.

En vertu de l'article 4 du décret 85-603 du 10 juin 1985 l'autorité territoriale a l'obligation de nommer «*des assistants de prévention et, le cas échéant des conseillers de prévention*». Ces agents de prévention sont chargés d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention ainsi que dans la mise en œuvre des règles

d'hygiène et de sécurité au travail.

Face aux réformes de l'Etat et des collectivités territoriales sur les organisations et les conditions de travail et au vieillissement des agents, la problématique de la santé et de la sécurité au travail est devenue, depuis plusieurs années, prépondérante.

Une évolution sensible du bloc local se met en place d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux.

La réorganisation territoriale entraine potentiellement des avancées non négligeables pour les agents 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 ».

Engager une réflexion dès le départ sur les impacts RH avec les DRH et le CDG est important car les inquiétudes des agents sont nombreuses.

Les obstacles portent principalement sur :
* Les freins des agents à la mobilité géographique
* L'absence de culture commune
* L'harmonisation des conditions de travail des agents
* L'inquiétude des équipes
* L'attachement à la collectivité d'origine
* La double tutelle et les problèmes liés à la responsabilité hiérarchique
* La coexistence de procédures différentes
* Le besoin d'affinités relationnelles...

Une attention doit être portée sur les conditions de travail et le bien-être des agents. Mettre en place une politique de prévention des risques professionnels dans une structure nouvelle n'est pas neutre.

Le dialogue social est essentiel pour garantir l'adhésion des agents à la culture que la nouvelle intercommunalité ou commune nouvelle va devoir construire sur le plan de l'organisation du travail (temps et conditions de travail, avantages indemnitaires et sociaux ...).

Si la réforme territoriale a un impact sur plusieurs obligations des employeurs locaux en matière de santé et de sécurité au travail (mise en place CHSCT ou CT notamment), les règles qui s'imposent à l'autorité territoriale demeure les règles de droit commun (désignation des acteurs de la prévention, réalisation du document unique...).

Toutefois, dans le cadre d'une réorganisation complète de services, une attention particulière devra être portée sur la prévention des risques psychosociaux.

La prévention des risques professionnels est au cœur des préoccupations de chacun, toutefois une telle démarche ne peut être engagée de la même manière dans toutes les collectivités et dans tous les établissements publics qui se caractérisent par leur grande diversité et hétérogénéité. Les Centres de Gestion jouent alors un rôle fédérateur d'aide à l'application des réglementations en matière de santé-sécurité au travail auprès des collectivités de leur département.

Pour préserver la santé des agents il faut savoir anticiper. Cette anticipation des risques se fait par l'amélioration des conditions de travail, par la modification de l'organisation... La politique globale de gestion des ressources humaines doit agir sur le long terme.

Cette journée d'information et d'échanges sera consacrée à l'étude du cadre d'intervention des acteurs de la santé sécurité au travail dans la Fonction Publique Territoriale et aux actions engagées pour favoriser la prévention des RPS.

1. LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES EN MATIERE DE SST

1.1. L'évolution des textes législatifs et règlementaires

Le droit applicable à la fonction publique en matière de santé et de sécurité au travail (SST) présente la particularité d'être un dispositif juridique mixte. Il relève à la fois du code du travail et du statut de la fonction publique.

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pose le principe du droit des agents à des conditions de travail de nature à protéger leur santé et leur sécurité. Plus particulièrement pour la FPT, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT poursuit plusieurs objectifs en matière de SST. Elle renvoie au code du travail pour l'application des principes de prévention, de la démarche d'évaluation des risques et des règles particulières de sécurité. Elle définit les missions des acteurs de prévention.

Parallèlement aux lois portant statut de la fonction publique, a été publié un décret relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive (décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Le décret du 10 juin 1985 a par la suite été modifié par les décrets du 16 juin 2000, du 14 avril 2008, du 3 février 2012, du 11 février 2015, du 29 novembre 2016. Ce texte vient préciser le régime juridique de la SST notamment concernant les principes de prévention, la démarche d'évaluation des risques et les règlementations particulières. Le décret définit également les attributions et les moyens des différentes fonctions de prévention propres à la FPT.

Le décret n°2012-170 du 3 février 2012 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 est venu également compléter l'objectif de rénovation du dispositif d'hygiène et de sécurité. Il répond principalement au renforcement et à la valorisation des instances et acteurs opérationnels, premier axe de l'accord du 20 novembre 2009.

Des précisions ont notamment été apportées concernant le droit de retrait. Le décret précise le droit de retrait pour les agents en cas de danger grave et imminent dans leur situation de travail. Tant que ce danger persiste, l'autorité territoriale ne peut pas obliger l'agent à reprendre ses fonctions. Lorsque l'autorité est avisée du danger, elle procède à une enquête avec les membres du CHSCT qui l'en ont informée. Le CHSCT a communication des mesures prises par l'autorité pour remédier à la situation. Lorsqu'il y a des divergences dans le constat du danger ou dans le choix des mesures prises pour faire face à la situation, le CHSCT est réuni en urgence (dans les 24h). L'inspecteur du travail doit être informé de cette réunion (il peut notamment y assister).

La réforme de l'hygiène et de la sécurité dans la fonction publique fait écho aux dispositions du code du travail afin de protéger l'agent public comme travailleur exposé à des risques professionnels. L'article 3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 prévoit que les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont notamment celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail, sous réserve de dispositions de ce décret. Cette protection de l'agent était devenue nécessaire, le droit à la santé étant un objectif de valeur constitutionnelle (DC n°2004-494 du Conseil constitutionnel du 29 avril 2004).

Dans l'objectif de rapprocher l'encadrement de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique de celui du secteur privé, plusieurs autres textes ont été publiés :

* L'accord international sur le stress au travail du 2 juillet 2008, envisage la prévention des risques psychosociaux

* 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*». Cet accord comprend 15 mesures autour de trois axes :

- instances et acteurs opérationnels en matière de santé et de sécurité au travail
- objectifs et outils de prévention des risques professionnels
- dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé.

* La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social réforme la négociation collective et les instances représentatives des personnels compétentes en matière d'hygiène et de sécurité. Les comités techniques paritaires deviennent les comités techniques et les comités d'hygiène et de sécurité deviennent les CHSCT

* En 2013, l'Accord-cadre relatif à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique, signé le 22 octobre, s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009. L'accord-cadre se fixe comme objectif de donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 a fait évoluer certaines dispositions en lien avec la santé et la sécurité au travail :

* Elle renforce la protection fonctionnelle des agents (article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

* Cette loi ouvre aux représentants des organisations syndicales membres de comités techniques ou de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) deux nouveaux droits :
  - un crédit de temps syndical spécifique
  - un droit à congé pour formation.

* Elle prévoit le report possible de la limite d'âge pour les médecins de prévention. Par dérogation à l'article 6-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, ces fonctionnaire pourraient exercer jusqu'à l'âge de 73 ans.

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 comprend des mesures relatives à la santé et à la sécurité des agents ainsi que des mesures de prévention notamment :
  - Une simplification de l'accès au temps partiel thérapeutique
  - La mise en place d'une période de préparation au reclassement
  - La création d'un régime de présomption d'imputabilité et d'un congé pour invalidité temporaire.

* Dans la circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, il est demandé aux employeurs publics de participer à la mise en œuvre du plan d'actions sur la santé et sécurité au travail dans la fonction publique, piloté par la DGAFP, et d'en faire connaitre la teneur à leurs personnels. Articulé autour de cinq axes, le plan d'actions identifie les chantiers sur lesquels l'administration entend désormais avancer dans les domaines du pilotage de la santé au travail (objectifs 1 à 3), de la médecine de prévention (objectif 4), de la prévention des risques professionnels et de la prise en compte de la pénibilité (objectifs 5 et 6), de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi (objectifs 7 et 8), du fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée (objectifs 9 et 10).

Le droit en matière de SST a pour finalité la protection de la santé physique et mentale, la sécurité, l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie des agents au travail. L'obligation juridique correspondante suppose la connaissance et le traitement des risques réels du service et ne se limite pas au cadre formel des règles et prescriptions de sécurité. Dans les faits, une application au plus proche des réalités concrètes doit être recherchée par l'évaluation préalable des risques, puis la mise en œuvre et le suivi des mesures de protection adaptées.
En responsabilisant les acteurs au sein du collectif de travail (décideurs, opérationnels, fonctionnels), le droit applicable en matière de SST donne des repères pour contribuer à l'amélioration de la gestion des RH.

Plus globalement, il s'agit d'insister sur l'extension progressive des normes et obligations applicables aux employeurs territoriaux en matière de SST, ce cadre légal et règlementaire devant s'intégrer et être adapté concrètement aux situations réelles à travers un pilotage de la politique des risques en matière de santé et sécurité des agents.

1.2. Les acteurs de la prévention

La collectivité territoriale, en tant que personne morale, mais aussi son représentant personne physique ont la responsabilité de la sécurité des agents dans le cadre de l'exécution des missions de service public. Ainsi, l'autorité territoriale doit mettre en place une politique de prévention des risques afin de préserver la santé de ses agents et améliorer les conditions de travail. Chaque agent est un acteur de sa propre sécurité en mettant en œuvre les règles et les mesures de prévention dans son collectif de travail.

Le régime juridique de la prévention fixe l'organisation, les attributions et les missions des acteurs chargés de la mise en œuvre de ces obligations.

L'autorité territoriale, en tant qu'employeur, porte la responsabilité de protéger la santé des agents placés sous son autorité. Son rôle est défini aux articles L 4121-1 à L4121-5 du code du travail. L'autorité territoriale doit prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents.

Ces mesures passent par des actions de prévention des risques professionnels et de pénibilité au travail, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'autorité doit adapter ces mesures et prendre en considération les capacités de l'agent. Si elle ne respecte pas ses obligations en la matière, sa responsabilité pourra être engagée.

L'ensemble des collectivités locales et de leurs établissements publics sont soumis au décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale.

Pour atteindre ses objectifs, l'autorité territoriale se doit de :
* définir une politique de prévention
* mettre en place une organisation spécifique au sein de laquelle est coordonnée l'action de différents acteurs (assistants de prévention, agents chargés d'une fonction d'inspection, médecin de prévention...)
* établir des règlements et consignes.

Une **délégation de pouvoir et de responsabilité peut être donnée** auprès de responsables de services par exemple.

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 :

* 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 prévention
* Evaluer les risques professionnels
* 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.



L'encadrement doit vérifier :

* l'application de la sécurité et la conformité des équipements dans les unités dont il a la charge
* l'application des règlements, prescriptions et recommandations internes et externes portés à sa connaissance et leur intégration dans l'organisation du travail
* la mise en place des consignes et des modes opératoires
* le signalement et le traitement des risques et/ou dysfonctionnements
* l'organisation et l'engagement des actions de formation et de sensibilisation du personnel en matière de prévention
* le niveau de sécurité comme un indicateur de performance aussi important que le niveau de qualité
* le traitement immédiat des dérives dangereuses pour la sécurité au travail.

Les agents sont les acteurs de leur propre sécurité et doivent veiller à leur santé dans le cadre professionnel en fonction de leur formation et selon leurs possibilités (article 7 du décret n°85-603 du

10 juin 1985, article L 4122-1 du Code du travail).

Afin de se prémunir contre tout risque d'accident ou une maladie professionnelle, les agents doivent:

* mettre en œuvre les règles et mesures de prévention définies par l'autorité territoriale
* signaler toute situation de travail qui semble présenter des risques pour la santé ou la sécurité
* faire des suggestions en matière de prévention des risques professionnels.

Tous les agents ont une obligation générale de sécurité : ils doivent en effet veiller à leur propre sécurité, mais également à celle de leurs collègues de travail. Cette obligation est appréciée en fonction de leur formation, de leurs connaissances et des instructions qu'ils ont reçues.

Elle a deux corollaires :

* pour l'agent, le droit de se retirer en présence d'une situation présentant un danger grave et imminent
* pour l'employeur, le droit de sanctionner les fautes commises par l'agent qui ne respecte pas son obligation de sécurité.
En effet, l'agent doit répondre des fautes qu'il commet en matière de sécurité dans l'exécution de ses fonctions, notamment du fait du non-respect des consignes de sécurité (Cass Soc, 28 février 2002, Société Textar France, n°00-41.220).

Le CHSCT est devenu, depuis la loi du 5 juillet 2010 une instance majeure en matière de SST. L'apparition de risques «*émergeants*» (RPS, troubles musculo-squelettiques) a entrainé l'extension des compétences de cette instance.
La création d'un ou de plusieurs CHSCT est obligatoire :

* dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents
* dans chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants désignés par les organisations syndicales.

Le CHSCT a un rôle de prévention et contribue :

* à l'amélioration des conditions de travail, notamment dans les domaines suivants : l'organisation du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des postes de travail et leur adaptation, la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes, la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail, les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail

* à la prévention des risques professionnels, notamment ceux auxquels peuvent être exposées certaines catégories de personnels (femmes enceintes, travailleurs temporaires, travailleurs handicapés...)

* à l'analyse des circonstances et des causes des accidents de service ou des maladies à caractère professionnel ou non, par le biais d'enquêtes.

Dans le cadre de sa mission de prévention, le CHSCT peut également :

* mener à son initiative des actions susceptibles d'améliorer le bien-être des personnels
* développer la prévention, par des actions de sensibilisation et d'information des agents.

Le CHSCT a aussi un rôle consultatif et doit être obligatoirement consulté :

* préalablement à la mise en œuvre de tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail des personnels

* sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides

* sur les mesures générales prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des agents accidentés, invalides ou handicapés, notamment par l'aménagement des postes de travail, ainsi

que sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

* sur la teneur des documents qui se rattachent à sa mission, et notamment des règlements et consignes envisagés par l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les membres du CHSCT peuvent procéder à intervalles réguliers à des visites d'inspection. Ils bénéficient pour cela d'un droit d'accès aux locaux qui relèvent de leur compétence géographique.

Le CHSCT procède, dans le cadre de sa mission, à des enquêtes sur les accidents et maladies à caractère professionnel.

Ces enquêtes sont obligatoires en cas :

* d'accident de service grave ou de maladie professionnelle grave ayant entraîné un décès ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente

* d'accident ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel survenu à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ayant révélé un risque grave.

En dehors de ces situations, leur réalisation est décidée par une délibération du comité, à la majorité de ses membres.

Le CHSCT peut faire appel, aux frais de la collectivité, à un expert agréé :
* en cas de risque grave révélé ou non par un accident de travail ou de service ou une maladie professionnelle
* en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Le comité rend ses avis à la majorité des membres présents.

Les Comités Techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service, aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels, aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, aux orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle. Enfin, les CT sont également consultés sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. L'autorité territoriale lui présente, au moins tous les deux ans, un rapport sur l'état de la collectivité.

Les Assistants et conseillers de prévention doivent être nommés dans chaque collectivité lorsque l'importance des risques professionnels et des effectifs le justifient.

Le réseau des agents de prévention se décline en deux niveaux: les assistants de prévention qui constituent le niveau de proximité et les conseillers de prévention qui assurent une mission de coordination.

Ils sont désignés par l'autorité territoriale sous l'autorité de laquelle ils exercent leurs fonctions.

L'autorité territoriale leur adresse obligatoirement une lettre de cadrage qui doit notamment indiquer les moyens mis à leur disposition pour exercer leurs missions.

Préalablement à la nomination, une copie de cette lettre doit être communiquée au CHSCT, ou à défaut au comité technique dans le champ duquel l'agent est placé.

Les assistants et conseillers de prévention ont pour missions :

* d'ouvrir et de tenir, dans chaque service, un registre de santé et de sécurité au travail. Celui-ci contient les observations des agents concernant la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ; il est à la disposition des agents et le cas échéant des usagers et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

* d'assister et de conseiller l'autorité territoriale sur les démarches d'évaluation des risques et sur la mise en place de la politique de prévention des risques et des règles de sécurité et d'hygiène au

travail : pour prévenir les dangers, pour améliorer les méthodes et le milieu du travail, pour faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre et pour veiller à l'observation des prescriptions législatives et règlementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services

* de proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques

* de participer à la sensibilisation, l'information, et la formation des personnels.

Le conseiller ou, à défaut, l'un des assistants de prévention, est associé aux travaux du CHSCT. Il y assiste de plein droit, avec voix consultative, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.
L'assistant ou le conseiller de prévention peut assister les membres du CHSCT lorsqu'ils procèdent à la visite des services ou à une enquête.

Le conseiller de prévention, à défaut l'assistant de prévention, intervient aussi dans le champ de la prévention médicale, lors de l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels.

L'Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI) est désigné au sein des collectivités par l'autorité territoriale, après avis du Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), pour assurer une fonction d'inspection. L'ACFI est à la fonction publique ce que l'inspecteur du travail est au secteur privé, à ceci près qu'il ne dispose pas tout à fait des mêmes moyens ni d'un pouvoir de coercition.

Ses missions sont définies par l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 :

* il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité

* il 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

* en cas d'urgence, il propose à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'il juge nécessaires

* il peut intervenir au cours de la procédure qui suit le signalement d'une situation susceptible de présenter une situation de danger grave et imminent

* il peut être entendu par le CHSCT

* il est consulté pour avis sur les règlements et consignes que l'autorité compétente envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité, ou sur tout autre document

* il peut, le cas échéant, participer aux visites du CHSCT.

Le décret du 11 février 2015 avait pour objectif de renforcer des missions des acteurs de la prévention.

Il a prévu la possibilité de saisine de l'ACFI en cas d'absence de réunion du CHSCT, ou de l'instance en tenant lieu, sur une période d'au moins 9 mois.

Si le comité n'a pas été réuni sur une période d'au moins neuf mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection peut être saisi par les représentants titulaires du comité.

Sur demande de l'ACFI, l'autorité territoriale convoque, dans un délai de huit jours à compter de la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

L'impossibilité de tenir une telle réunion doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres du CHSCT.

En l'absence de réponse de l'autorité territoriale ou lorsqu'il estime que le refus est insuffisamment motivé, l'ACFI saisit l'inspecteur du travail.

Le service de médecine préventive est obligatoire pour les collectivités, soit :

* en créant leur propre service

* en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés

* en adhérant à un service commun à plusieurs collectivités

* en adhérant au service créé par le centre de gestion

* en adhérant à un service de santé au travail en agriculture

* à défaut, (après avis du CHSCT), en adhérant à une association à but non lucratif, et ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics.

Les médecins de ce service peuvent être assistés par du personnel infirmier et un secrétariat médico-social.
Ces services peuvent faire également appel à des personnes ou organismes possédant des compétences dans ces domaines. Cette équipe pluridisciplinaire est placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale, elle est animée et coordonnée par le médecin de prévention.

Ce service est consulté par l'autorité territoriale sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire. Il a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

Le médecin de prévention dispose principalement de deux champs d'intervention :

* son action sur le milieu professionnel qui lui permet d'évaluer et d'agir sur les conditions de travail des agents ; à ce titre il peut visiter les lieux ou les postes de travail, que cela soit à son initiative, à la demande de l'autorité territoriale ou celle des agents eux-mêmes

* la surveillance médicale des agents.

Le rôle de ce médecin est exclusivement préventif et ne peut déborder sur celui du médecin agréé qui est chargé des visites d'aptitude physique.

Il est également différent de celui des médecins agréés, membres du comité médical ou de la commission de réforme, chargés de formuler des avis sur les réponses à apporter aux situations médicales auxquelles les agents sont confrontés.

Le médecin de prévention ne se substitue pas non plus au médecin traitant et ne prescrit pas de traitement. Il peut cependant prescrire des examens complémentaires si cela lui est nécessaire pour l'appréciation de l'aptitude médicale au poste de travail.

Le médecin de prévention reçoit de l'autorité territoriale ou de celle du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale lorsqu'il appartient à celui-ci, une lettre de mission (qui indique les services où il est compétent, les objectifs et les volumes de vacations horaires à accomplir).

Les instances médicales (commission de réforme et comité médical) constituent des acteurs en cas de maladie ou d'accident de service.

L'avis de la commission de réforme est requis dans les cas suivants :

* demande d'un congé de longue durée pour une maladie contractée en service
* demande d'un congé pour accident ou maladie imputable au service
* reconnaissance de l'inaptitude médicale à l'exercice des fonctions ou à tout autre emploi de reclassement
* caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude constatée
* licenciement du stagiaire pour inaptitude physique imputable au service
* détermination de la nature et du taux de l'invalidité mettant l'intéressé dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions
* situation du fonctionnaire à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, lorsque le comité médical avait présumé, au moment du dernier renouvellement, que l'agent serait inapte à reprendre ses fonctions
* reconnaissance et détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de

l'allocation d'invalidité temporaire
* examen des droits à l'allocation temporaire d'invalidité
* application des dispositions relatives à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé
* mise à la retraite pour invalidité des agents affiliés à la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales
* service à temps partiel pour raison thérapeutique dans le cadre d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle, en cas d'avis non concordants du médecin traitant et du médecin agréé
* infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre.

La commission de réforme n'est consultée sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle que dans le cas où l'administration ne la reconnaît pas (article 23 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Aux termes de l'article 4 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, la consultation du comité médical est obligatoire dans les cas qui suivent :
* La prolongation des congés de maladie au-delà de six mois consécutifs
* L'octroi ou le renouvellement des congés de longue maladie ou de longue durée
* La réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée
* La réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie
* La reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique, en cas d'avis non concordants du médecin traitant et du médecin agréé
* L'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office
* La mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement
* Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire
* Le placement du fonctionnaire stagiaire en congé sans traitement
* Le placement en congé de grave maladie
* Le licenciement pour inaptitude physique.

Outre l'examen de l'aptitude physique pour l'admission dans la fonction publique et la question du maintien en activité après la limite d'âge, le comité peut être également saisi sur les problématiques suivantes :

* La réintégration à l'issue des congés lorsqu'il y a contestation
* La contestation à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale des conclusions du médecin agréé à l'issue d'une contre-visite.

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.

En effet, les Centres de Gestion peuvent, en vertu de l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, créer des services de médecine préventive «*ou de prévention des risques professionnels*».

Les services de prévention des risques professionnels des Centres de Gestion constituent une «*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...

85% des CDG proposent un service de médecine de prévention.

Cette mission est en constante évolution depuis 2004, période où elle était exercée par 78% des établissements.

Les prestations suivantes sont réalisées :

* Visite médicale
* Visite supplémentaire
* Visite de reprise de fonctions
* Surveillance médicale particulière (pour travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes à risques particuliers...)
* Visite d'embauche
* Tiers temps : il a pour objectif de prévenir les risques professionnels, notamment par l'observation des conditions de travail. Le médecin établit ainsi une fiche de risques par poste ou service, ce qui lui permet de conseiller l'employeur dans une démarche de prévention
* Etudes de postes.

La majorité des Centres proposent également des audiogrammes (82%), des vaccinations professionnelles (67%), des radiographies (18% des CDG).

Certains proposent d'autres prestations comme : une cellule d'adaptation à l'emploi, une exploration fonctionnelle respiratoire (E.F.R.), des spirométries, des Visio tests, des mesures de bruit (sonomètre, dosimètre), des prescriptions d'examens complémentaires en fonction des risques professionnels identifiés...

80% des affiliées obligatoires ont recours à ce service, ainsi que 47% en moyenne des collectivités affiliées volontaires et un tiers des collectivités non affiliées.

En moyenne, 9 790 agents bénéficient de ce suivi par département (plus de 6 200 visites annuelles).

84% des CDG ont mis en place la pluridisciplinarité pour le service de médecine professionnelle avec la désignation d'un médecin coordonnateur.

Depuis environ 7 ans, les Centres de Gestion recrutent de plus en plus des infirmiers du travail dans les services de médecine professionnelle (dans 37% des Centres).
Cela représente en moyenne 1 agent à temps complet par CDG.

Presque la moitié des Centres de Gestion emploient des ergonomes dans leur service de médecine professionnelle (en moyenne 1,3 agent en équivalent temps plein).

Les missions réalisées par les ergonomes de ces Centres sont :

* études de maintien dans l'emploi
* études de postes de travail
* action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
* co-animation du réseau des assistants de prévention
* correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils aux élus et DG pour les financements FIPHFP
* prestation d'ergonomie de conception, conseil sur l'aménagement et le matériel
* visites des locaux dans le cadre du tiers temps médical
* étude d'ambiances, d'organisation de service...

70% des CDG ont mis en place des psychologues du travail dans leur service de médecine professionnelle.
On peut noter que ces recrutements ont commencé dès 2003, bien avant ceux des ergonomes ou des infirmiers du travail.

Pour cette mission, ces Centres de Gestion emploient en moyenne 1,06 agent en équivalent temps plein.

Les missions réalisées par les psychologues du travail de ces Centres sont :

* études de maintien dans l'emploi
* aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de prévention
* audit organisationnel, contribution aux études d'organisation, diagnostic qualité de vie au travail
* aide au recrutement
* co-animation du réseau des assistants de prévention
* accompagnement à l'insertion des personnes en situation de handicap
* accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif

* prévention primaire, secondaire, tertiaire, des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
* démarches de médiation
* information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
* contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail
* intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
* accompagnement vers les soins
* élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS...

Presque la totalité des Centres de Gestion ont un service de prévention des risques professionnels : 94,7% des établissements.

Environ 411 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service, mais ce chiffre varie en fonction des CDG, cela peut aller de 32 collectivités à 947. Dans la grande majorité des cas, toutes les collectivités affiliées des Centres ont recours au service, certaines collectivités non affiliées le demandent également.

Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :

* Conseil auprès des collectivités
* Elaboration et mise en ligne de documents
* Sensibilisation des agents de prévention
* Visites de locaux
* Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).

Les missions **d'études de postes** en lien avec le médecin de prévention, **d'inspection** et d'élaboration d'un **rapport d'inspection** sont réalisées dans plus de 65% des Centres.

En ce qui concerne l'accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU), il faut noter que :

* le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion augmente depuis 2011 : on passe d'une moyenne de 33 collectivités suivies en 2011 à 63 en 2014
* Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés, en collaboration avec le CDG, augmente également : on passe d'une moyenne de 41 DU réalisés sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés par Centre en 2011 (ce qui représente environ 11% des collectivités et établissements affiliés), à plus de 79 en 2014 (ce qui représente environ 16% des collectivités et établissements publics affiliés).

Certains Centres de Gestion réalisent d'autres activités dans le cadre du service de prévention, telles que :

* La réalisation de dossiers d'aides relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap
* Un diagnostic santé et sécurité au travail avec élaboration d'un rapport de visite
* La formation des assistants de prévention en collaboration avec le CNFPT
* L'édition de bulletins d'information, la réalisation d'une veille réglementaire
* L'animation de réseaux (assistants et conseillers de prévention)
* Dosimétrie du bruit, mesure d'éclairement
* Cellule d'analyse et de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles
* Des réunions d'information auprès des agents des collectivités, des réunions de sensibilisation sur la réalisation du DU auprès des élus
* Le développement de l'accessibilité des locaux professionnels, l'intervention pour la conception des lieux de travail
* La mise à jour des DU
* La conduite de projets (enquête de qualité de vie au travail...)
* L'aide au montage des demandes de subventions du FNP.

En moyenne **3 agents** par Centre sont en charge du service de prévention (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes...). Ce chiffre varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à 18 pour un CIG.

Une grande majorité des CDG ayant répondu (environ 79%) emploient dans leur service

«prévention» des ACFI.

Les Fonds national de Prévention (FNP) - Pour que le facteur économique ne soit plus un frein en matière de projets en santé et sécurité au travail, le Fonds national de prévention s'est positionné depuis 2003 comme un **acteur institutionnel majeur** et incontournable auprès des collectivités qui souhaitent entreprendre des démarches d'amélioration des conditions de travail.

Le FNP a été créé par la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001. Ce fonds est placé auprès de la Caisse nationale de retraites des collectivités locales (CNRACL) et il est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Ce fonds est alimenté par un prélèvement qui est précompté sur la participation des employeurs au financement de la CNRACL. Il ne génère pas de nouvelle cotisation pour l'employeur.

Le FNP a trois missions (article 31 loi du 17 juillet 2001):
** «établir, au plan national, les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles constatées par les collectivités et établissements...*
** ...participer au financement... des mesures de prévention arrêtées par les collectivités et établissements ...*
** ...élaborer, à l'attention des collectivités et établissements... des recommandations d'actions en matière de prévention.*

Pour l'accomplissement de ces missions, le fonds peut conclure une convention avec tout service ou organisme œuvrant dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. »

Le FNP a pour mission de fond de produire de la connaissance, de financer des actions et de proposer une politique de prévention.

En ce qui concerne la deuxième mission du FNP (participer au financement, sous la forme d'avances ou de subventions, des mesures de prévention arrêtées par les collectivités et établissements), un programme d'actions a été défini avec la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des collectivités.

1.3. Les outils de la prévention des SST

Plusieurs outils permettent de mener une politique de prévention des risques et de préservation de la santé au travail :

* Le **registre de santé et sécurité au travail** est ouvert dans chaque service, il est mis à disposition de l'ensemble des agents et contient des observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail et est tenu par les assistants et conseillers de prévention

* La **formation en matière de santé et sécurité au travail** : Le décret du 10 juin 1985 généralise la formation en matière de santé et sécurité à tous les personnels. Une formation spécifique est prévue pour les membres du CHSCT. De plus, une formation de prise de poste et une formation continue sont prévues pour les assistants, conseillers de prévention et ACFI. Par ailleurs, une formation de secouriste du travail doit être organisée pour un ou plusieurs agents dans chaque service où sont exécutés les travaux dangereux.

* Le **droit d'alerte et le droit de retrait :** Les agents qui ont un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur santé ou leur vie ont droit de se retirer de cette situation de travail jusqu'au rétablissement de la situation normale. En outre, tout membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent révélé ou non par un agent qui a exercé son droit de retrait, peut déclencher une procédure de droit d'alerte.

* **La réalisation du document unique**

Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 a introduit la notion de document unique d'évaluation des risques professionnels.

Tout employeur doit créer et mettre à jour le document unique des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (DU). En plus d'être une obligation légale, la réalisation de ce document permet

d'inscrire la collectivité dans une réelle démarche de prévention. Ce n'est pas seulement un document supplémentaire mais un véritable outil d'aide à la décision.



L'objectif principal de l'élaboration du DU est de garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les agents peuvent être exposés à de nombreux risques. Le risque résulte de l'existence d'un phénomène dangereux en présence de l'homme, créant une situation dangereuse.
Parmi les types de risques, on peut citer les chutes, la manutention, la circulation et les déplacements, l'effondrement et la chute d'objets, le bruit, la manipulation de produits toxiques et de déchets, les incendies...

Les risques de tous les postes de travail doivent être évalués et les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans un document unique remis à jour chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Typologie des risques	Détails
Ambiances climatiques / thermiques	Mauvaise visibilité sur la route du à la pluie, coup de soleil et coup de chaleur durant l'été, engelure durant l'hiver ou dans les chambres froides, travail dans un bureau avec une baie vitrée face au soleil...
Ambiances lumineuses	Risque d'éblouissement, escalier mal éclairé...
Ambiances sonores	Utilisation d'une tondeuse autoportée, repas du midi à la cantine scolaire...
Biologique	Nettoyage des toilettes publiques, ramassage de seringues, travail dans une station d'épuration...
Brûlure thermique	Contact avec la flamme d'un chalumeau, contact avec des plats chauds...
Chimique	Produits corrosifs, toxiques, CMR (Cancérigène, Mutagène et Reprotoxique), inflammables, explosifs, nocifs, irritants, dangereux pour l'environnement, comburants et tous autres produits chimiques.
Chute de hauteur	Agent travaillant sur un échafaudage, une nacelle, un escabeau...
Chute de plain-pied	Sol lavé, fil posé au sol...
Chute d'objets	Cartons stockés en équilibre sur une armoire. Échelle en appuie contre un mur...
Co-activité	Le risque de co-activité est présent lorsqu'il y a interférence entre les agents et les salariés d'une entreprise extérieure
Coupure / happement	Utilisation d'une tronçonneuse, perceuse à colonne, machine à bois...
Effondrement	Travaux dans les tranchées, travaux dans un bâtiment en rénovation...
Électrique	Réenclenchement du disjoncteur, réalisation de l'installation électrique, contact avec une pièce nue sous tension...
Explosion	Stockage de bouteilles de gaz, présence d'une atmosphères explosives liés aux poussières ou au gaz (bois, méthane...)
Heurt	Espace de travail mal agencé, présence d'obstacle, autour d'une pelleteuse...
Incendie	Stockage d'essence, travaux par point chaud...
Manutentions manuelles	Port de charges lourdes, gestes répétitifs...
Manutentions mécaniques	Conduite d'engin de levage, utilisation d'un palan électrique...
Postural	Positions de travail statique. Frappe d'un texte à l'ordinateur avec les coudes et poignets en l'air, se pencher pour attraper le téléphone. Postures pouvant entraîner des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)
Projection	Meulage, perçage, tonte...
Psychosociaux	Risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des agents : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail...
Routier	Agent travaillant sur la voie publique, agent conduisant un tracteur...
Travail isolé	Longue période de travail durant laquelle un agent ne peut être ni entendu, ni vu. Exemple : un agent seul qui réhabiliterai un ancien logement, un agent seul allant tondre au bord de la rivière...
Autres	Noyade, Vibrations, Rayonnement...

À partir des activités et des risques déterminés, une grille d'évaluation peut être établie. L'ensemble de ces risques ne peut être traité dans un même temps, c'est pourquoi il est important de hiérarchiser et prioriser les risques.
Les actions de prévention déjà existantes doivent être notées et le niveau de maîtrise du risque évalué. Le risque résiduel obtenu permet de conclure à un niveau de priorité.

Gravité	1	Accident sans arrêt de travail
	2	Accident avec arrêt de travail sans séquelle
	3	Accident avec arrêt de travail avec séquelle
	4	Accident pouvant entraîner la mort
Fréquence	1	Agent exposé au moins une fois par an
	2	Agent exposé au moins une fois par mois
	3	Agent exposé au moins une fois par semaine
	4	Agent exposé au moins une fois par jour
Maîtrise	1	Le risque est maîtrisé
	2	Le risque est assez bien maîtrisé
	3	Le risque est moyennement maîtrisé
	4	Le risque n'est pas maîtrisé

Le document unique permet de définir un programme d'actions de prévention découlant directement des analyses et des évaluations qui auront été effectuées.

La réglementation (article R 4121-4 du Code du travail) impose que le document unique soit tenu à la disposition :

* des membres du CHSCT ou du comité technique
* du médecin de prévention
* de l'ACFI
* des agents.

Le défaut de document unique d'évaluation des risques professionnels est sanctionné par une contravention de 5ème classe passible d'une amende de 1500 €.

Cette démarche présente différents intérêts :

* Améliorer la santé et la sécurité des agents en favorisant les conditions de travail
* Réduire les couts liés aux arrêts de travail
* Respecter les obligations légales et réglementaires

Malgré l'importance de cette obligation, elle n'est pas respectée par l'ensemble des employeurs territoriaux.

Un certain nombre d'autres documents assurent la traçabilité collective :

* Les notices de poste de travail (article R 4412-39 du code du travail) établies par l'employeur pour chaque poste de travail exposant à des agents chimiques dangereux
* la fiche de risques professionnels (article 14-1 du décret du 10 juin 1985), établie par le médecin de prévention et à laquelle l'assistant de prévention participe
* le plan de prévention des risques (article R 4512-6 du code du travail) qui définit les mesures de prévention.
* **l'outil RASSCT : rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail**

Le RASSCT entre dans un contexte réglementaire : le décret du 10 juin 1985 le prévoit (article 49). Il s'agit d'un rapport dressant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Les collectivités ont obligation d'établir ce rapport tous les ans depuis 1985, de le soumettre en comité technique ou CHSCT, puis de le transmettre au CDG pour synthèse. La synthèse doit être transmise par les Centres de gestion au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Les accords de novembre 2009 ont également introduit la nécessité de collecter des données sur les accidents de travail et maladies professionnelles (ATMP) dans la fonction publique, notamment territoriale. Au cours de l'été 2011 a été mis en place un groupe de travail sur la création d'un outil CDG de collecte des données ATMP permettant aux collectivités de réaliser leurs rapports annuels, et aux Centres de gestion de transmettre des synthèses au CSFPT.

L'outil « RASSCT » permet d'agréger les données de différentes manières : par intercommunalité, par taille de collectivité, par nature d'accident... Il est possible de traiter les informations de manière

globale, mais également faire des focus sur des éléments.

C'est un outil de saisie (pour les collectivités) et un outil d'agrégation (pour les CDG). L'outil de saisie choisi est un fichier Excel accompagné d'un guide utilisateurs. Il a été tenu compte des nomenclatures issues de PRORISQ pour élaborer cet outil.

Cet outil permet aux Centres de gestion d'améliorer l'accompagnement de leurs collectivités dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et de répondre à leurs obligations vis-à-vis du CSFPT.

Cet outil a été mis à jour pour intégrer les données sur les risques psychosociaux.

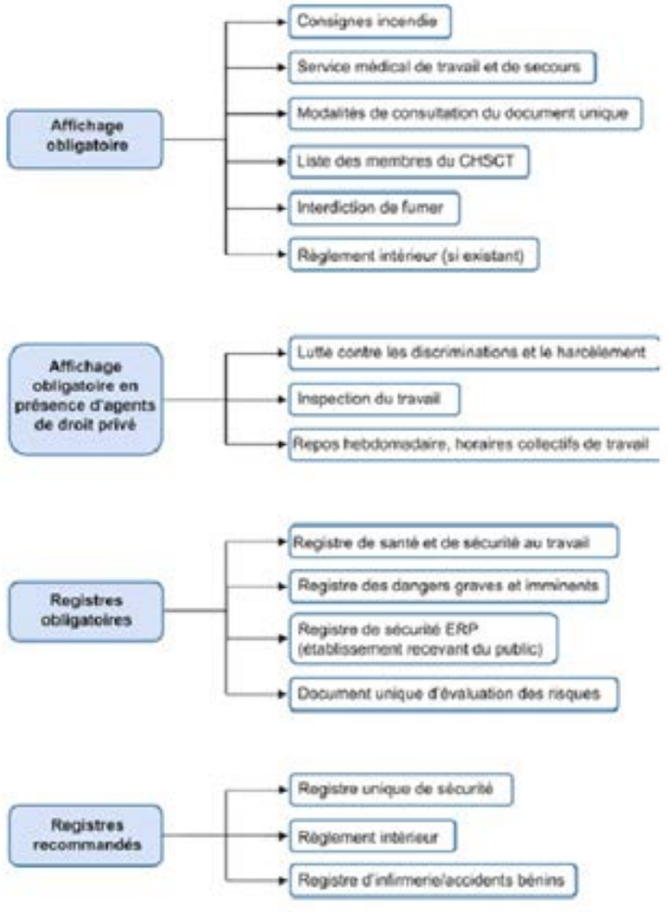
Au titre de l'article R 4141-3 du Code du travail, «*l'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité. Cette information porte sur :*

** les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, prévu à l'article R 4121-1*
** les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques*
** le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels*
** le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur*
** les consignes de sécurité incendie et instructions mentionnées à l'article R 4227-37 ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prévues à l'article R 4227-38.*

La réglementation en vigueur fait obligation aux employeurs de procéder à un affichage permanent dans les locaux de chacun des établissements où travaillent les agents, et ce dans de multiples domaines. Ces affichages permettent d'informer officiellement les agents sur les aspects liés à leur santé et à leur sécurité.

Au titre de l'article L 4121-1 du Code du travail, «*l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*». Tenant compte de l'obligation de résultats sur les mesures mises en place pour préserver la santé et la sécurité de ses employés, l'employeur doit pouvoir présenter aux autorités de contrôle les actions entreprises. **La possession et la tenue de certains registres** permettent d'assurer la traçabilité de ses actions et peuvent, le cas échéant, le dégager de sa responsabilité pénale.





Source : weka ouvrage santé et sécurité au travail

1.4. Les obligations de l'employeur et la mise en œuvre de sa responsabilité

La législation et la réglementation montrent que l'autorité territoriale et/ ou ses représentants sont tenus à plusieurs obligations :

* **L'obligation d'organisation** : l'autorité territoriale a l'obligation d'organiser ses services pour remplir les missions qui lui sont dévolues. De la même façon, elle doit organiser la prévention des risques professionnels en intégrant ses principes dans le fonctionnement des services. Aussi, elle doit mettre en place la médecine professionnelle et préventive, les organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les différents acteurs de la prévention stipulés par la réglementation.

* **L'obligation de gestion** : l'autorité territoriale doit s'assurer de la réalisation des missions qui lui sont confiées par la loi et la réglementation. Pour cela, elle dispose d'une administration à laquelle elle doit fixer des orientations et définir des objectifs en adéquation avec les moyens mis à sa disposition. Elle organise cette administration et confie à la hiérarchie par délégation la charge de la réalisation de ces missions, y compris en matière d'hygiène et de sécurité.

* **L'obligation de mise en œuvre** : afin de mettre en œuvre et d'assurer le fonctionnement des services, l'autorité territoriale veille à la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité.

* **L'obligation d'évaluation** : en tant que chef d'établissement, l'autorité territoriale doit effectuer une évaluation des risques incluant une identification des dangers et une analyse des risques.

* **L'obligation de planification** : la planification de la prévention passe par la mise en place de programmes annuels de prévention visant à la maîtrise des risques. Afin de déterminer les objectifs à atteindre en priorité, il est nécessaire d'établir un état des lieux de la réglementation applicable, des activités professionnelles de la collectivité et des risques associés ainsi que les moyens disponibles

* **L'obligation d'information et de communication** : doit être mis en place un système qui s'assure de la mise à jour et de l'accès aux documents de sécurité

* **L'obligation de formation** : dans le respect des réglementations existantes, l'autorité territoriale organise des formations permettant l'acquisition et le maintien des compétences professionnelles, le respect des règles de sécurité, ou l'adaptation aux connaissances techniques nouvelles

* **L'obligation de contrôle** : l'autorité doit organiser le contrôle et la vérification de l'application de la réglementation en hygiène – sécurité - conditions de travail au travers du respect des obligations issues du code du travail (Livre II, titre III) et des décrets pris pour son application ainsi que des impératifs issus des règles de métiers et normes techniques.

La responsabilité de l'employeur public en cas de non-respect des obligations de prévention des risques professionnels

La responsabilité se définit par l'obligation qui pèse sur une personne de réparer les dommages subis par une autre personne.

Cette notion se structure autour de deux fonctions :

* Une fonction de réparation pour les responsabilités civile et administrative
* Une fonction répressive pour les responsabilités pénale et disciplinaire.

Tous les acteurs de la prévention dans les collectivités et les établissements ont des droits et des obligations propres à leurs fonctions et à leurs activités notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.
Le manquement à ces obligations est susceptible d'engager leur responsabilité à différents titres.

Les employeurs de la fonction publique sont soumis, en matière de santé et de sécurité au travail, aux mêmes exigences que les autres employeurs, en vertu des normes définies au niveau européen (notamment directive cadre européenne 89/391/CEE), et également, sauf dispositions spécifiques, à leurs mesures de transposition inscrites en droit français dans la quatrième partie du code du travail.

Dans ce cadre, la loi définit une obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.

En effet, celui-ci, en vertu de l'article L 4121-1 du code du travail, «*prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*
1°Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
2° Des actions d'information et de formation
3° La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.»

L'article 23 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires précise que «*des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail*».
A travers la réalisation de l'évaluation des risques, la collectivité intègre ces aspects santé et sécurité tant dans son organisation globale que dans son management de proximité.

La jurisprudence a précisé la responsabilité de l'employeur dans ce domaine, en substituant à l'obligation de moyens, une obligation de résultats dans la protection de la santé de ses employés.
Cass soc., 28 février 2002
Cass soc., 11 avr. 2002.

En cas de non-respect des obligations de prévention en matière de santé et de sécurité au travail, deux types de responsabilité peuvent être engagées :

* *La responsabilité administrative ou civile*
* *La responsabilité pénale.*

A/ La responsabilité administrative

La responsabilité administrative a un objet indemnitaire. L'administration a l'obligation de réparer le dommage qu'elle crée à autrui.

La responsabilité administrative est celle de la collectivité ou de l'établissement en tant que personne morale. Elle est engagée vis-à-vis de la victime éventuelle d'un dommage. Pour que la responsabilité de la collectivité soit retenue, trois éléments sont cumulatifs :

* L'existence d'une faute
* Un lieu de causalité
* Un préjudice.

Le fondement de la responsabilité administrative repose sur une faute (manquement à une obligation préexistante).
La jurisprudence distingue la faute de service et la faute personnelle.
Cette distinction permet un partage des responsabilités entre la collectivité et un agent.

Une faute de service correspond à une défaillance dans l'organisation ou le fonctionnement normal du service public. Elle peut consister en un fait matériel ou en un acte juridique.
La faute de service peut résulter des conditions d'organisation et de fonctionnement du service. La faute de service peut également être la faute d'un agent, celle-ci est accomplie dans le cadre de son service.
La notion de faute personnelle se définit comme celle «qui révèle l'homme avec ses faiblesses, ses passions, ses imprudences».

Un dommage peut résulter à la fois d'une faute de service et d'une faute personnelle. Le cumul de responsabilités est admis par la jurisprudence.
Ainsi, la victime peut invoquer le cumul d'une faute personnelle et d'une faute de service, dans cette situation les juges judiciaires et administratifs sont saisis.
CE, 3 février 1911, Anguet.

A contrario, le cumul d'indemnités n'est pas possible. Si la victime a été indemnisée par l'Administration et si elle a poursuivi dans le même temps le fonctionnaire devant les tribunaux judiciaires, l'Administration sera subrogée pour cette action dans les droits de la victime.

Si à l'origine du dommage, il y a deux fautes distinctes (faute de service et faute personnelle), la responsabilité sera partagée selon l'importance des fautes.
CE 22 mars 1957, Jeannier.

Concernant le lien de causalité, la jurisprudence a évolué depuis 2014 et l'article 10 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 instaure une présomption d'imputabilité.

Lorsqu'un agent public est victime d'un accident en rapport avec l'exercice de son activité, se pose la question du lien entre cet accident et le service.

En principe, le juge administratif présume l'accident de service dès que plusieurs conditions sont réunies : l'accident (au sens large d'évènement fortuit qui cause un dommage corporel à un agent) doit être survenu sur le lieu et le temps de service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'agent en cause. L'évènement ne doit pas être imputable à une faute personnelle de l'agent ou à une circonstance particulière le détachant du service.

Dans sa décision n°361820 du 16 juillet 2014, le Conseil d'Etat a opéré un revirement de jurisprudence relative aux suicides. Il considère que le suicide survenu sur le lieu et le temps du service, et en l'absence de circonstance particulière, soit présumé être un accident de service.
Il n'est plus nécessaire d'apporter la preuve que le suicide a trouvé sa cause déterminante dans le service.

Une autre décision n°371250 du 27 mars 2015 confirme cette jurisprudence. Le Conseil d'Etat y sanctionne les juges du fonds qui ont recherché si les conditions du service avaient été une cause déterminante du suicide quand ils devaient se borner à vérifier qu'aucune circonstance particulière ne permettait d'écarter la caractérisation d'accident de service.

Le nouvel article 21 *bis* de loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative au statut des fonctionnaires,

créé par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 institue une présomption d'imputabilité au service pour «*tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.*»

Les dispositions des articles L 27 et L 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite et le II de l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 déterminent forfaitairement la réparation à laquelle un fonctionnaire peut prétendre, au titre de l'atteinte qu'il a subie dans son intégrité physique, dans le cadre de l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir leurs agents contre les risques qu'ils peuvent courir dans l'exercice de leurs fonctions.

En cas d'accident (de service ou de travail) affectant un agent, la règle du **forfait à réparation** s'applique. L'indemnisation des agents est prévue de manière spécifique par l'article 57 de **la loi n°84-53 du 26 janvier 1984** :

* réparation intégrale, non forfaitaire et automatique
* compensation des pertes de revenus (maintien du plein traitement)
* remboursement intégral sans avance de frais des dépenses médicales, hospitalières...

La jurisprudence considère qu'il est possible d'indemniser les dommages liés à la dégradation des conditions de travail de l'agent.
CAA Marseille, 3 juillet 2007, n°04MA0127.

Selon une décision du Conseil constitutionnel (CC, n°2010-8, QPC 18 juin 2010) s'ajoute à la réparation du préjudice subi par la victime d'un accident du travail, en cas de faute inexcusable, le droit pour celle-ci de réclamer intégralement son préjudice corporel selon les règles du droit commun en complément du dommage réparé au titre de cet accident du travail.

B/ La responsabilité pénale

La responsabilité pénale a pour objet de faire sanctionner par le juge pénal l'auteur d'une infraction pénale.

Les tribunaux judiciaires sont seuls compétents pour l'instruction et le jugement des crimes, délits, contraventions, même dans le cas où le fait constitutif de l'infraction poursuivie a été commis dans son service par un agent public, cette circonstance n'étant pas de nature à relever le juge répressif du devoir, sauf disposition contraire de la loi, qui n'incombe qu'à lui d'appliquer la loi pénale.
Cass Crim, 14 décembre 1971.

L'engagement de la responsabilité pénale d'une personne à qui il est reproché une faute, suppose la réunion de trois conditions d'engagement :

* un texte, loi ou règlement, doit définir l'interdit dont la violation représente l'infraction

* il doit y avoir adéquation entre la définition légale et l'acte ou le comportement reproché à une personne (action ou abstention) pour qualifier d'infraction la faute commise

* la personne doit avoir eu une intention ou un défaut de comportement.

Quelqu'un ne peut être reconnu responsable pénalement, qu'autant qu'il est constaté qu'il a commis une infraction pénale, c'est-à-dire qu'il a violé un texte qui prohibait d'adopter tel comportement, ou au contraire lui prescrivait d'en adopter tel autre à peine de sanctions pénales.

Il n'existe pas d'infraction, ni de peine sans texte.

Un texte doit définir :

* l'infraction (classement selon la gravité en crime, délit ou contravention passibles respectivement de la Cour d'assises, du Tribunal correctionnel ou du Tribunal de police)
* les personnes visées (personnes physiques ou personnes morales)
* la peine maximale prévue (amende, prison et autres peines accessoires ou complémentaires).

Les textes qui caractérisent les infractions en matière d'hygiène et de sécurité émanent de plusieurs sources et peuvent être spéciales ou générales.

Des infractions dites spéciales sont consignées dans le code du travail : article 3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 « *... les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application, ainsi que par l'article L 717-9 du code rural et de la pêche maritime...* »

Les dispositions du code du travail d'application directe couvrent un domaine extrêmement vaste, qui porte notamment sur :

* les principes généraux de prévention
* l'environnement physique des agents, l'adaptation des postes de travail, les locaux du travail ainsi que leurs installations annexes réfectoires, vestiaires, sanitaires...
* les équipements de travail (machines, protections collectives et individuelles)
* la prévention de divers risques : maintenance et postures de travail, produits dangereux, travail en hauteur, risques chimiques et biologiques...
* la protection contre l'incendie
* les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes, dans les locaux et sur les lieux de travail.

Font par exemple l'objet d'infractions pénales spécifiques les comportements suivants :

* l'introduction d'alcool sur le lieu de travail
* le défaut du port d'équipements individuels de sécurité
* le fonctionnement de machines outils qui ne sont pas conformes aux règles d'hygiène et de sécurité au travail...

Des infractions dites générales peuvent être classées en deux grandes catégories : les atteintes à la personne et les atteintes aux biens.

La recherche de responsabilité sera engagée :

* En cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui : il n'est pas nécessaire que le dommage se soit produit, il suffit d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves par la violation délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence

* En cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité

* Lorsqu'une personne physique n'a pas causé directement le dommage
    - en créant ou en contribuant à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage
    - ou en ne prenant pas les mesures permettant de l'éviter.

Selon la gravité de l'atteinte et le fait qu'il ait été établi que les actes soient délibérées ou involontaires, on considérera deux types d'infractions : des contraventions et des délits.

La responsabilité pénale de l'autorité territoriale peut être recherchée :

* dès lors qu'elle a exposé directement toute personne à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente
* du fait de la violation délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements.

Peuvent ainsi être reprochés pénalement à l'employeur :

* l'homicide involontaire, si la victime décède suite à un accident de service ou d'une maladie professionnelle
* les blessures involontaires, si la victime est victime d'une interruption temporaire de travail (ITT)
* la mise en danger de la vie d'autrui
* les atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité physique d'une personne.

Trois catégories de faute peuvent être retenues à l'encontre de l'employeur :

* la maladresse et l'imprudence, caractérisées par la commission d'une faute à l'origine du dommage.

Les juges ont ainsi considéré qu'une telle faute était caractérisée lorsque l'employeur avait laissé un agent manœuvrer une nacelle mise à sa disposition sans aucune démonstration de fonctionnement : l'omission de respecter la notice d'utilisation de la nacelle qui prescrivait la présence de deux opérateurs avait en effet causé le décès de la victime, laquelle n'avait pas bénéficié de la formation qui lui aurait permis de se rendre compte du danger (Cass crim, 15 janvier 2008, *Société Électricité Domange c/ M. Daoud X*, n°07-80.800)
* l'inattention ou la négligence, qui désignent des fautes d'abstention ou d'omission (par exemple l'absence de mesures de sécurité sur un chantier, dans un atelier...)
* le manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou un règlement : par exemple, le fait de ne pas procéder aux opérations de maintenance d'appareils de levage susceptibles de se détériorer par leur usage et de créer une situation dangereuse (Cass crim, 3 janvier 2006, *Société Bouygues c/ M. Bernard X*, n°05-81.876).

En principe, les équipements de travail doivent être maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans la collectivité. Toutefois, un texte peut expressément imposer à l'employeur de mettre en conformité, dans un délai imparti, les équipements de travail avec de nouvelles prescriptions techniques de sécurité. Tel est le cas, par exemple, du décret du 2 décembre 1998 qui imposait, pour certains équipements de travail, une mise en conformité avant le 5 décembre 2002. Dans une affaire, la cour d'appel de Poitiers a néanmoins relaxé un élu poursuivi à la suite de l'accident dont a été victime un apprenti en utilisant un motoculteur non conforme à ces nouvelles prescriptions. Les magistrats n'ont retenu en effet contre l'élu aucune faute délibérée ou caractérisée dès lors que le matériel était conforme aux normes applicables lors de son acquisition et que la défectuosité du matériel, consécutive à la nouvelle réglementation, ne lui avait pas été signalée.
Cour d'appel de Poitiers, 13 septembre 2012, N°12/00586

Les élus peuvent ainsi voir leur responsabilité engagée également en cas de faute non intentionnelle notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Le seul fait **d'exposer les agents à un risque** est suffisant pour engager la responsabilité pénale de l'autorité territoriale. Il s'agit d'une responsabilité alternative, l'autorité territoriale sur qui pèse l'obligation de respecter ou de faire respecter la règle pouvant seule être poursuivie (*Cass Soc, 11 mai 2010, n°09-42241 ; Cass Soc, 16 octobre 2010, n°08-45609*).

En cas d'accident grave, une recherche sera réalisée pour s'assurer qu'il existe un Document Unique au sein de la collectivité, mis à jour régulièrement. Le juge s'assurera également de la réalisation ou non d'un diagnostic et de l'intégration des RPS dans le document unique.

Il est important de préciser que les risques ne sont pas seulement physiques. Le juge judiciaire retient en effet que les affections engendrées par des risques psychosociaux doivent recevoir le traitement juridique et financier des accidents du travail.

Cette extension vaut notamment pour le harcèlement (*Cass civ 2ème, 15 mars 2012, n°11-11982*).

Pour les risques psychosociaux, seuls les harcèlements moral et sexuel font positivement l'objet d'une incrimination pénale spécifique.
Toutefois, des affections psychologiques peuvent aussi être constitutives, si les conditions de cette infraction sont réunies, d'une violence.

Le juge pénal admet que les violences punissables peuvent ne s'accompagner d'aucune lésion physique chez la victime.
Il suffit, pour que l'infraction soit constituée, que son auteur ait intentionnellement, par son comportement, voulu provoquer chez sa victime un «choc émotif» tel qu'elle en a éprouvé des «troubles psychologiques» mesurables sous forme d'incapacité temporaire de travail.
Cass crim, 5 octobre 2010, n°10-80050.

La responsabilité pénale suppose l'identification d'une personne responsable à qui il convient d'imputer l'infraction.

Dans le cas d'une infraction aux règles d'hygiène et de sécurité, le principe est celui de la responsabilité de l'autorité territoriale (*Cass.crim, 14 avril 1933, personnel communal asphyxié à cause de la défectuosité d'un système de chauffage qui équipait un bâtiment communal ; T.corr Lyon, 2 juin 2004*).

La **responsabilité pénale de l'élu employeur** peut être engagée en cas de non-respect des prescriptions sur l'hygiène et la sécurité fixées par le Code du travail. Mais sa **responsabilité pénale générale** peut l'être aussi lorsque, par une faute, l'autorité territoriale ou l'un de ses représentants met en danger la vie d'autrui ou porte atteinte involontairement à la vie et à l'intégrité physique des agents.

Dans le secteur privé, le responsable de principe lorsque l'on constate qu'une infraction aux règles d'hygiène et de sécurité a été commise, est le chef d'entreprise.

En effet, c'est sur lui que pèsent les obligations édictées par le Code du Travail et c'est lui qui pourra être poursuivi, même s'il n'a pas directement causé le dommage. Un dirigeant doit veiller personnellement à l'application des règles sur la sécurité au travail des salariés de son entreprise.
Par analogie, la Cour de cassation et le juge pénal considèrent que lorsqu'il est constaté la commission d'une infraction pénale en matière d'hygiène et de sécurité, dans une collectivité territoriale ou un établissement public, le responsable de principe est l'autorité territoriale.
Cass Crim, 14 avril 1933
T corr Lyon, 2 juin 2004.

Quelques exemples jurisprudentiels :
* T.corr. Châlons-en-Champagne, 24 février 2010 : condamnation d'un maire pour homicide involontaire (non respect des règles relatives aux travaux à proximité des lignes à hautes tension telles que prévues à l'article 17 du décret du 14 novembre 1988)

* *C.cass, chambre sociale, 3 février 2010, n°08-44019* : « L'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultats en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. »

* Absence de formation de l'agent à la sécurité ou à l'utilisation d'une machine
Cass Crim, 17 janvier 2006, n°05-84056
Cass Crim, 26 mai 2010, n°10-80772
Cass Crim, 13 avril 2010, n°09-81504
Cass Crim, 16 mars 2010, n°09-82041

* Non respect des vérifications périodiques
Cass Crim, 16 juin 1998 (appareil de levage)
Cass Crim, 2 février 2010, n°09-81172 (freins d'un véhicule)

* Absence d'évaluation des risques
Cass Crim, 27 novembre 2001, n°00-86968
Cass Crim, 11 janvier 2005, n°04-84.196
Cass Crim, 26 mai 2010, n°10-80772

* Défaillance dans l'organisation générale des services
CA Pau, 1er mars 2000 (absence totale d'encadrement et défaut de surveillance)
Cass Crim, 10 juin 1980 (absence d'organisation de contrôles, absence de consignes, défaut d'équipements)
Cass Crim, 2 octobre 1980 (répartition déséquilibrée des tâches)
Cass Crim, 14 octobre 1997 (insuffisance de consignes)

* Défaut d'élaboration du plan de prévention des risques
Cass Crim, 12 mai 1998
Cass Crim, 3 avril 2002.

Toutefois, il existe des exceptions en cas de fautes plus graves commises par un autre membre de la collectivité (T.corr Saint Brieuc, 23 mars 2000 et C.cass 3 décembre 2002) ou en cas de délégations.

Le responsable de principe peut toutefois être exonéré de sa responsabilité s'il est constaté que l'infraction a pour cause immédiate, plus importante, la faute commise par un autre acteur de la collectivité.

En effet, l'auteur d'une infraction peut également être multiple notamment en cas d'imprudence (ex : accident corporel dû à une conjonction d'imprudences commises par des personnes distinctes).

Deux exceptions à ce principe de l'imputation systématique de la faute pénale au chef de l'exécutif local sont toutefois progressivement apparues :

* Lorsqu'un texte désigne le responsable d'une tâche, alors que la mauvaise exécution de cette dernière est à l'origine d'une infraction, la personne désignée par le texte sera poursuivie et condamnée. Ce cas se rencontre principalement en matière d'hygiène et de sécurité.

Par exemple, l'article 3 du décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux prévoit que les agents de maîtrise principaux sont chargés de diriger les activités de l'atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et de réaliser l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières. Dans ces conditions, c'est l'agent de maîtrise principal et non le maire qui sera condamné pour une faute commise dans le cadre des missions de contrôle des activités de l'atelier dont il a la charge : par exemple, une négligence ayant entraîné les blessures d'un agent (*Cass crim 3 décembre 2002, n 01-85109*).

* Dans le cadre des délits non intentionnels réprimant la négligence, l'agent ou l'élu délégué pourra être déclaré pénalement responsable s'il apparaît que cette personne devait (sur la base de la délégation confiée par le chef de l'exécutif), pouvait (compte tenu des moyens matériels et des informations dont il disposait) et savait (compte tenu de son expérience, de sa compétence) accomplir l'acte qui aurait dû être pris.

En vertu des dispositions du CGCT, le maire peut déléguer ses fonctions aux adjoints ou sa signature aux agents de direction.

En effet, l'article 2-1 du décret du 10 juin 1985, l'article L 2123-34 du Code général des collectivités territoriales, l'article 121-3 du Code pénal et la question écrite n°57171 du 24 janvier 2006 prévoient que les autorités territoriales chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité, ont la possibilité de déléguer ce pouvoir aux responsables à tous les niveaux de la direction et aux chefs de services placés sous son autorité.

La délégation est en revanche inopérante si, par sa faute personnelle, il a mis en danger un agent ou concouru à la survenance d'un accident de service. Pour pouvoir être valablement invoquée, elle doit être confiée à une personne compétente, dotée de l'autorité et des moyens suffisants. La mission, les consignes et les moyens donnés au délégataire doivent être clairement définis.

Il convient de distinguer délégation de signature et délégation de pouvoir :

* la délégation de signature habilite une personne nommément désignée à signer une décision au nom et à la place de l'autorité compétente. Cette délégation est personnelle et sa durée est limitée à l'exercice des fonctions de la personne qui délègue sa signature et de celle qui bénéficie de la délégation. Le délégataire agit au nom du délégant sous le contrôle et la responsabilité de celui-ci qui conserve sa propre compétence dans le domaine concerné.

* la délégation de pouvoir est impersonnelle et indépendante de l'identité du délégant et du délégataire. Cette délégation modifie la répartition des compétences : elle dessaisit l'autorité délégante qui ne peut plus évoquer l'affaire tant que la délégation est en vigueur.

Celui qui délègue sa signature ne s'exonère pas de sa responsabilité.

Si la délégation de fonctions est parfaite, elle entraine la responsabilité du délégataire.

La délégation de pouvoir doit être claire, limitée à des tâches précises et présenter un caractère durable, voire permanent. C'est le juge qui apprécie au cas par cas la validité de la délégation, en fonction de la compétence, de l'autorité et des moyens dont dispose le délégataire :

* La **compétence** du délégataire : celui-ci doit avoir une expérience professionnelle et des connaissances techniques suffisantes pour exercer sa mission : une bonne maîtrise de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité et des compétences techniques attestées par sa formation, sa qualification ou son expérience dans les missions déléguées
* L'**autorité** suffisante : cette condition impose que le délégataire dispose d'une certaine autonomie par rapport à sa hiérarchie et d'un pouvoir de commandement suffisant pour donner des ordres et les faire respecter
* Les **moyens** nécessaires : le délégataire doit disposer de moyens techniques, humains et matériels appropriés qui, associés à son pouvoir de commandement, lui permettent d'exercer sa mission. Ces moyens varient en fonction de la nature de l'activité et de l'existence en amont d'une démarche prévention dans l'établissement.

Une délégation de pouvoir ne peut être donnée en des termes identiques à **plusieurs personnes** pour une même situation de travail.

La délégation de fonction consentie en vertu de l'article L 2122-2 du code général des collectivités territoriales à un autre élu adjoint emporte la responsabilité pénale du délégataire si une infraction vient à être commise dans le cadre de l'activité qui lui a été confiée.
Cass crim, 15 juin 1999 ou *Cass crim, 4 sept. 2007*.

Toutefois, seule une délégation de fonction en bonne et due forme (par un arrêté municipal) peut opérer transfert de responsabilité pénale. Doit être ainsi cassé l'arrêt qui retient la responsabilité pénale pour homicide involontaire de deux conseillers municipaux sur la base d'une délégation de fait qui leur aurait été consentie tacitement.
Cass Crim, 18 juin 2013, N°12-84368.

Il convient de préciser que la délégation de compétence demeure toujours sous la surveillance et la responsabilité de l'élu (surveillance des conditions d'exercice de la délégation).

L'existence d'un plan de prévention des risques ne constitue pas pour l'employeur public une cause d'exonération en cas d'accident. L'employeur doit veiller à la stricte et constante application des règles du code du travail et vérifier que les agents n'encourent aucun risque.
Cass Crim, 9 novembre 2010, n°10-82153.

La responsabilité des auteurs indirects du dommage

Aux termes de l'article 121–3 du Code Pénal, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont :

* soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement
* soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Seule la faute d'une certaine gravité, par la violation en pleine connaissance d'une réglementation particulière du travail ou par l'exposition de personnes à un danger grave connu, sera susceptible d'engager la responsabilité des auteurs indirects d'un dommage.
L'auteur indirect du dommage est exonéré de sa responsabilité pénale suite à une faute simple qu'il a pourtant commise.

La jurisprudence apprécie au cas par cas le seuil de gravité suffisant qui seul rend l'infraction imputable à l'auteur indirect du dommage, et peut permettre d'engager sa responsabilité pénale.

Peuvent être reconnus comme auteurs indirects du dommage :

* les autorités territoriales
* les personnes exerçant à tous niveaux une fonction d'encadrement
* les personnes exerçant les diverses fonctions de prévention : médecin de prévention, assistant et conseiller de prévention, ACFI, ingénieurs en hygiène et sécurité...

Cette notion d'auteur direct et indirect du dommage fait apparaître la multiresponsabilité pénale. Plusieurs niveaux hiérarchiques peuvent ainsi être mis en cause : du responsable direct de l'agent à l'autorité territoriale en passant par tous les niveaux hiérarchiques entre eux.

À chaque niveau, si une faute caractérisée est identifiée, son auteur en sera tenu pour **responsable**: le responsable direct pour avoir donné des ordres dangereux, le directeur du service pour ne pas avoir mis en place les formations sécurité, l'autorité territoriale pour ne pas avoir instauré un dispositif de prévention...

Les sanctions encourues

Si la gravité de la faute est sans incidence sur l'existence de l'infraction dès lors qu'elle a causé un dommage, elle a en revanche des **conséquences directes sur la peine encourue**. La qualification de l'infraction (délit ou contravention) dépend en effet de la gravité des faits à l'origine des dommages corporels et des conséquences de ces faits, le code pénal aggravant les peines en cas de manquement délibéré à une obligation légale de sécurité ou de prudence.

Les sanctions prévues par le Code du travail (Articles L4741-1 et suivants) en cas de manquement à une obligation de sécurité ou de prudence sont les suivantes :

* amende de 10 000 euros (récidive : 30000 € + 1an d'emprisonnement)
* affichage du jugement aux portes de la structure
* publication du jugement par voie de presse
* mise en demeure de remédier au manquement dans un délai maximum d'un mois.

Les sanctions prévues par le Code pénal sont différentes en fonction des infractions :

DELIT DE BLESSURES INVOLONTAIRES (Article 223-1) :
- 2 ans de prison et 30 000 € d'amende

DELIT D'HOMICIDE INVOLONTAIRE (Article 221-6) :
- 3 ans de prison et 45 000 € d'amende
- Violation délibérée : 5 ans de prison et 75 000 € amende

MISE EN DANGER DELIBEREE DE LA VIE D'AUTRUI ITT < 3 mois (Article 222-20) :
- 15 000 euros d'amende
- 1 an d'emprisonnement

MISE EN DANGER DELIBEREE DE LA VIE D'AUTRUI ITT > 3 mois (Article 222-19) :
- 30 000 euros d'amende
- 2 ans d'emprisonnement
- Violation délibérée : 3 ans de prison et 45 000 € amende

HARCELEMENT (Article 222-33) :
- 30 000 euros d'amende
- 2 ans d'emprisonnement

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Recueil de jurisprudences
Source observatoire SMACL

Cour de cassation, chambre criminelle, 14 mars 2017, N°15-85582
Confirmation de la condamnation d'un ancien premier adjoint, délégué au personnel, du chef de **harcèlement moral** sur plainte d'une fonctionnaire municipale (commune de 1 200 habitants). De très nombreux témoignages convergents d'agents et d'adjoints, ont attesté du caractère inutilement dur, cassant et humiliant des propos de l'élu avec ses subordonnés, de la différence de posture avec les adjoints, et plus généralement, d'un préjugé très défavorable et empreint d'animosité à l'encontre des fonctionnaires, les qualifiant de « fainéants, peu travailleurs, qui devraient être remis au travail ». Il procédait lui-même aux entretiens d'évaluation des agents hors la présence de la directrice générale qui lui avait pourtant déconseillé le huis-clos. La multiplication des propos durs et humiliants relatifs autant au travail qu'à la personne, avait contraint la plaignante à s'arrêter et avait conduit le maire à retirer à l'adjoint sa délégation au personnel, et à veiller à ce qu'il soit le plus à l'écart « des personnes les plus fragiles ». L'élu est condamné à trois mois d'emprisonnement avec sursis et devra verser 5 000 euros de dommages et intérêts à la partie civile.

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 17 janvier 2017
Condamnation d'un maire (commune de 3 000 habitants) pour **harcèlement moral** à l'encontre d'une secrétaire de mairie dénonçant des propos vulgaires et inconvenants flirtant avec le harcèlement sexuel. Comme souvent dans ce type d'affaires, l'élu invoquait pour sa défense des propos tenus sur le ton de la plaisanterie... L'élu qui avait été condamné en première instance à deux mois d'emprisonnement ferme, écope finalement de huit mois d'emprisonnement avec sursis et de

5000 euros d'amende. Au civil il est personnellement condamné à verser 7 500 euros de dommages et intérêts à la partie civile.

Cour d'appel de Versailles, 14 décembre 2016
Confirmation de la condamnation d'un ancien directeur de la communication (ville de 85 000 habitants) poursuivi pour **harcèlement sexuel et agressions sexuelles** sur plainte de quatre de ses subordonnées. Se croyant tout permis, il n'hésitait pas à leur poser des questions intimes, faisait des remarques graveleuses et menaçait même les plus précaires de non reconduite de leur contrat si elles ne cédaient pas à ses avances ou fantasmes... La peine de dix-huit mois de prison dont six mois ferme prononcée en première instance est confirmée par les juges d'appel.

Tribunal correctionnel de Troyes, 12 octobre 2016
Condamnation d'une commune pour **homicide involontaire** suite au décès d'un agent municipal sur son lieu de travail (commune de 360 habitants). Il s'était retrouvé coincé sous une tondeuse alors qu'il était en train de la conduire. L'employé, alors en mi-temps thérapeutique, s'était pourtant vu déconseiller par son médecin d'utiliser la tondeuse, et n'avait reçu aucune formation sur le maniement de l'engin. La commune est condamnée à une amende de 20 000 euros dont 15 000 euros avec sursis et devra afficher la décision en mairie pendant un mois.

Tribunal correctionnel de Valenciennes, 30 août 2016
Condamnation d'un maire du chef de **harcèlement moral et agressions sexuelles** sur cinq de ses anciennes employées (ville de 1 800 habitants). Il lui était reproché des insultes, des humiliations, des propos sexistes, des colères à répétition et même des agressions sexuelles pour l'une des employées. Des faits répétés pendant au moins quatre ans, entre 2010 et 2014. Il écope d'une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis, cinq ans d'interdiction des droits civiques et civils, et d'une inscription au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles. Il devra également verser près de 40 000 euros de dommages et intérêts aux victimes.

Cour de cassation, chambre criminelle, 12 juillet 2016, N°15-81924
Condamnation d'une commune pour **homicide involontaire** après le décès d'un agent au cours d'une opération de déchargement des déchets sur un site de traitement : descendu de son camion en attendant de pouvoir procéder au déchargement des déchets, il s'est retrouvé coincé entre le contrepoids d'une pelle mécanique et un pilier en béton suite au brusque pivotement de la tourelle de l'engin conduit par le salarié d'une entreprise privée. Le site de traitement appartenait à la commune qui l'avait mis à disposition de la communauté de communes laquelle en avait elle-même confié l'exploitation à deux sociétés privées. La communauté de communes, également poursuivie, est relaxée. La commune est condamnée à 100 000 euros d'amende dont la moitié avec sursis. Il lui est reproché d'avoir de ne pas avoir dispensé à ses agents une formation appropriée à la sécurité et de ne pas avoir établi avec les entreprises un protocole de sécurité pour les opérations de chargement et de déchargement.

Tribunal correctionnel de Saint-Quentin, 3 mai 2016
Condamnation d'un maire poursuivi pour **harcèlement moral** à l'encontre de sa secrétaire de mairie et **prise illégale d'intérêt** (commune de 170 habitants). La secrétaire de mairie avait été licenciée alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie, dû au harcèlement dont elle a été victime pour être remplacée par... l'épouse du maire ! L'élu est condamné à six mois de prison avec sursis et devra verser 1 500 euros de dommages et intérêts à la victime et 1 000 euros à la commune.

Cour de cassation, chambre criminelle, 15 mars 2016, N°15-80567
Condamnation d'un maire du chef de **harcèlement moral** sur plainte de deux cadres territoriaux mis au placard après son élection. Le maire invoquait une banale réorganisation des services, à laquelle il n'avait pas personnellement pris part. Un argument de défense mis à mal par l'enquête : celle-ci a révélé que la décision concernant la situation professionnelle des deux cadres territoriaux, avait été prise au cours d'une réunion à caractère privé à laquelle le maire avait participé... Réunion tenue en dehors des règles élémentaires de gestion d'une collectivité, et sans procéder aux auditions des principaux intéressés, ni des responsables des services qui étaient censés les accueillir. Et les juges d'émettre deux hypothèses pouvant expliquer cette décision : « il s'agissait là soit d'une vengeance, soit de la nécessité de placer des employés sympathisants qui avaient concouru à la récente victoire électorale » du nouveau maire... Toujours est-il que les nouveaux postes sur lesquels sont affectés les plaignants se sont révélées être des coquilles vides, sans missions ni moyens matériels. Les agissements de harcèlement sont donc constitués et l'élu est condamné, en répression, à dix mois d'emprisonnement avec sursis et 5 000 euros d'amende, ce que confirme la Cour de cassation.
L'arrêt de la cour d'appel est cependant annulé sur deux points :
1° Les juges d'appel avaient également prononcé une peine de deux ans de privation des droits

civiques (laquelle entraîne l'inéligibilité et une procédure de démission d'office). Or une telle peine complémentaire n'est pas prévue par les textes en matière de harcèlement moral et ne pouvait donc être prononcée.
2° Sur l'action civile, les juges d'appel avaient condamné l'élu à verser 150 000 euros de dommages-intérêts aux victimes. Mais en oubliant de caractériser à l'encontre de l'élu une faute personnelle détachable du service. Or les juridictions judiciaires ne peuvent retenir la responsabilité civile personnelle d'un élu ou d'un agent que s'ils ont expressément caractérisé à son encontre une telle faute. A défaut, elles doivent inviter les parties civiles à mieux se pourvoir devant les juridictions administratives. Il appartiendra à la cour d'appel de renvoi de rejuger l'affaire sur ce point conformément au droit.

Cour de cassation, chambre criminelle, 30 mars 2016, N°14-87528
Condamnation d'un maire (2300 habitants) pour **harcèlement moral** sur plainte de la directrice générale des services. Cette dernière recrutée trois mois avant les élections de 2008 a été placardisée par le nouveau maire à la faveur d'un changement de majorité municipale : retrait des dossiers, isolement, restriction de sa ligne téléphonique, consigne de ne lui passer aucune communication... conduisant à l'enchaînement d'arrêts maladie. Le maire se défendait de tout harcèlement en invoquant un manque d'implication et d'investissement de l'intéressée ce qui l'avait conduit à confier ses dossiers à la directrice générale adjointe. Il est condamné à 5000 euros d'amende ce que confirme la Cour de cassation. L'arrêt de la cour d'appel est cependant annulé sur l'action civile en ce qu'il condamne l'élu à verser 22 000 euros de dommages-intérêts à la plaignante, faute pour les juges d'appel d'avoir caractérisé une faute personnelle détachable du service. Il appartiendra à la cour d'appel de renvoi de se prononcer sur ce point.

Cour de cassation, chambre criminelle, 30 mars 2016, N°14-83428
Condamnation de la directrice d'une association pour **harcèlement moral** à la suite d'un signalement de l'inspection du travail et de l'ouverture consécutive d'une enquête préliminaire. Il est reproché à la directrice d'avoir outrepassé les limites de son pouvoir de direction et de contrôle, notamment, en fixant aux salariées des objectifs inaccessibles, proférant des insultes ou formulant des réflexions sur leur apparence physique, et d'avoir ainsi porté atteinte à leurs droits, leur dignité et leur santé et compromis leur avenir professionnel. Elle est condamnée à un an d'emprisonnement avec sursis et à cinq ans d'interdiction professionnelle. Sur l'action civile, la prévenue et son employeur, son solidairement déclarés entièrement et solidairement responsables des préjudices indemnisables subis par les parties civiles incluant outre leur préjudice matériel et moral, « l'incapacité à poursuivre une carrière dans la voie initialement choisie ».

Cour d'appel de Grenoble, 12 janvier 2016
Confirmation de la condamnation de l'ancien maire d'une commune de 8 000 habitants pour **harcèlement moral** sur plainte d'un policier municipal. Le plaignant reprochait à l'élu de l'avoir rétrogradé et de l'avoir privé de certaines de ses attributions sans raison. L'élu est condamné à un mois d'emprisonnement avec sursis et à 10 000 euros d'amende. Au civil l'élu devra verser 5000 euros de dommages-intérêts à la partie civile.

Cour d'appel d'Amiens, 25 janvier 2016
Relaxe d'un maire poursuivi pour **homicide involontaire** (ville de 135 000 habitants) après la mort en 2002 d'un jeune homme sur un chantier d'insertion, tué par la chute d'un mur qui n'avait pas été étayé selon les règles de l'art. C'est dans un premier temps un cadre des services techniques qui avait été poursuivi. Il avait été relaxé en 2009. Les poursuites avaient alors été redirigées contre le maire après la production d'un devis, resté sans suite, d'un expert architecte des bâtiments de France qui avait proposé ses services afin de définir les secteurs du chantier pouvant être dangereux. Le maire avait donné pour instruction de ne rien signer sans lui en parler. Mais le courrier était resté lettre morte. Condamné en première instance, l'élu est relaxé en appel.

2. L'EVALUATION DES INSTANCES MEDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE

2.1. Définition des instances médicales

Il existe un comité médical dans chaque département. Cette instance médicale consultative donne des avis sur les questions liées à la santé des agents chaque fois que des dispositions statutaires le prévoient avant que les décisions ne soient prises par l'autorité territoriale.

Ainsi, le comité médical départemental émet des avis notamment sur l'octroi et le renouvellement des congés maladie, les reclassements pour inaptitude physique, la nécessité d'aménagement des conditions de travail après un congé de maladie, les questions d'aptitude ou inaptitude physique aux fonctions.

Les fonctionnaires et agents contractuels relèvent du comité médical.

Le comité médical départemental est composé de praticiens de médecine générale (au nombre de deux) et de spécialistes des affections graves donnant droit aux congés de longue maladie ou de longue durée (un médecin spécialiste de l'affection dont est atteint l'agent).

Une commission de réforme est instituée dans chaque département. La commission comprend deux praticiens de médecine générale, deux représentants de l'administration et deux représentants du personnel.

La commission de réforme est compétente uniquement pour les fonctionnaires et elle est chargée de donner un avis médico-administratif à l'autorité territoriale dont dépend l'agent.
Elle apprécie la réalité des infirmités invoquées par les agents, leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

La commission de réforme est une instance consultative, qui rend des avis ; le pouvoir de décision appartient à l'autorité territoriale. L'avis n'est qu'un élément de la procédure qui aboutit à la décision.

Comme précedemment indiqué, la loi du 12 mars 2012 a confié la prise en charge des secrétariats des comités médicaux et des commissions de réforme à titre obligatoire par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées, et, à titre volontaire pour les collectivités non affiliées. Cependant, les Centres de Gestion exercent la fonction de secrétariat des instances médicales au-delà des collectivités affiliées obligatoires.

2.2. L'évaluation des instances médicales, rapport de l'IGA et de l'IGAS

En août 2016, le Premier Ministre a confié à la Ministre des Affaires sociales et de la santé une évaluation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales de la fonction publique.

Le champ de la mission recouvrait les trois versants de la fonction publique.

Dans le droit de la fonction publique, des garanties procédurales accompagnent la décision de l'administration en matière de congés pour raison de santé et d'inaptitude. Ainsi, au sein des trois fonctions publiques, ces questions sont traitées par les comités médicaux et commissions de réforme.

Le cadrage de la mission partait du constat que l'organisation générale des comités médicaux et des commissions de réforme est complexe. Des difficultés dans le fonctionnement des instances entraînent des conséquences sur la gestion des dossiers des agents.

Pour cela, la mission s'est interrogée sur l'opportunité du portage actuel des missions, la qualité du service rendu, l'économie générale du dispositif, l'efficience de la cartographie, l'organisation et la lisibilité afin d'établir un plan d'actions.

Conformément aux principes de transparence et de participation qu'il s'est fixé dans sa démarche d'évaluation, la mission a souhaité associer l'ensemble des parties prenantes de la politique évaluée, au premier rang desquels les représentants de la fonction publique territoriale.
La Fédération a été invitée à prendre part aux comités d'évaluation et a également été sollicitée pour échanger sur le sujet avec les membres de la mission.

La mission a également enquêté auprès des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et a travaillé plus particulièrement avec la DDCS de Côte-d'Or pour une enquête auprès d'usagers.

L'objectif était de caractériser au mieux la situation concernant la FPT, les difficultés rencontrées et les différentes options possibles.

La mission a réalisé un rapport de diagnostic en mars 2017, premier livrable qui comporte deux tomes :

* Le tome 1 rappelle la commande et présente les éléments ressortant de l'état des lieux réalisé par la mission. Les enjeux et les problématiques sont exposés. Des axes d'évolution sont proposés.
* Le tome 2 comporte l'ensemble des annexes et notamment l'enquête réalisée auprès des CDG.


Evaluation du dispositif des instances médicales de la fonction publique
Rapport de diagnostic

RAPPORT
TOME I

A/Le diagnostic : un dispositif complexe, non piloté générateur de lourdeurs et de délais

Un dispositif fragmenté, générateur d'hétérogénéité

La mission constate des instances nombreuses et fragmentées pour couvrir les 5,4 millions d'agents publics.

Pour la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière, le secretariat est traité en département. Pour la fonction publique territoriale, les agents peuvent être pris en charge par le secrétariat de leur collectivité, mais relèvent généralement de celui établi au niveau du centre de gestion.
Existe également des services déconcentrés franciliens, des instances propres pour les agents de l'AP-HP, ou encore pour certains corps d'État.

En outre, certains corps font exceptions aux règles de droit commun avec des instances spécifiques (policiers, magistrats, médecins hospitaliers), ou encore, un régime particulier pour les militaires.

À cela s'ajoute des intervenants multiples : services RH, secrétariats des instances et médecins.
Les services appréhendent différemment les procédures, ce qui peut les fragiliser et augmenter les délais de traitement. En effet, les gestionnaires RH préparent et suivent les dossiers de manière différente selon les services.
En fonction des structures et de leurs cultures, les modes de relations peuvent varier considérablement, ce qui est à l'origine des différences de traitements dans la prise en charge, le suivi du dossier et l'information de l'agent.

Le dispositif manque d'un pilotage national au niveau administratif et médical. Cette absence de pilotage peut expliquer les différences de pratiques. L'absence de pilotage administratif a laissé les agents à leurs propres initiatives. Les formulaires et les courriers sont peu ou pas standardisés.
Aucune réflexion commune sur les risques et sur les procédures. Ces dernières n'ont pratiquement jamais été revisitées. Il existe un système d'information qui est inopérant et ne permet d'avoir de vision globale, ni de lien avec les politiques de prévention.

En 2008, le comité médical supérieur (CMS) s'est vu confier une mission de coordination des instances, en plus de ses compétences d'appel des avis des comités pour les agents et les employeurs. Cependant, il n'a pas pu remplir cette mission, étant engorgé par le traitement de dossiers individuels.

La voie de recours devant le CMS est pourtant peu utilisée et dans une large majorité le CMS confirme l'avis initial des instances.

Cela invite à s'interroger sur l'utilité de l'utilisation du recours devant cette structure.

Il n'y a pas eu de travaux de doctrine, ni de recommandations médicales depuis la circulaire de 1999. La réflexion sur les maladies entrant dans la liste des autorisations en matière de congé de longue durée n'a pas été entamée.

Faute de coordination, les interprétations des textes varient selon les comités, entraînant des inéquités dans la situation des agents.

Le dispositif n'était pas suivi et l'activité globale des instances pas mesurée, ce qui ne permettait qu'une connaissance fragmentaire des données. La mission a réalisé des enquêtes pour obtenir des éléments de volumétrie, ainsi que divers éléments sur le fonctionnement et le financement de ces instances jusque-là peu documentés.

Un dispositif excessivement consommateur de ressources médicales

La participation aux instances et les expertises dont le recours est quasi systématique en commission de réforme dans de très nombreux départements rendent le système très consommateur en ressources médicales. Cela pose problème dans un contexte de pénurie de médecins accentuée par une rémunération beaucoup trop faible. Le recrutement des médecins est de plus en plus difficile, alors que leur nombre est déjà limité.

Le fonctionnement des instances nécessite du temps médecin : idéalement pour assurer le secrétariat médical du comité dans l'étape préparatoire au passage des dossiers puis impérativement pour siéger en séance.

Le fonctionnement des instances repose sur la présence de médecins de plus en plus difficile à mobiliser.

Depuis de nombreuses années, différents rapports ont confirmé la situation démographique difficile de la spécialité Médecine et Santé au travail. La pénurie de médecins du travail est une réalité à laquelle sont confrontés quotidiennement les collectivités territoriales et les Centres de Gestion.

Déjà en 2009, le rapport remis au Ministre du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre de la santé et des sports «*La santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir*» par Christian Dellacherie, Paul FRIMAT, Gilles Leclercq (avril 2010) indiquait que 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans.

Ce sont plus de 4000 médecins qui ont atteint ou dépassé l'âge légal de départ à la retraite en 2015 et plus de 5600 médecins à l'horizon 2020, soit près de 80% de la population totale des médecins du travail. Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés.

Du fait de la pénurie de médecins du travail, tous les CDG ne sont pas en mesure de répondre aux besoins de l'ensemble des collectivités et établissements qui sollicitent ce service. Les demandes des collectivités en matière de santé sont très importantes notamment au regard de l'allongement de la vie professionnelle et au souhait de maintenir les agents dans l'emploi le plus longtemps possible.

Les collectivités sont en grande difficulté pour respecter leurs obligations mais aussi pour développer des politiques de prévention qui sont de nature à améliorer les conditions de vie et de travail dans les services.

La Fédération a saisi à plusieurs reprises, depuis plus d'une dizaine d'années, les différents Ministres de la Santé pour permettre un plus grand recrutement de médecins notamment de prévention.

Compte tenu des difficultés rencontrées dans la Fonction Publique Territoriale, il semble indispensable que des mesures soient prises afin de remédier à cette pénurie de médecins.
Les difficultés de présence d'un généraliste en CM-CR sont citées dans 41% des réponses, le frein lié à la présence nécessaire de spécialistes est en revanche souligné par près de 80% des centres, notamment en CR.

Il est de plus en plus difficile de recruter des médecins pour siéger en instance, particulièrement les spécialistes ; cette situation va s'aggraver car les générations encore intéressées ou suffisamment dévouées vont atteindre de toute manière la limité d'âge pour siéger à 73 ans.

Les inconvénients suivants peuvent se manifester :

* Dans les petits départements, les médecins siégeant peuvent aussi être les médecins traitants ou avoir vu l'agent comme experts, ce qui devrait être prohibé ;
* Des pratiques de cooptation entre pairs ou de cumul excessif de fonctions peuvent apparaitre ;
* Les délais s'allongent en cas d'absence de quorum ou de report.

La mission a constaté une tendance à une expertise quasi-systématique préalable au passage en CM, ce qui est de nature à nuire au fonctionnement correct du système.

En outre, la rémunération insuffisante est un problème majeur. Cela concerne les médecins dans les instances, ainsi que la rémunération des experts.
Dans les instances, les temps de déplacement et de présence représentent une perte de revenues loin d'être compensée par les rémunérations versées, ce qui explique les «*contournements*» mis en œuvre.

L'arrêté du 3 juillet 2007 relatif à la rémunération des médecins membres des instances n'est pas appliqué dans la majorité des cas.
Le texte serait mieux appliqué en matière d'expertise. La rémunération réglementaire des médecins experts est insuffisante et très inférieure aux tarifs d'autres organismes.
Afin de pouvoir disposer d'expertises pour passer en instances médicales, les dépassements d'honoraires acceptés sont fréquents, entrainant une disparité de tarifs d'une administration ou d'un médecin à l'autre.

D'autres inconvénients viennent entraver le recours aux experts :

* Les délais de paiements trop longs
* Les exigences portant sur la rédaction de leurs rapports et le maniement de formulaires contraignants pour les médecins libéraux
* Le risque pour un médecin faisant trop d'expertises de basculer sous un régime de TVA.

La méconnaissance par la grande majorité des médecins des statuts de la fonction publique et des règles régissant les agents explique certains dysfonctionnements.
Pourtant, des formations en la matière peuvent intéresser, sous réserve qu'elles ne soient pas trop lourdes.

Plusieurs pistes ont été proposées :

* formations obligatoires sur le statut de la FPT pour les médecins agréés (par exemple, 5 jours obligatoires lors de la première année comme pour les membres du CHSCT) ;
* formation par les médecins agréés membres des instances médicales ;
* inclusion d'un module dans les formations universitaires.

Un dispositif au formalisme contraignant

Les délais sont contenus pour une moyenne de l'ordre de 2 à 3 mois, mais le délai peut exploser sur un dossier en raison notamment d'une qualité initiale parfois insuffisante dans la constitution du dossier, ou de la difficulté à obtenir une expertise médicale.

L'efficacité du travail des comités est entravée à la fois par le trop grand nombre de procédures qui leur sont soumises et par le formalisme imposé à leur activité.
Trop de dossiers passent devant le CM, en dépit de leur simplicité, faute d'avoir toiletté les procédures.
Les exigences de quorum et de représentativité sont trop lourdes ou inadaptées (présences de spécialistes, réquisition d'élus pour représenter l'employeur et convocation exclusive de membres issus des commissions paritaires pour les organisations syndicales).

Partout, la rotation de plus en plus rapide des équipes, conjuguée à la complexité des emboitements congé maladie ordinaire, congé longue maladie et congé longue durée insuffisamment anticipés entraîne des allers-retours et retards préjudiciables au collectif comme à l'agent.

Les CDG ont assuré la reprise des dossiers FPT à la satisfaction des usagers.
Les secrétariats des instances médicales en centre de gestion montent en puissance, les plus gros apparaissant déjà très professionnalisés.
De nombreux centres de gestion ont conçu cette nouvelle compétence comme une composante

d'un ensemble médico-social.
Plusieurs centres mettent en avant l'intérêt de cette vision globale ainsi qu'une prestation de conseil transversale, de nature à accélérer le traitement des dossiers et à mieux les orienter.

Malgré certaines défaillances, les acteurs demeurent attachés à cette structure indépendante, garante de l'objectivité des décisions et préservatrice du secret médical. Les secrétariats sont perfectibles mais présentent l'atout essentiel de neutralité dans le traitement des dossiers.

B/Les pistes d'évolution développées par la mission

Trois grands enjeux sont dégagés par la mission :

* Assurer un traitement de proximité qui préserve l'équité de traitement et rendre le système plus efficient.
L'échelon départemental semble le plus adapté pour assurer un traitement de proximité.
L'égalité de traitement sera facilitée par la professionnalisation de la gestion de dossiers au sein des services RH des employeurs par mutualisation au niveau régional pour l'État, auprès de grand établissements pour la FPH et en lien avec les Centres de Gestion pour la FPT.

* Garantir le respect du secret médical par les services RH des agents comme par les secrétariats des instances médicales, notamment en cas d'informatisation des processus.

* Faire le lien avec la GRH et les politiques de prévention et de reclassement. Il faut intégrer le dispositif dans une démarche de bonne gestion.

La proximité des instances médicales garantit une information indépendante des agents.
Même dans les départements où il y a peu de dossiers, l'espacement éventuel de la tenue des instances n'est généralement pas un facteur déterminant de retard. La pénurie de médecins, la difficulté de réunir le quorum en CR et surtout les délais d'expertises apparaissent plus bloquants.
Un regroupement au niveau supra-départemental n'apporterait vraisemblablement pas de plus-value en termes de délai ou de productivité du secrétariat des instances médicales.

Une centralisation, nationale ou régionale, éventuellement à la carte par ministère ou par fonction publique (FPE-FPH), aurait en outre pour effet de réduire le nombre de cas traités au plan départemental et de fragiliser le dispositif dans certains départements peu peuplés qui tomberaient en deçà d'une masse critique de dossiers à traiter.

L'échelon départemental facilite la bonne information des agents dans un lieu neutre où ils peuvent consulter leur dossier.

Les secrétariats des instances médicales garantissent une information équitable en cas de conflit entre l'agent et sa hiérarchie, voire dispensent un conseil juridique minimal aux agents concernés.

En l'absence de dispositif sécurisé de transfert numérisé des pièces médicales, cette proximité facilite en outre la consultation de leur dossier par les intéressés. L'alternative d'un envoi courrier serait coûteuse en délai et en frais de gestion. Lorsqu'un médecin secrétaire est présent, la communication du dossier peut en outre s'accompagner d'explications médicales, ce qui est particulièrement utile en cas de maladie psychiatrique.

Un secrétariat départemental pallie en partie les possibles insuffisances des services RH de proximité.

Il apparait comme référent essentiel pour conseiller les gestionnaires RH de proximité. Certains centres de gestion ont ainsi accru leur fonction d'accompagnement des services RH, ce qui a amélioré cette fonction d'assistance, notamment à l'attention des gestionnaires peu expérimentés.

Les centres de gestion remplissent déjà une fonction de conseil au bénéfice notamment des petites collectivités territoriales, ce qui fluidifie le dispositif aussi bien en amont des instances médicales (préparation du dossier et anticipation des prolongations de congé maladie) qu'en aval (conseil en matière de prise de décision).
Au-delà du gain en termes de qualité des dossiers et donc de délais, les centres offrent plus de garantie en matière d'équité de traitement, d'information pertinente des agents ainsi que de préservation du secret médical.

Confier systématiquement aux centres de gestion le secrétariat des instances pour toutes les

collectivités et établissements du département garantirait une protection équivalente du secret médical à tous les agents de la FPT.

Des préalables indispensables à la réalisation des scénarios

* Un pilotage administratif et médical doit être identifié au niveau national par tous les acteurs, avec une composante « doctrine médicale », des relais d'animation au niveau régional et s'appuyant à terme sur un système d'information.

* Une optimisation de la ressource médicale : la mise en place de médecin coordonnateur rendrait plus pertinent le dispositif (tri entre les dossiers simples et complexes, expertise d'un spécialiste, orientation vers le bon spécialiste...).
Il assurerait la régulation des dossiers et ferait l'intermédiaire avec ses collègues, ainsi qu'avec les agents. Une revalorisation des rémunérations des médecins est indispensable.

* L'ensemble des acteurs doit être soumis à une formation préalable et continue. Les médecins agréés doivent acquérir par des formations adaptées à leurs contraintes une connaissance élémentaire des régimes juridiques des agents de la fonction publique et des contraintes afférentes. Les gestionnaires RH, les agents des secrétariats des instances mais également les représentants du personnel ont besoin de remises à jour régulières de leurs connaissances.

Prévoir une meilleure articulation des politiques de reclassement et de réemploi par une approche transversale aux trois versants de la fonction publique et des échanges inter-fonctions publiques sur les cas difficiles.

Les pistes de scénarios

Les scénarios relèvent de deux logiques différentes :

* Scénarios 1 et 2 : Le maintien d'un contrôle médical a priori ;
* Scénarios 3 et 4 : Le passage à un contrôle a posteriori.
Ces différents scénarios peuvent devenir complémentaires et s'articuler dans le temps.

Scénario 1 : La rénovation du cadre existant

Le scénario 1 procède à l'allégement significatif des cas de saisines et des procédures. Il assouplit et simplifie l'organisation des instances et sécurise le financement du dispositif.

Il maintient les deux instances médicales mais prévoit une simplification du cadre et des procédures. Il s'oriente sur une optimisation du recours à la ressource médicale et une sécurisation financière du dispositif (pour la FPE et la FPH).
La mission souhaite également un pilotage médico-administratif du dispositif.

Pour répondre à ces objectifs les principales mesures seraient les suivantes :

* Revoir la composition des instances et les règles de quorum :
    - Une composition allégée pour les CM et les CR
    - De nouvelles règles de désignation des représentants de l'administration (FPT/FPH)
    - Un quorum allégé, n'exiger la présence que d'un médecin généraliste
    - Suppression de CR spécifique pour les sapeurs-pompiers volontaires

* Rétablir du temps de médecin-coordinateur des instances :
    - Contrôle qualité du dossier
    - Régulation du recours à l'expertise
    - Contact avec les confrères et les agents

* Réduire les cas de saisine :
    - Une exemption conditionnelle de passage en instance en cas :
    - D'avis concordants du médecin traitant et du médecin coordonnateur et éventuellement, si le médecin coordinateur a jugé une expertise nécessaire, du médecin expert
    - D'accord de l'agent et de l'employeur pour l'octroi de CLM/CLD, la reprise à temps plein (capacité à reprendre de l'agent), le renouvellement de CLM/CLM pour des pathologies à circonscrire

    - Dispense totale de passage en IM pour :
Aménagement/reclassement (médecin de prévention) ;
Attribution de l'ATI ou pension de retraite pour invalidité

* Repositionner le CMS sur le pilotage médical :
    - Suppression de l'appel devant cette instance ;
    - Rôle de coordination et d'élaboration de doctrines médicales

* Sécuriser le financement pour les DDCS/PP
    - Par contribution en base budgétaire au P 124 ou paiement au dossier (fonds de concours)
    - Sortie des ETP du plafond d'emplois
    - Financement des expertises par les administrations (modalités à définir)

* Rendre le dispositif plus adaptable à l'évolution des pathologies et des traitements
    - Sortir les cinq pathologies CLD du champ législatif
    - Confier au CMS l'animation d'un groupe chargé de proposer une nouvelle liste.

Scénario 2 : Recentrer le dispositif sur son volet médical

Le caractère hybride de la CR est source d'ambiguïté (discussion médicale et dialogue social), de difficultés au regard du secret médical et d'insatisfaction pour les membres.

Dans ce scénario, la mission préconise de ne garder qu'une seule commission, exclusivement médicale et confier à une autre instance le dialogue employeurs-représentants du personnel.

L'objectif serait également d'accentuer la simplification en matière de congés maladie.

Pour répondre à ces objectifs les principales mesures seraient les suivantes :

* Une seule commission médicale
    - Qui examine tous les cas relevant aujourd'hui du CM et de la CR (y compris allègements proposés et existants) et donne un avis
    - Le dialogue employeurs/représentants du personnel a lieu avant décision dans une autre instance (commission ad hoc, CAP, CHSCT?)

* Revenir sur la distinction CLM/CLD
    - Avec possibilité d'un nouveau CLM sans attendre un an

    - Réflexion à mener sur la possibilité de cumuler davantage rente d'invalidité et activité (invalidité de type 1).

Scénario 3 : Passage à un contrôle a posteriori propre à la FP

Ce scénario préconise la mise en place d'un contrôle médical a posteriori pour tous les arrêts maladie dans un cadre qui reste propre à la fonction publique.
Le cadre juridique et statutaire des congés maladie reste distinct du régime privé avec le maintien d'une instance spécifique. Il implique la création d'une médecine de contrôle de la fonction publique et fait de la commission médicale du scénario deux une instance de recours ou d'examen des maladies professionnelles hors tableaux.

Pour répondre à ces objectifs, la mission suggère de remplacer les instances par un service de contrôle a posteriori (vacations de médecins agréés ou contractuels), mutualisé pour les fonctions publiques (FPE+FPH au moins) et travaillant par échantillonnage ou sur signalement de l'employeur.
La commission médicale est maintenue comme instance de recours et pour les maladies professionnelles hors tableaux.

Scénario 4 : Convergence avec le régime général

Ce scénario partage le principe de contrôle a posteriori avec le scénario 3. Il envisage la mutation du système, en convergence avec le régime général.

Pour répondre à ces objectifs les principales mesures seraient les suivantes :

* Un transfert au service médical de la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés du contrôle des arrêts de travail des fonctionnaires ;
* La mise en place dans la fonction publique d'une cotisation des employeurs publics reliée à la sinistralité au travail ;
* À terme, une convergence des droits en matière de congés de maladie.

Le scénario 1 serait à privilégier. Il permet d'améliorer le dispositif sans le dénaturer tout en proposant des mesures accessibles afin d'être plus efficient et plus juste. Les CDG souhaitent à l'unanimité conserver les instances et le cadre départemental de leurs compétences. Les scénarios 3 et 4 changent la philosophie du dispositif et ne reprennent pas les propositions du scenario 1 qui permet de ne pas bouleverser le schéma d'organisation. Les CDG ne sont pas favorables à un bouleversement complet de logique, au vu des investissements importants réalisés pour la reprise de cette compétence depuis 2012.

SYNTHESE DES PRINCIPALES PROPOSITIONS D'EVOLUTION – SCENARIO 1

Thème	*Modalités*	*Impact juridique - texte(s) à modifier*
1- AJUSTER LES ORGANISATIONS		
1. 1.Revoir la composition des instances	L'objectif est ici de simplifier la composition, les règles de quorum pour faciliter la réunion des instances en évitant de fragiliser juridiquement les décisions administratives prises sur leur avis. 1.1.1 CM et CR - Rendre la présence du spécialiste facultative Un simple avis écrit, si l'expertise a été jugée nécessaire, doit suffire.	Articles 5 et 6 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 Article 3 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 Article 3 de l'arrêté du 4 août 2004
	1.1.2 CM - Prévoir un suppléant pour la présidence	Article 5 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 Article 3 du décret 87-602 du 30 juillet 1987
	1.1.4 CR - Donner le droit de vote au président Il s'agit de favoriser l'expression d'une majorité claire.	Article 19 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 Article 3 de l'arrêté du 4 août 2004
	1.1.4 CR - Prévoir un suppléant pour le cas où l'agent est issu de la même collectivité ou du même service que le président	Article 12 du décret n°86-442 du 14 mars 1986
	1.1.6 CR - Modifier les représentants de l'administration pour la FPT et la FPH pour prévoir la désignation de représentants de l'administration de la collectivité locale ou de l'établissement de santé ou médico-social	Article 5 de l'arrêté du 4 août 2009
	1.1.7 CR - Supprimer la participation du représentant du ministère des finances	Article 10 du décret n°86-442 du 14 mars
	1.1.8 CR - Modifier les règles de désignation des représentants du personnel en instaurant la désignation de ceux-ci par les organisations parmi leurs élus à la CAP, CHSCT et CT	Article 10 décret du décret n°86-442 du 14 mars Article 6 de l'arrêté du 4 août 2004
	1.1.9 CR - Supprimer la formation spéciale de la CR pour les sapeurs-pompiers volontaires et les rattacher à la CR prévue par l'arrêté du 4 août	Décret n°92-620 du 7 juillet 1992 Article 7 de l'arrêté du 4 août 2004

Thème	*Modalités*	*Impact juridique - texte(s) à modifier*
	2004 ; prévoir une désignation par groupe	
	1.1.10 CR- Modifier les règles de quorum pour la FPT et la FPH, ainsi que pour les sapeurs-pompiers volontaire, en n'exigeant la présence que d'un médecin	Article 17 de l'arrêté du 4 août 2004 Arrêté du 30 juillet 1992 (SPV)
	1.1.11. a) Prévoir, comme c'est le cas pour la CM, la possibilité de mettre en place une CR propre à un établissement public ou à un groupe d'établissements publics dont les personnels sont assujettis au statut de la fonction publique hospitalière si l'importance du nombre des agents le justifie ; b) Confier au préfet la possibilité de procéder à cette création	Article 6 du décret n°88-386 du 19 avril 1988 Article 3 de l'arrêté du 4 août 2004
1.2 Conforter le rôle des CDG pour la FPT	1.2.1 Confier aux présidents des CDG la désignation des membres des du CM et la présidence de la CR	Article 2 et 3 de l'arrêté du 4 août 2004
	1.2.2 Faire traiter les dossiers « Instances médicales » de **toutes** les collectivités par les CDG ; les collectivités non affiliés ont actuellement le choix d'adhérer pour cette prestation, ce qui ne favorise pas l'approche globale et coordonnée du dispositif.	Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 – article 113
1.3. Rétablir du temps de médecin secrétaire, coordonnateur des instances	La présence d'un médecin -secrétaire est prévue par les textes mais assurée de manière systématique dans un tiers des cas. Systématiser et conforter cette fonction, en la dotant des moyens nécessaires et en redéfinissant son rôle de véritable « coordonnateur ».	Article 6 décret n°86-442 du 14 mars 1986
2-REDUIRE LES CAS DE SAISINE DES INSTANCES		
2.1 Supprimer des cas de saisine automatique	L'ordonnance du 19 janvier 2017 instaure pour les accidents de services et les maladies professionnelles le principe de la présomption d'imputabilité, sans passage en CR, dès lors que l'avis du médecin traitant et du médecin agréé sont concordants. **2.1.1** Remplacer l'avis obligatoire d'un médecin agréé par un avis facultatif dont l'opportunité serait déterminée par le médecin coordonnateur ; nombre de situations sont simples, avec des certificats médicaux initiaux clairs et ne nécessitent pas une expertise systématique.	Article 34-4° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (FPE) Article 57-4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) Article 41-4° de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH) **2.1.2** Article 7 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 Article 4 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 **2.1.3**

2.3. La gestion du secrétariat des instances médicales par les Centres de Gestion



La loi du 12 mars 2012 prévoit la prise en charge du secrétariat des commissions de réforme (CR) et des comités médicaux (CM) à titre obligatoire par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées, et à titre volontaire pour les collectivités non affiliées.
L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avait conduit les Centres de Gestion à étendre le champ de leurs services facultatifs à d'autres activités notamment dans le domaine de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux.

L'exercice de ces deux missions par les Centres de Gestion répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers d'invalidité, que sollicitent tous les employeurs.

Au moment de la publication de la loi du 12 mars 2012, plus de 54% des Centres exerçaient le secrétariat des commissions de réforme et 14% celui des comités médicaux.

Ainsi, dans de nombreux cas, le transfert du secrétariat des instances médicales ou de l'une d'entre elles (commission de réforme en général) s'est fait antérieurement à 2012 : par exemple, en 2004 dans les Pyrénées Atlantiques, en septembre 2010 dans les Alpes-Maritimes, en 2008 pour la CR et en 2010 pour le CM en Isère, en 2005 pour la CR et en 2010 pour le CM dans les Landes... En Ille-et-Vilaine, le secrétariat de la CR a été repris avant 2012 (en 2006) mais la reprise du CM n'a été finalisée qu'en 2014.

Il semble toutefois que, dans la majorité des cas, la reprise ait été postérieure à 2012 et se soit échelonnée sur plusieurs mois, voire plusieurs années, notamment pour les CM qui impliquent un important transfert d'archives.

Concernant les comités médicaux en 2015, les Centres de Gestion géraient en moyenne 900 à 1000 dossiers. S'agissant des commissions de réforme en 2015, les Centres de Gestion ont géré en moyenne 350 dossiers.
Les effectifs correspondant au secrétariat des instances médicales s'élèvent de 2 à 3 ETP par Centre de Gestion. Un agent gère en moyenne entre 200 et 800 dossiers par an.

Pour la moitié des Centres, les délais de traitement des dossiers devant les comités médicaux sont inférieurs à deux mois.

Pour 70% des commissions de réforme, les Centres affichent un délai moyen de passage inférieur à deux mois.

Le nombre de CM par an va de cinq (Haute-Corse et Loire) à 29 (CIG de petite couronne). La majorité des centres déclarent 10 à 12 séances annuelles.

Le nombre moyen de dossiers examinés par CM va de moins de 15 (Cantal, Lozère, Nièvre, Vienne) à plus de 200 (Isère, Loire, Nord, Rhône, Seine-Maritime, CIG petite couronne et CIG grande couronne), le record revenant au Nord avec 438 dossiers par séance, les autres centres cités dans la fourchette haute en examinant moins de 300 par séance.

Le nombre de CR par an va de cinq (Lozère, Guyane, Réunion) à 48 (Alpes-Maritimes) voire 73 (CIG petite couronne).

Le nombre de dossiers examinés par CR va de moins de dix (Cantal, Charente, Creuse, Jura, Lozère, Haute-Marne, Mayenne, Meuse, Nièvre) à 80 (Nord).
Une grosse moitié des centres déclarent entre neuf et 13 séances par an, sept centres de départements démographiquement importants organisent 20 à 24 séances par an (Finistère, Isère, Loire-Atlantique, Nord, Oise, Rhône, Seine-Maritime).

La qualité de la reprise de la compétence du secrétariat des instances médicales a été soulignée par les Pouvoirs publics. L'exercice de cette compétence au niveau des Centres de Gestion permet d'offrir une prestation transversale de nature à accélérer le traitement des dossiers et à mieux les orienter.

La Fédération soutient la mise en œuvre d'un socle obligatoire de compétences pour toutes les collectivités. Le socle étant indissociable, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens, il serait plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion pour les collectivités non affiliés.

Les Centres reconnaissent l'utilité des instances médicales et, pour la totalité d'entre eux, ne souhaitent pas leur suppression, bien que celles-ci nécessitent des aménagements pour rendre le dispositif plus efficient.

Les points mis en avant semblent répondre aux éléments issus de l'enquête diligentée auprès des CDG, notamment :

* Assouplir le formalisme des commissions de réforme
* Revoir la composition des commissions de réforme
* Préciser les règles de quorum pour les alléger
* Rendre obligatoire le recours aux CDG pour cette prestation pour toutes les collectivités
* Développer la formation
* Revaloriser la rémunération des médecins
* Supprimer des cas de saisine.

3. LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

Appréhender et gérer la pénibilité des métiers est, dans un contexte d'allongement de durée du travail, une nécessité absolue.

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. La part des «*50 ans et plus*» représentait plus d'un agent sur trois (35%) parmi les titulaires affiliés à la CNRACL.
A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2013, les agents sur emploi permanent avaient 44 ans et 6 mois.

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.

Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.

Les trois réformes des retraites mises en œuvre depuis 2003 poursuivaient comme objectif d'équilibrer les régimes de pension et notamment ceux de la Fonction publique.

En conséquence, l'âge de départ à la retraite a reculé. En 2012, l'âge moyen de départ à la retraite des titulaires de la FPT était de 61,2 ans. Les réformes de 2012 ont accéléré le calendrier prévu par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites. Dès 2017, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 65 ans et 9 mois.

Ces réformes rendent indispensable une politique de gestion des ressources humaines qui favorise le maintien dans l'emploi des agents publics vieillissants dans les meilleures conditions possibles. Le vieillissement doit être anticipé avant que l'agent ne rencontre des difficultés pour exercer ses missions. C'est une véritable politique de gestion des âges qui doit être menée par les responsables des ressources humaines. Cette gestion doit se faire en prenant en compte la question de la pénibilité au travail. Question d'autant plus importante dans la FPT que près de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

Toutefois, le critère de l'âge semble imparfait, il n'existe dans la réalité aucune définition claire du milieu ou de la fin de carrière. Les situations de pénibilité varient selon le type de collectivité (taille, missions...), les filières, les catégories, les cadres d'emplois mais aussi les agents eux-mêmes.

3.1. La définition de la pénibilité

La pénibilité est définie comme « *la manifestation d'un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou un certain rythme de travail susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé » (Article L 4121-3 du code du travail).*

La pénibilité est ainsi caractérisée par **deux conditions cumulatives** :

* une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé
* ces facteurs, déterminés par décret (décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015), sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou certains rythmes de travail.

Dix facteurs de pénibilité sont définis à l'article D 4161-2 du code du travail :

* les facteurs de risques au titre des contraintes physiques :
    - manutentions manuelles de charges
    - postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
    - vibrations mécaniques

* les facteurs de risques au titre de l'environnement physique agressif :
    - agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées)
    - activités exercées en milieu hyperbare
    - températures extrêmes (inférieures à 10°C ou supérieures à 30°C)
    - bruit

* les facteurs de risques au titre de certains rythmes de travail :
    - travail de nuit
    - travail en équipes successives alternantes
    - travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte

Ainsi, les contraintes physiques marquées, l'environnement agressif, les rythmes de travail atypiques sont autant de situations de travail pour lesquelles il est admis une inéluctable usure professionnelle.

Les seuils de pénibilité

La réglementation a défini pour chaque facteur de risque un seuil au-delà duquel tel ou tel facteur de pénibilité doit être considéré, et donc donner lieu à la création d'une fiche de pénibilité pour les agents concernés.
Ainsi, par exemple, si les manutentions sont un facteur de risque, il n'est pas question de comptabiliser un agent dès lors que, dans son poste, il est amené à porter tel ou tel objet (cela reviendrait à englober la quasi-totalité de la collectivité). Seules les manutentions dépassant des critères recensés à l'article R. 4541-2 du code du travail seront considérées comme pénibles.

L'identification des agents passe par celle des postes et des situations de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs.

Pour repérer ces postes, il faut s'appuyer en priorité sur :

* le document unique d'évaluation des risques qui inventorie les risques par unités de travail
* les fiches des risques professionnels réalisées par le médecin de prévention, qui identifient les risques et les effectifs des agents qui y sont exposés (article 14-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985)
* les fiches d'exposition prévues par le Code du travail pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risques (par exemple, les facteurs cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction – CMR).

Une fois la cartographie des postes soumis aux facteurs de pénibilité établie, il convient d'étudier si les seuils sont dépassés. Cette évaluation se fait au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives issues du document unique.

La pénibilité est liée au poste de travail, mais il est important d'étudier en détail chacun d'eux. Le fait pour deux agents, sur le même type de poste, d'être exposés aux mêmes facteurs de pénibilité n'implique pas forcément qu'ils le sont selon la même intensité !

3.2. La connaissance de la pénibilité par les collectivités territoriales :

CONDITIONS DE TRAVAIL Bilan 2015/Conseil d'orientation sur les conditions de travail/ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Présenté par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (FNP) de la CNRACL, le rapport statistique 2014 sur les accidents de service dans la fonction publique territoriale comporte les données issues d'un échantillon représentatif de collectivités territoriales, couvrant 505 352 agents, soit environ 35% de la population des actifs territoriaux de la CNRACL.

Au cours de l'année 2014, 34 904 accidents du travail (AT) ont été recensés pour les 505 352 agents couverts. Sur ces 34 904 AT recensés, 63,3% ont été à l'origine d'un arrêt de travail. Le taux de sinistralité des accidents du travail pour l'année 2014 s'établit à 6,9%. Par rapport à 2013, le taux de sinistralité et l'indice de fréquence sont en augmentation pour les accidents du travail. Les accidents de trajet restent cependant stables.
Si on considère l'évolution de plus long terme des indicateurs (accident de service et accident de trajet), on note, après une baisse continue de l'indice de fréquence des accidents du travail ainsi

que des accidents de trajet entre 2002 et 2007, une nette hausse de ces deux indicateurs dès 2008. Depuis 2013, on note une nette inflexion de cette tendance, avec une augmentation de 11,9% de l'indice de fréquence des accidents de travail entre 2013 et 2014 et une stabilisation de l'indice de fréquence des accidents de trajet sur la même période.

En ce qui concerne la gravité des accidents du travail, on note une hausse en 2013, puis une stabilisation du taux de gravité en 2014. La gravité des accidents de trajet, après une hausse importante en 2009, se stabilise depuis, à un niveau constant.

Répartition des accidents du travail en fonction du type de collectivité

Si l'on tente d'établir une typologie par niveau de collectivité, on constate que les taux de sinistralité des accidents du travail les plus élevés sont observés dans les régions (7,5%), puis dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et les communes (7,0% et 7,2%). Le taux de sinistralité le plus faible est observé dans les départements (4,4%).
Ce sont également les EPCI qui possèdent l'indice de gravité le plus élevé, ce qui s'explique par la nature des métiers exercés en leur sein : assainissement, collecte des ordures ménagères, fourniture d'énergie, voirie, entretien des espaces verts...

À titre d'exemple, la part d'AT avec arrêt de travail est de 68,9% dans les communautés de communes (contre une moyenne de 66,3% d'AT avec arrêt pour l'ensemble des collectivités territoriales). À l'opposé, ce sont les régions et les départements qui présentent les accidents les moins graves (part des AT avec arrêt de travail de 64,5% et 58,5%), ce qui correspond là aussi aux types d'activités exercées (filière administrative et filière sociale). Les types de métiers et d'activités exercés dans chaque niveau de collectivité jouent donc un rôle déterminant sur la sinistralité globale de ces collectivités.

Répartition des événements en fonction de la taille des établissements

Les structures de 250 à 499 agents présentent un taux de sinistralité de 16,2%, soit le taux de sinistralité le plus élevé.
Il s'agit ici des données de sinistralité au titre de l'ensemble des événements : accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles. Elles présentent également les taux de fréquence et de gravité et l'indice de fréquence les plus élevés. C'est au contraire dans les plus petites structures, de 10 à 49 agents, que le taux de sinistralité est le plus faible (8,1%). Les taux de fréquence et de gravité et l'indice de fréquence y sont également les plus faibles.

Répartition des événements en fonction de la taille de l'établissement en 2014

	Taux de sinistralité	Taux de fréquence	Indice de fréquence	Taux de gravité
1 à 9 agents	13,3 %	54,2	87,0	2,9
10 à 49 agents	8,1 %	31,9	51,3	1,5
50 à 249 agents	3,9 %	16,1	25,8	0,8
250 à 499 agents	16,2 %	66,1	106,2	3,1
500 et plus	8,4 %	35,4	56,9	1,6
Total	**8,3 %**	**34,2**	**55,0**	**1,6**

Source : CNRACL

Répartition des accidents du travail en fonction de la filière professionnelle

Les métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique territoriale sont très majoritairement les personnels de la filière technique (65,6% des événements tous confondus), loin devant les personnels de la filière sociale. Ce sont également les filières techniques qui présentent le taux le plus élevé d'événements avec arrêt (70,6%).

Les chutes de plain-pied ou de hauteur représentent, en 2014, 37,1% des accidents de service dont 71% à l'origine d'un arrêt de travail. On observe qu'un accident consécutif à une chute de plain-pied implique en moyenne 48,3 jours d'arrêt et une chute de hauteur 48,5 jours d'arrêt en moyenne. Ce sont là des indices qui démontrent la gravité de ces accidents et notamment celle, encore trop peu

prise en compte, par les politiques de prévention, de chutes de plain-pied, très fréquentes dans des secteurs divers tels que le médico-social et l'entretien.

Répartition des accidents du travail en fonction des métiers en 2014

Filières	Événements		Jours d'arrêt	
	Nombre en %	Part avec arrêt	Jours	Moyenne
Non renseigné	73,48 %	65,2 %	709 618	42,5
Technique	17,4 %	70,6 %	153 070	35,7
Sociale	3,28 %	66,7 %	23 908	31,3
Administrative	2,26 %	54,1 %	15 634	36,6
Médico-sociale	1,32 %	59,9 %	8 938	32,4
Animation	0,55 %	58,6 %	4 004	35,8
Culturelle	0,52 %	68,7 %	4 228	33,8
Incendie et secours	0,46 %	63,1 %	4 108	40,7
Police municipale	0,41 %	58,3 %	3 052	36,3
Sportive	0,24 %	62,4 %	2 560	48,3
Autre personnel	0,03 %	60,0 %	119	19,8
Autres	0,02 %	50 ,0 %	78	26,0
Hors filières précédentes	0,01 %	100,0 %	81	20 ,3
Médico-technique	0,01 %	0 ,0 %	0	
Sociale, médico-sociale et médico-technique	0 %	100,0 %	14	14,0

Source : CNRACL

Indicateurs de sinistralité dans la FPH

Indicateurs de sinistralité au titre des accidents de travail et des accidents de trajet de 2011 à 2014

	2011	2012	2013	2014
Taux de sinistralité des accidents du travail	8,6 %	8,6 %	8,1 %	8,6 %
Taux de sinistralité des accidents de trajet	0,7 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %
Indice de fréquence des accidents du travail	38,7 %	38,8 %	36,6 %	39,6 %
Indice de fréquence des accidents de trajet	4,4 %	4,3 %	4,6 %	4,3 %
Taux de gravité des accidents du travail	1,0 %	0,9 %	0,9 %	1,1 %
Taux de gravité des accidents de trajet	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %

Source : CNRACL

L'indice de fréquence des accidents de travail dans la FPT est plus élevé que dans les deux autres versants de la Fonction publique. La forte proportion d'agents de catégorie C peut expliquer en partie ce chiffre. En effet, ces agents sont plus souvent sur des métiers avec des contraintes physiques et posturales, des contraintes horaires, des expositions à des produits toxiques (ATSEM, paysagistes, techniciens...).
En particulier, dans la FPT, près de 45% des agents travaillent dans la filière technique et 13% dans les filières sociale, médico-sociale ; des filières qui exposent le plus souvent à des risques physiques.

Par ailleurs, il y a eu en 2011, trois fois plus de maladies professionnelles reconnues parmi les agents des collectivités territoriales qu'en 2003.

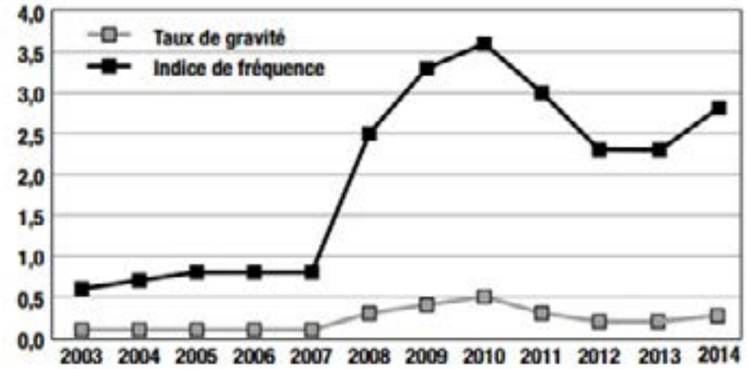
En 2014, 2 050 maladies professionnelles ont été recensées pour les 505 352 agents couverts. Sur ces 2 050 maladies professionnelles recensées, 67,9% ont été à l'origine d'un arrêt de travail, d'une durée moyenne de 155,3 jours. Le taux de sinistralité pour l'année 2014 s'établit à 0,4. Par rapport à 2013, le taux de sinistralité et l'indice de fréquence sont en augmentation ainsi que le taux de gravité.

Les contraintes professionnelles peuvent avoir un effet directement visible sur la santé. Il reste

important de considérer la pénibilité sous différents aspects en prenant en compte les effets différés, le temps d'exposition, les cumuls, les facteurs objectifs et le vécu subjectif de chaque agent.

On note une forte augmentation, tant de l'indice de fréquence que du taux de gravité des maladies professionnelles entre 2007 et 2010, après une période de relative stabilité. Une inflexion de cette tendance intervient en 2010, avec une baisse de 36% de l'indice de fréquence des maladies professionnelles entre 2010 et 2013 et une baisse de 60% du taux de gravité.

Indice de fréquence et taux de gravité des maladies professionnelles dans la fonction publique territoriale entre 2003 et 2014



Source : CNRACL

Indicateurs de sinistralité au titre des maladies professionnelles de 2011 à 2014

	2011	2012	2013	2014
Taux de sinistralité des maladies professionnelles	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %
Indice de fréquence des maladies professionnelles	3,0 %	2,3 %	2,3 %	2,8 %
Taux de gravité des maladies professionnelles	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,3 %

Source : CNRACL

La très grande majorité des événements a lieu dans les communes. Si l'on tente d'établir une typologie par niveau de collectivité, on constate que la sinistralité au titre des maladies professionnelles diffère de celle concernant les accidents du travail. La plus forte sinistralité est observée dans les régions et les CCAS. C'est pour les communautés de communes que l'on relève la part de maladies professionnelles accompagnées d'un arrêt la plus élevée, soit 70,7% contre 66,3% pour l'ensemble des collectivités.

Ce sont également les communautés de communes et autres établissements publics de coopération intercommunale qui possèdent des indicateurs de gravité les plus élevés (notamment un nombre moyen de journées d'arrêt de travail très élevé), ce qui s'explique par la nature des métiers exercés au sein des EPCI, impliquant notamment des manutentions manuelles importantes et des expositions à des substances chimiques : assainissement, collecte des ordures ménagères, fourniture d'énergie, voirie, entretien des espaces verts...

71% des maladies professionnelles sont causées par des affections périarticulaires provoquées par des postures de travail et 5,17% par des affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes. Les premières engendrent une moyenne de jours d'arrêt de 157,6 jours. Les maladies professionnelles les plus graves, générant le plus grand nombre de jours d'arrêt, sont les affections professionnelles liées au travail à haute température et les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier. Les troubles musculo-squelettiques sont la première des maladies professionnelles, dans le domaine de la fonction publique territoriale comme dans le régime général et le régime agricole. La hausse de la part des TMS dans les maladies professionnelles s'est stabilisée et a amorcé une évolution à la baisse à partir de 2010.

3.3. La prévention de la pénibilité

La prise en compte de la pénibilité au travail est assez récente.

Depuis la loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010 la prévention des situations de pénibilité au travail est une obligation légale, inscrite dans la quatrième partie du code du travail sur la santé et la sécurité au travail. Cette obligation complète les principes généraux de prévention définis à l'article L 4121-1 du code du travail : «*l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.*»

S'agissant des collectivités, la pénibilité engendre :

* un coût financier lié à l'absentéisme, aux arrêts maladie, aux remplacements, aux reclassements...
* des difficultés en termes d'efficacité de l'organisation, de management, de cohésion des équipes.

Comprendre en quoi un métier est pénible permet d'envisager les pistes de prévention.

Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction Publique signé le 20 novembre 2009, les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'amélioration des conditions de travail. A ce titre, la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels constitue l'un des axes majeurs des actions devant être menées.

Des enquêtes existent pour suivre l'exposition aux principaux risques de travail : **enquête SUMER (Surveillance Médicale des Risques) et le questionnaire Evrest**. Ces enquêtes permettent de suivre différents aspects du travail et de la santé et représentent un outil d'analyse intéressant pour mettre en place des actions de prévention.

L'enquête SUMER a été réalisée pour la première fois dans les trois versants de la Fonction Publique en 2009-2010. Dans le cadre de cette étude, de grandes familles de métiers ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés.

Il en ressort que les agents des familles de métiers «*Espaces verts et paysages*», «*Entretien et maintenance*», «*Services à la personne, restauration*» et «*Soins*» sont fréquemment face à des contraintes physiques intenses. Dans les familles «*Soins*» et «*Services à la personne, restauration*», les agents sont particulièrement exposés aux produits chimiques et agents biologiques. Les familles «*Soins*» et «*Sécurité, défense*» sont les plus concernées par les contraintes horaires. Elles sont également confrontées à des contraintes de rythme, de même que la famille «*Technique, informatique, transport*».

Dans le cadre de la réforme des retraites (loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010), depuis le 1er janvier 2012, les employeurs doivent prendre en compte les facteurs de risque de la pénibilité au travail et établir pour les agents concernés des fiches de pénibilité. Cette nouvelle obligation réglementaire a évolué courant 2016, créant des procédures distinctes pour les agents de droit public et ceux du privé.

Les fonctionnaires ou agents sous contrat de droit public ne peuvent bénéficier d'un compte personnel de pénibilité. La pénibilité est prise en compte par le biais du classement des emplois dans la catégorie active indépendamment de l'évaluation des facteurs de pénibilité.

Cependant, pour les agents qui seraient exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés par le code du travail, l'employeur devra établir une fiche individuelle de suivi indiquant l'exposition de ces travailleurs et remettre cette fiche à l'agent tous les ans.

Pour chaque travailleur exposé, l'employeur doit consigner dans une fiche individuelle les conditions de pénibilité auxquelles l'agent est exposé, la période d'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre. Dans la FPT, les employeurs privilégient le document d'évaluation des risques professionnels.

La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a prévu la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) pour l'ensemble des salariés de droit privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité à compter du 1er janvier 2015.

Pensé comme un dispositif de gestion des parcours professionnels visant à la fois à prévenir et à

compenser la pénibilité, le C3P, repose sur un mécanisme d'attribution de points en fonction du nombre de facteurs auxquels le salarié est exposé et la durée d'exposition.

Le salarié peut choisir d'utiliser ses points pour :

* des actions de formation afin d'accéder à un poste non ou moins exposé à des facteurs de risques
* une réduction du temps de travail sans diminution de salaire
* un départ anticipé à la retraite à partir de l'âge de 55 ans.

Les seules contraintes encadrant l'utilisation des points tiennent à :

* L'existence du plafond global de 100 points
* La nécessité de réserver les 20 premiers points acquis pour la formation professionnelle (dans le but d'inciter les salariés exposés à privilégier la prévention en se donnant les moyens de sortir de la pénibilité par la mobilité professionnelle).
* L'obligation de consommer les points par groupe de 10 (temps partiel, retraite). Cette règle a pour effet d'éviter une excessive dispersion de l'utilisation des points, et la dilution des effets attendus en termes de prévention ou de compensation.

Les dépenses liées à l'utilisation des points sont prises en charge par un fonds, alimenté par une cotisation due par l'ensemble des employeurs de salariés se trouvant dans le champ d'application du compte, ainsi que par une cotisation spécifique assise sur les salaires des seuls salariés pour lesquels les seuils de pénibilité ont été dépassés.

Les mécanismes du compte s'inscrivent dans une logique de prévention de la pénibilité : le dispositif a pour ambition d'inciter les entreprises à réduire au maximum l'exposition de leurs salariés à des facteurs de pénibilité et de permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'accéder à des postes moins pénibles grâce à la formation, de réduire leur durée de travail ou de partir en retraite de manière anticipée.

Dans son rapport d'information, fait au nom de la Commission des finances, sur la retraite des agents de catégorie active dans la Fonction publique, remis le 9 juillet 2014, le Sénateur du Val d'Oise Francis DELATTRE formule trois préconisations pour une meilleure appréhension de la pénibilité dans le secteur public :

* viser, à long terme, la définition d'un cadre commun de compensation et de prévention de la pénibilité dans les secteurs public et privé tout en respectant la spécificité de la Fonction Publique
* améliorer la connaissance de la pénibilité dans la Fonction publique
* développer les démarches de prévention dans la Fonction Publique, en particulier en renforçant la médecine de prévention et en facilitant les aménagements de fin de carrière.

Hormis le système des **catégories actives** permettant un départ anticipé à la retraite, une durée de services, requise pour obtenir une pension complète, minorée, il n'existe pas de dispositif individuel de départ à la retraite ciblé sur la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction Publique (hors retraite pour invalidité).

Dans certaines situations liées à leur état de santé, les fonctionnaires peuvent être admis à la retraite CNRACL, avec jouissance d'une pension, bien qu'ils n'aient pas atteint l'âge «normal» d'ouverture des droits :

* **En cas d'invalidité**

* **En cas d'infirmité ou maladie incurable du fonctionnaire ou du conjoint**

* **En cas d'incapacité permanente d'au moins 50%.**

Le lundi 6 juin 2016, l'IGA a publié un rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la Fonction Publique. Ils ont été confrontés à de grandes difficultés pour recenser, obtenir et analyser les documents et données auprès des diffé¬rents ministères et jugent prématurée la transposition du compte pénibilité (C3P) dans la Fonction Publique.
Ils déplorent :

* l'absence de cartographie des métiers
* des fonctions et situations de travail susceptibles d'être exposés aux risques professionnels

* le non-respect par les employeurs publics de leurs obligations dans le domaine de la santé au travail
* l'absence de contrôle de la mise en œuvre des obligations des employeurs publics en matière de prévention de la pénibilité au travail.

Le rapport établit une liste de recommandations pour instaurer des conditions favorables à la transposition du dispositif C3P du secteur privé à la Fonction Publique.
Pour l'IGA, la transposition du **Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)** aux agents publics ne peut pas se faire **sans la mise en œuvre de nombreuses mesures préalables**.

La réalisation des fiches de pénibilité

L'agent est soumis au droit privé

L'employeur déclare de façon dématérialisée les facteurs de pénibilité auxquels les travailleurs sont exposés au-delà des seuils. Ils acquièrent alors des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Cette déclaration se fait auprès de la caisse à laquelle est faite la déclaration sociale nominative.
Une cotisation supplémentaire est appliquée pour chaque salarié déclaré.
Suite à la déclaration, l'agent cumule des points qui lui permettent :

* de suivre une formation professionnelle qualifiante (et donc s'orienter vers des métiers moins pénibles)
* de financer un passage à temps partiel sans perte de salaire (et limiter son exposition)
* d'anticiper un départ à la retraite.

L'agent est soumis au droit public

L'article D 4161-1-1 du Code du travail précise que pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention, l'employeur établit une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs de pénibilité.

Peuvent être inscrites dans les fiches des agents publics :

* les **conditions habituelles d'exposition** (appréciées notamment à partir du document unique d'évaluation des risques) ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition et d'en faire un facteur de pénibilité

* la **période** au cours de laquelle cette exposition est survenue. Elle est applicable aux expositions intervenues depuis le 1er janvier 2012

* les **mesures de prévention** (organisationnelles, collectives ou individuelles) mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Une fois remplie, la fiche de pénibilité doit être remise à l'agent chaque année. Une copie est conservée dans le dossier administratif de l'agent pendant au moins 5 ans.

Le médecin de prévention peut demander communication de la fiche d'exposition de l'agent à l'employeur.

4. LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

4.1. La définition des risques psycho-sociaux

La définition de référence des RPS retenue le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS du 22 octobre 2013 est celle du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac : « Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Cette définition met l'accent sur les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et

relationnels, qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé. Le terme de risque psychosocial ne renvoie pas à des symptômes, troubles ou pathologies.
Pour définir la notion de risques psychosociaux, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) se base sur les notions de trouble et de risque :

* Le trouble se traduit par l'apparition chez l'individu de signes plus ou moins perceptibles qui, faute d'attention, peuvent progressivement s'aggraver, jusqu'à devenir pathologiques

* Le risque se définit comme la probabilité d'apparition de troubles, tant individuels que collectifs, ayant pour origine l'environnement professionnel.

Il y a trouble lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés chez l'individu, se manifestant par du stress, du mal-être, de l'inquiétude. Ces manifestations peuvent se développer sous des formes aggravées (angoisse, souffrance, dépression) donnant lieu à différents types de comportements, telles :

* l'agressivité
* la violence
* l'addiction (alcool, prise de médicaments)...

Le stress un état qui survient lorsqu'il y a «*déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face*».

Le terme de perception met en avant le caractère subjectif du stress : placés face à une situation identique, deux individus n'évaluent pas forcément les contraintes de la même façon et, par conséquent, ne ressentent pas le même niveau de stress. De même, une personne confrontée plusieurs fois à la même situation n'y réagit pas toujours de façon similaire, mais bien en fonction de sa perception momentanée des ressources ou de la contrainte. Une part non négligeable est donc laissée aux caractéristiques de chacun.

L'individu est capable de gérer la pression à court terme, qui peut alors être considérée comme positive. Par contre, si les contraintes de l'environnement perdurent, l'agent aura de plus en plus de mal à y faire face : les effets négatifs du stress commenceront à se faire sentir.
Le mal-être est un état émotionnel dans lequel l'agent ressent une inquiétude marquée sur sa situation ou son avenir. Cette « sensation », en lien avec le contexte relationnel et organisationnel dans la sphère professionnelle, est souvent reliée :

* aux modes dégradés des relations au travail ;
* à une perte de repères sur la place de l'individu en tant qu'employé, partie plus ou moins infime d'une organisation et de la collectivité.

La souffrance au travail est une forme aggravée du mal-être. Ce type de dépression, liée aux contraintes de l'organisation et des relations sociales, émane généralement des relations sociales négatives ou en dégradation avec les collègues ou les membres de la hiérarchie. Ainsi, bien souvent, la souffrance au travail naît du harcèlement moral dont l'agent peut être victime.

Le *burn-out* : Il s'agit de la phase ultime du niveau de stress. Si la situation stressante se prolonge, les capacités énergétiques de l'organisme s'épuisent.

Cet épuisement physique, mental et émotionnel s'accompagne d'un désintérêt profond pour le travail et de la dépréciation de ses propres résultats. Très proche de la dépression, il demeure cependant, et principalement, lié au travail.

Les violences au travail se définissent comme toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écartent d'une attitude raisonnable, par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail. Ces violences peuvent être très variées, allant du manque de respect ou de l'incivilité à la manifestation explicite de la volonté de nuire, de détruire.
Les formes de harcèlement (moral ou sexuel) entrent dans cette catégorie.
Afin de faciliter l'analyse des RPS, on peut identifier les 6 facteurs de risques suivants :

* Les exigences et l'intensité du travail : quantité de travail, pression temporelle, complexité du travail...
* Les exigences émotionnelles
* L'autonomie et les marges de manœuvre

* Les rapports sociaux au travail et la reconnaissance au travail
* Les conflits de valeur
* L'insécurité socio-économique.

Les facteurs déclencheurs des RPS sont multiples. La fonction publique territoriale se caractérise par un management à deux têtes, avec une hiérarchie administrative et une équipe d'élus. À l'arrivée d'une nouvelle équipe d'élus, certaines personnes peuvent être écartées, les priorités réorientées et des services entiers externalisés. Ces éléments sont autant de facteurs de déstabilisation des agents.

Par ailleurs, les réorganisations territoriales sont propices aux bouleversements et au fort changement de contexte professionnel et donc facteur de risques.
Le monde des collectivités territoriales est en pleine évolution avec des regroupements, des fusions, des mutualisations de services. Les agents sont directement impactés par ces changements.

Choisir de travailler dans une collectivité locale, c'est délivrer un service de proximité à l'usager, qu'il s'agisse des parents d'enfants dans une crèche, des parents et enseignants des écoles maternelles et élémentaires, d'une personne âgée, des passants ou des usagers des voies publiques, des services d'état civil...

Cette proximité avec les usagers constitue également un facteur déclencheur de RPS.

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.

4.2. L'évolution de la prise en compte des RPS dans la Fonction Publique Territoriale

L'historique de la prévention des risques professionnels remonte à 1841.
En effet, la mise en place de prescriptions législatives et de contrôles remonte à la loi relative à la protection des enfants du 22 mars 1841.

Le 24 avril 1872 est ouverte une première enquête parlementaire sur les conditions de travail en France. L'inspection du travail, chargée de veiller au respect des lois sociales sera créée en 1874.
La loi du 2 novembre 1892 limite et réglemente le travail des femmes et des enfants et organise le corps des inspecteurs du travail. Cette loi édicte les premières dispositions protectrices pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs, et confie aux inspecteurs du travail «la mission d'en assurer l'exécution».



En 1946, la loi du 11 octobre est relative à l'organisation des services médicaux du travail et celle du 19 octobre fonde le Statut de la Fonction Publique. Elle reconnaît notamment le droit syndical et institue les instances paritaires de concertation.

La loi du 27 décembre 1973 crée l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

La loi du 6 décembre 1976 impose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail.

En 1983 et 1984 sont parus les statuts de la Fonction Publique. Ces textes prévoient notamment la création d'instances chargées de la prévention des risques professionnels comme les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
Parallèlement en 1982 et 1985 sont parus les décrets relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique (décret n°82-453 du 28 mai 1982 et décret n°85-603 du 10 juin 1985).
En ce qui concerne la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, une directive-cadre 89/391 CEE du Conseil a été adoptée le 12 juin 1989.

Cette directive visait à assurer une meilleure protection des travailleurs au travail, au moyen de mesures préventives des accidents de travail et des maladies professionnelles, de l'information, de la consultation, de la participation équilibrée et de la formation des travailleurs et de leurs représentants.

Conformément à cette directive du Conseil de l'Union européenne, l'employeur public doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ainsi comme le prévoit l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié (article créé par le décret n°2000-542 du 16 juin 2000) : «Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité».

Le mal-être au travail, les vagues de suicide dans le secteur privé ont conduit à renforcer la sensibilisation à la santé et la sécurité au travail dans le secteur privé tout comme dans le secteur public.

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.
Ces risques professionnels d'un genre nouveau sont devenus une réalité notamment au travers de jugements liés à des harcèlements ou des suicides.

Le rapport LACHMANN, de février 2010 intitulé «*Bien-être et efficacité au travail : 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*», a recommandé «*qu'un travail similaire de diagnostic et de propositions soit effectué pour le secteur public, qui est lui aussi confronté à des enjeux majeurs de développement du bien-être au travail*».

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».

Cet accord comprend 15 mesures autour de trois axes :

* instances et acteurs opérationnels en matière de santé et de sécurité au travail
* objectifs et outils de prévention des risques professionnels
* dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé.

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°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à «la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique»**

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail.

Ce texte modifie l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoyant que «*Les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail*»
Par ailleurs, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé dans les collectivités

territoriales et les établissements publics de plus de cinquante agents. Il est chargé notamment de :
1°) de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail
2°) de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

* **L'accord sur les risques psycho-sociaux, signé le 22 octobre 2013, s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail et préfigure un autre accord à venir sur le qualité de vie au travail.**

Ce texte a pour objectif de donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. La prévention des RPS s'inscrit dans une réflexion globale sur la qualité de vie au travail.

Une circulaire précisera les modalités concrètes de déploiement et de suivi du présent plan national d'action dans la Fonction Publique Territoriale. La circulaire du Premier Ministre rappellera les obligations juridiques du chef de service ou du responsable de service en matière de respect des règles d'hygiène et de sécurité et notamment en matière de prévention des RPS.

Cet accord se décline en 5 axes dont trois sont opérationnels (avec 8 mesures) :

Axe 1 : Mise en œuvre des plans de prévention des RPS

Le plan national d'action se traduira par l'élaboration par chaque employeur d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS au plus tard en 2015. Ces plans ont vocation à être actualisés périodiquement.

Chaque employeur devra élaborer un diagnostic des facteurs des RPS, présenté et débattu au sein du CHSCT, et des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Il faut un dialogue social préalable à toute modification substantielle des conditions et de l'organisation du travail.

Pour les collectivités et établissements dont le nombre d'agents est compris entre 50 et 200, les plans de prévention seront élaborés après avis du comité technique qui exerce la compétence CHSCT.

Dans le cadre des mesures devant être mises en œuvre au titre du document unique d'évaluation des risques professionnels un dispositif d'information et d'échange sera proposé par les services de médecine préventive ou les services de prévention des risques professionnels des Centres de Gestion, lorsqu'ils sont créés, pour appuyer les collectivités qui le souhaitent.

Les organisations syndicales et les employeurs établiront le cadre général de ce dispositif d'information et d'échange. Le projet sera soumis à l'avis du CSFPT. Ce dispositif sera présenté au comité technique du CDG qui est informé régulièrement de son activité et accompagne la démarche dans ce qui relève de sa responsabilité.

Une formation spécialisée du Conseil Commun de la Fonction Publique sera destinatrice des synthèses des remontées d'information sur le déploiement du plan et suivra le calendrier de mise en œuvre du plan.

Axe 2 : Dispositifs d'appui à la demarche d'évaluation et de prévention des RPS dans la Fonction Publique

Pour améliorer la connaissance et la prise en compte des RPS des référentiels de formation inter-fonctions publiques seront élaborés. Chaque employeur public devra intégrer cette thématique dans les plans de formation. Les membres des CHSCT bénéficieront de 2 jours de formations spécifiques à la prévention des RPS en 2014 ou 2015 (avec au moins une journée de formation en 2014).

Pour sensibiliser l'ensemble des agents publics à la prévention des risques professionnels et au développement de la culture de prévention des risques au sein de la Fonction Publique une campagne de communication sera mise en œuvre.

Axe 3 : Evaluation des plans de prévention des RPS

Le suivi de la mise en oeuvre de ces plans se fera par la mise en place de différents indicateurs quantitatifs et qualitatifs, des critères seront notamment débattus au sein de la formation spécialisée

du Conseil commun de la Fonction Publique.

* **Concernant la définition des risques psychosociaux, le législateur a modifié l'appréhension des notions de harcèlement. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a hissé le harcèlement moral au rang de délit.**

La prohibition du harcèlement sexuel a été introduite dans le Code du travail par la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992. Initialement, le texte considérait le harcèlement sexuel comme un simple abus d'autorité qui interdisait de prendre en compte l'existence de harcèlements sexuels entre collègues situés à un même niveau hiérarchique.

Le législateur est intervenu en 2002 (loi n°2002-73 du 17 janvier 2002) afin de supprimer cette exigence du lien hiérarchique pour qualifier le harcèlement sexuel. Il a été redéfini par cette dernière loi comme «*les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits*».
Une redéfinition du harcèlement sexuel a été opérée par les lois n°2012-954 du 6 août 2012 et n°2016-1088 du 7 août 2016 qui est plus précise dans son contenu.

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.

* **Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé 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. Elle reprend les obligations des employeurs publics.**

Les RPS devront être intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels. Un plan d'actions de prévention des RPS devra être validé au plus tard en 2015. Dans cette optique, un guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et à la prévention des RPS est disponible. Une formation des acteurs de la prévention devra être organisée.

En outre, les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficieront d'une formation aux RPS de 2 jours (dont au moins 1 jour en 2014), en plus des 5 jours prévus au début de mandat.

La circulaire rappelle la responsabilité des chefs de service dans la mise en œuvre des démarches de prévention. Des indicateurs permettront le suivi des diagnostics et des plans d'actions.

* **Circulaire de la DGCL du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux**

L'instruction du Premier ministre du 20 mars 2014 a décrit les principales étapes de la mise en œuvre du plan national de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans les 3 versants de la fonction publique. La circulaire du 25 juillet 2014 a pour objet de préciser les modalités de déploiement, de mise en œuvre et de suivi du plan national dans la fonction publique territoriale (FPT). Elle indique les outils que les collectivités et leurs établissements publics peuvent mobiliser ainsi que les moyens dont ils disposent pour mener à bien la démarche.

Les plans de prévention des RPS sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels. Chaque employeur doit cadrer la démarche en définissant ses orientations et en associant et consultant le CHSCT ou l'instance en tenant lieu (calendrier, modalités de suivi, définition de priorités, plan de communication incluant la diffusion du livret d'information de 4 pages à destination des agents, accompagnement des services, diffusion des outils). Il met également en place les formations adaptées.

Chaque employeur est responsable de la réalisation du diagnostic local des RPS dès 2014. L'évaluation issue du diagnostic est intégrée au document unique d'évaluation des risques professionnels

(DUERP) qui doit être mis à jour annuellement. Le diagnostic intègre un certain nombre d'indicateurs à choisir sur la liste disponible sur le site internet de la fonction publique mais 4 indicateurs doivent impérativement faire l'objet d'un suivi afin de permettre la consolidation au niveau national.

Sur base du diagnostic ou le cas échéant des diagnostics réalisés au sein de chaque service, un plan de prévention des RPS est élaboré dès 2014 et au plus tard en 2015 par l'autorité territoriale. Il constitue un des volets du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu par l'article 19 du décret 85-603 et soumis pour avis au CHSCT ou à l'instance en tenant lieu (rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée ; ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le bilan social et fait état des indications contenues dans le registre spécial de danger grave et imminent).

Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail établi en application de l'article 19 du décret 85-603 intègre un volet RPS. Il est soumis pour avis au CHSCT ou à l'instance en tenant lieu puis transmis au centre de gestion.

Les CDG peuvent mettre à disposition des collectivités et de leurs établissements publics qui le souhaitent un service de médecine professionnelle et/ou un service de prévention des risques professionnels. Dans ce cadre un dispositif d'appui dédié spécifiquement aux RPS est proposé aux collectivités ou établissements qui le souhaitent.

* 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.*».

4.3. Eléments chiffrés figurant dans le guide RPS publié par l'ANDCDG en mars 2017

En 2007, l'INRS a estimé le coût financier du stress (cadre professionnel) en France entre 2 et 3 milliards par an, estimation a minima (coûts directs : dépenses de soins, et des coûts indirects : liés à l'absentéisme, aux cessations d'activité et aux décès prématurés).

Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail : « Le stress occasionné par le travail est l'un des principaux défis que doit relever la politique en matière de santé et de sécurité en Europe. Presque un travailleur sur quatre en souffre et les études indiquent que le stress est à l'origine de 50 à 60% de l'absentéisme. Cela représente des coûts énormes, tant en termes de souffrance humaine qu'en raison de la réduction des performances économiques ».

L'étude de la DARES, sur les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et dans la Fonction Publique publiée en 2014, présente les disparités d'exposition aux risques professionnels en fonction du secteur professionnel. Cette analyse comparée pointe plusieurs éléments sur les conditions de travail hétérogènes entre le secteur privé et le secteur public.
En premier lieu, il est observé que les agents publics sont plus concernés par des changements organisationnels fréquents. Environ 37% d'entre eux jugent ces changements positifs, 28 % les jugent négatifs. Par ailleurs, les contraintes horaires semblent plus importantes dans le public que dans le privé. Les astreintes touchent 16 % des fonctionnaires contre 8% des salariés du privé.

L'enquête bien-être au travail datée de 2015 parue dans la Gazette des communes rend compte du rapport au travail des agents territoriaux. Même si près de 80 % des agents territoriaux témoignent de leur satisfaction à travailler dans la Fonction Publique Territoriale et que les deux tiers apprécient leur collectivité, ces indicateurs connaissent une baisse par rapport aux années précédentes.
L'avenir professionnel incertain, le manque de reconnaissance, sont des éléments qui tendent à expliquer une certaine dégradation du bien-être au travail. Les agents publics sont plus touchés par des situations de tension avec le public que les salariés du privé.
Au sein de la Fonction Publique, 21,6% des territoriaux ont subi une agression verbale au cours de

l'année précédant l'enquête contre 38% de la Fonction Publique Hospitalière.

Selon les indicateurs des RPS recueillis lors de la collecte nationale des bilans sociaux 2013 :

* Le taux d'absentéisme s'élevait à 8,7% en 2013. Cela revient à dire qu'un peu moins de 9 agents sur 100 sont absents toute l'année au sein des collectivités territoriales et des établissements

* Le taux d'absentéisme dit « compressible » qui comprend la maladie ordinaire et les accidents de travail s'élevait à 5,4%.
L'absentéisme compressible représente une part non négligeable de l'absentéisme global. Les employeurs publics ont l'opportunité d'agir sur ce type d'absentéisme, des actions en ressources humaines peuvent être mises en place avec des résultats à court et moyen terme.

* En 2013, le nombre moyen de jours d'absence s'élevait à plus de 24 jours par agent sur emploi permanent.
Près de la moitié des absences est due à l'absentéisme pour maladie ordinaire. L'absentéisme pour longue maladie et maladie grave représente environ le tiers du total du nombre moyen de journées d'absence.

4.4. Les enjeux de mise en œuvre d'une démarche de prévention

3 types d'enjeux pour être identifiés pour prévenir les RPS :

- Des enjeux de santé

Les risques psychosociaux peuvent avoir un impact sur la santé des agents. Ainsi, le stress est scientifiquement identifié comme causal dans :

* certaines maladies cardiovasculaires
* les maladies métaboliques
* les troubles musculo-squelettiques (TMS)
* les conduites addictives.

Le stress est de plus fortement suspecté comme causal dans certaines infections à répétition (par exemple les dermatoses).

- Des enjeux financiers et de qualité du service public

Compte tenu de leur impact sur la santé, ces RPS se traduisent nécessairement en termes d'absentéisme, de *turn-over* dans les services et de dégradation du climat social, voire d'augmentation du taux d'accidents de travail ou des incidents dans la collectivité.
Dès lors, les répercussions financières peuvent être les suivantes :

* remplacement temporaire des agents manquants
* augmentation de la charge de travail pour le reste de l'équipe
* augmentation du taux de cotisation en termes d'assurance...

Selon l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS), les problèmes de santé psychologiques au travail coûtent à la société française 1,656 milliard d'euros par an.
En termes de qualité de service, la dégradation du climat social peut se répercuter sur le service rendu aux usagers en termes d'accueil, de moindre disponibilité...

- Des enjeux de responsabilité juridique pour l'employeur

La non-prise en compte de l'existence des RPS dans la collectivité peut engager la responsabilité de l'employeur et le rendre juridiquement responsable.
De plus, chaque employeur public a maintenant l'obligation de mettre en œuvre un plan de prévention des risques psychosociaux suite à l'accord du 22 octobre 2013. Ce plan comprend un diagnostic des situations à risques ainsi qu'un programme d'actions visant à réduire les RPS dans la collectivité.

Ainsi, mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de prévention doit permettre :

* De repérer les dysfonctionnements qui entrainent de la désorganisation
* De diminuer l'absentéisme, le turn-over et les coûts qu'ils engendrent
* D'optimiser la qualité du service rendu
* D'améliorer la qualité du climat social
* De favoriser l'implication des agents
* D'améliorer les conditions de travail des agents.

La démarche de prévention des risques psychosociaux nécessite de prendre en compte le travail réel, s'appuyant sur le vécu des acteurs et l'analyse des prescriptions dans le cadre de l'organisation du travail dans les services concernés et prenant en considération les spécificités de chaque unité de travail. Elle implique que les agents soient effectivement associés à cette démarche de prévention sur leur lieu de travail comme au travers de leurs représentants (CHSCT).

L'évaluation et la prévention des RPS s'intègrent dans la démarche globale de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents.

Afin que la prévention soit efficace, il est recommandé de combattre les risques à la source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques.

Elle est à privilégier par rapport à la gestion individuelle des risques psychosociaux qui a pour but de renforcer la résistance des agents au stress.

4.5. Le rôle des psychologues du travail et des Centres de Gestion



Les Services de santé au travail regroupent un ensemble de professionnels ayant comme mission de prévenir l'altération de la santé au travail des différents acteurs de la collectivité ou de l'établissement. Il s'agit d'intervenir le plus en amont des situations de travail, en réduisant voire en supprimant les facteurs de risques professionnels. En d'autres termes, il est question de faire de la prévention et ce quel que soit le risque professionnel (chimique, bruit, RPS...). Pour cela, divers métiers sont à pied d'œuvre avec un rôle et un champ d'intervention spécifiques. Les médecins du travail ont un rôle «pivot» dans les équipes pluridisciplinaires en santé au travail et des compétences techniques complètent leurs équipes : ergonomes, ingénieurs et techniciens en hygiène-sécurité, infirmières en santé travail, psychologues du travail.

Ces derniers sont recrutés au sein des services de santé et de sécurité au travail pour accompagner la résolution des difficultés internes relevant du champ des relations interpersonnelles et de la dynamique des collectifs de travail et principalement pour assurer la prévention des risques psychosociaux.
Leurs missions consistent à conseiller, et accompagner les collectivités dans la prévention de ces risques et également à réaliser des sensibilisations aux RPS pour différents publics, internes à la collectivité (agents, encadrement, CHSCT...).

70% des CDG ont mis en place des psychologues du travail dans leur service de médecine professionnelle.

Pour cette mission, ces Centres de Gestion emploient en moyenne 1,06 agent en équivalent temps plein.

Les missions réalisées par les psychologues du travail de ces Centres sont :

* études de maintien dans l'emploi
* aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de prévention
* audit organisationnel, contribution aux études d'organisation, diagnostic qualité de vie au travail
* aide au recrutement
* co-animation du réseau des assistants de prévention
* accompagnement à l'insertion des personnes en situation de handicap
* accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif
* prévention primaire, secondaire, tertiaire, des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
* démarches de médiation
* information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
* contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail
* intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
* accompagnement vers les soins
* élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS...

L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-adjoints des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG) a publié en mars 2017 un guide sur la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) afin de partager, avec l'ensemble des acteurs de la fonction publique territoriale, ses expertises et réflexions consolidées en la matière.

Ce document, réalisé par les représentants des équipes de prévention des Centres de Gestion, apporte des appuis méthodologiques, des outils et des supports de mise en œuvre pour tous les acteurs de la prévention des RPS en collectivité.

Ce guide est conçu sous la forme de 14 fiches thématiques :

Fiche n° 1 : Les risques psychosociaux : de la théorie à la réalité
Fiche n° 2 : Définir les risques psychosociaux (RPS)
Fiche n° 3 : Enjeux de la démarche de prévention
Fiche n° 4 : Préparation des démarches de prévention / Diagnostic RPS
Fiche n° 5 : Méthodologies de réalisation des diagnostics RPS
Fiche n° 6 : Pistes d'actions
Fiche n° 7 : Indicateurs relatifs aux RPS
Fiche n° 8 : Comment réagir face aux RPS ?
PARTIE 1 : Malaise au travail / Le diagnostic cible
PARTIE 2 : Violences internes / La médiation de conflit
PARTIE 3 : Harcèlement moral / Prise en charge médicale
PARTIE 4 : Violences externes / Prise en charge des victimes, analyse de l'incident et réflexion sur l'organisation
PARTIE 5 : Evénement traumatique / Les procédures d'intervention et le débriefing
PARTIE 6 : Burn-out / Prise en charge médicale, analyse des facteurs de RPS
PARTIE 7 : Agent en souffrance / Prise en charge médicaleet psychosociale
PARTIE 8 : Conduite addictive / Prise en charge médicale et psychosociale et politique de prévention
Fiche n° 9 : Réglementation
Fiche n° 10 : Rôles des acteurs de la prévention
Fiche n° 11 : Référentiel de formation RPS pour les représentants du personnel
Fiche n° 12 : Documents types
Fiche n° 13 : Références documentaires
Fiche n° 14 : Conclusion : de la prévention des RPS au développement du bien-être au travail.

Le CDG 29 s'est engagé aux côtés de Brest Métropole en collaboration avec le CNFPT, l'université (UBO) et le fonds national de prévention dans une recherche action nationale sur « encadrants de proximité et RPS ».

Dans la mise en œuvre des politiques des collectivités territoriales, l'encadrement de proximité apparaît comme l'élément charnière entre les élus, la direction et les agents.
Dans le but de favoriser la santé et le bien-être au travail des agents et des encadrants intermédiaires, il est nécessaire de donner à ces derniers des clefs leur permettant de mieux prendre en compte l'humain au travail.

Brest Métropole en partenariat avec le Centre de gestion, le CNFPT, l'Université de Brest ainsi que les communes du Relecq-Kerhuon, de Ploumoguer et la Communauté de communes de la Presqu'île de Crozon, ont souhaité mettre à disposition des managers de proximité des outils et renforcer leur compétence afin de pouvoir assurer au mieux l'ensemble de leurs missions.

La première phase du projet est terminée et a permis de produire un document de compréhension des modes de management et surtout de ses particularités.

Les résultats de cette étude se décomposent en 3 parties :
- La première s'attache à mieux définir la population des encadrants de proximité » en mettant en lumière des réalités managériales très distinctes. Ces dernières montrent des « manières d'encadrer » où la proximité est plus ou moins grande avec les équipes
- La seconde partie s'intéresse à la qualité de vie au travail de ces encadrants. Souvent décrits comme pris entre le « marteau et l'enclume », contraints à une mise en production plus efficace et efficiente, l'étude a cherché à saisir les contraintes de la fonction et aussi son intérêt
- La dernière partie évalue en quoi les managers de proximité disposent ou non des ressources humaines, matérielles ou organisationnelles nécessaires pour prévenir et agir sur les troubles psychosociaux au sein de leurs équipes.

La seconde phase de la mission concerne davantage l'action. A partir de l'exploitation des données des questionnaires, elle a permis de coproduire avec des groupes de travail constitués d'encadrants de proximité, des solutions de progrès dans le sens d'une meilleure prévention des risques psychosociaux.

Afin d'identifier l'ensemble des leviers d'actions possible, le CDG, Brest Métropole, le CNFPT et le cabinet Plein Sens ont réuni les 12 et 13 octobre 2015 une trentaine d'encadrants de proximité des collectivités engagées dans cette étude-action.

Ils ont travaillé sur 4 axes :

* L'encadrement de proximité à distance
* L'absence de lieux d'échange entre pairs
* La gestion des situations difficiles
* La gestion des violences externes.

A l'issue de ces deux journées de travail et d'échanges sous forme d'ateliers créatifs, les participants sont repartis avec des actions concrètes à mettre en place dans leur collectivité.

Au cours de la troisième phase, l'enquête conduite initialement auprès de Brest Métropole et des trois collectivités test a été menée dans quatre collectivités du département : Landerneau, Quimperlé, Daoulas, Concarneau Cornouaille Agglomération, consolidant ainsi les premières analyses de l'échantillonnage.

4.6. La prévention des RPS dans les CCAS

Depuis de nombreuses années l'UNCCAS accorde une attention particulière à la question des ressources humaines au sein des CCAS/CIAS.

Celles-ci sont d'ailleurs largement évoquées dans son Plan de développement global, l'UNCCAS ayant pour ambition d'outiller le mieux possible ses adhérents sur des questions clés que sont la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'usure professionnelle, la qualité de vie au travail, la prévention des risques psychosociaux.

La première édition des Matinales de l'UNCCAS, a réuni le 27 janvier dernier les acteurs RH de la fonction publique territoriale, en partenariat avec la MNT. Elle a été source d'enseignements sur la prévention des risques psycho-sociaux.

Eléments de contexte tirés du rapport « Le personnel au sein des CCAS/CIAS : profil des agents et spécificités de l'environnement de travail » (Juin 2014)

Comme l'ensemble des acteurs du monde territorial, les CCAS sont de plus en plus confrontés à la problématique de l'absentéisme au sein de leurs effectifs. L'usure professionnelle constitue la principale cause de l'absentéisme dans les CCAS. Elle concerne au premier chef les agents de terrain. Elle intervient le plus souvent suite à des troubles musculo-squelettiques ou des risques psychosociaux non anticipés. Elle prend la forme de congés maladies, le plus souvent de longue durée.
Le nombre d'arrêts maladie d'un service peut atteindre des niveaux importants, empêchant le fonctionnement normal de celui-ci. Les CCAS ont pourtant l'obligation d'assurer la continuité du service public.
Afin de minimiser les remplacements dans l'urgence et de s'assurer de la compétence des remplaçants mobilisés, les CCAS ont mis en place divers dispositifs : «*personne volante*» en renfort au gré des besoins des structures, recours à un service d'agents temporaires ou constitution de viviers de remplaçants.

Dans ce cadre, la question de l'absentéisme soulève deux défis que les CCAS s'attachent à prendre en compte : le remplacement des absences est, de manière croissante, mis en balance avec les contraintes financières des CCAS. Certains établissements s'engagent dans des démarches de long terme, dans le cadre d'un travail de prévention des causes de l'absentéisme.

Plus de deux tiers des agents des CCAS estiment que leur travail a un impact sur leur santé.

Les CCAS connaissent aujourd'hui de nouvelles mutations sous la pression de leur environnement. Celui-ci pose de nouvelles contraintes, parfois difficilement vécues par les agents qui doivent faire face, entre autres, à une demande sociale accrue, à une complexification des dispositifs et à des moyens réduits.
Face à cette nouvelle donne, les métiers des CCAS évoluent et se recomposent.

Face à la crise économique et à l'essor de la précarité, les CCAS en tant qu'acteurs sociaux de proximité sont en première ligne. D'autres évolutions sociétales se conjuguent pour renforcer la demande sociale (vieillissement de la population, exigences accrues des usagers...), tandis que le «*toujours plus*» d'intervention trouve ses limites du fait de contraintes financières accrues.

De nombreuses évolutions législatives ont, depuis le début des années 2000, contribué à redéfinir les missions des CCAS : loi du 20 juillet 2001 relative à la prise en charge de la perte d'autonomie et à l'allocation personnalisée pour l'autonomie, loi du 2 janvier 2002 sur le renouveau de l'action sociale et médico-sociale, loi du 5 mars 2007 sur la protection des majeurs vulnérables, loi de décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active...
Ces évolutions législatives et règlementaires sont porteuses de mutations majeures dans l'accompagnement social proposé et laissent peu de marges de manœuvre aux CCAS pour s'adapter à la nouvelle règlementation.
Face à l'afflux régulier de nouvelles normes et à l'évolution des dispositifs, certains agents essayent, dans la mesure du possible, de se ménager du temps pour réaliser de la veille juridique. Les agents sont également demandeurs de formations sur les nouvelles règlementations : en matière d'hygiène pour les infirmiers mais aussi sur des dispositifs très procéduraux comme les problématiques bancaires pour les travailleurs sociaux.

Les CCAS sont fréquemment confrontés à la question de la rotation des agents, qui, toutefois, est variable selon les métiers. Elle concerne au premier chef des métiers de terrain, souvent décrits comme les plus usants et les moins qualifiés.
Néanmoins, la rotation concerne également, pour des raisons différentes, des agents aux niveaux de qualification plus élevés. Les CCAS peuvent avoir des difficultés à fidéliser les jeunes cadres. Les CCAS tendent à être perçus comme des «*structures de passage*», qui permettent d'acquérir une solide expérience vers des structures offrant plus d'opportunités, qu'elles soient financières ou professionnelles.

En plus de la déstabilisation des équipes, la rotation entraîne des conséquences sur la qualité du service rendu et complexifie le suivi des usagers, dans la mesure où il nécessite l'instauration d'une relation de confiance qui ne peut se bâtir que sur le moyen et long terme.

Le thème de la gestion du temps apparaît également comme une situation de stress et de difficultés pour les agents des CCAS, quels que soient leurs métiers et leurs niveaux hiérarchiques, sous différents

angles : temps de travail, conditions de travail, respect des délais de procédures, plages horaires de services, horaires décalés, gestion des plannings, absences...

Cette difficile gestion du temps de travail constitue un indicateur de risques psycho-sociaux (RPS).

D'autres facteurs de risques psycho-sociaux au sein des CCAS ont pu être Identifiés :

* les agents doivent affronter au quotidien les problèmes croissants des usagers et leur répercussion sur leur moral. Ces difficultés sont d'autant plus difficiles à porter lorsque le métier de l'agent est couvert par le secret professionnel. La question de l'échec est également complexe. Il est difficile de voir la situation des personnes se dégrader sans que les réponses apportées n'aient un effet significatif. Ce sentiment de ne plus réussir à venir à bout des difficultés des usagers peut conduire à une perte de sens et d'utilité du métier. Le difficile positionnement professionnel des agents, entre empathie et prise de recul, peut être renforcé par le comportement de certains usagers. En effet, dans les situations de plus grande détresse, ceux-ci tendent à mettre une pression supplémentaire sur les agents.

* Il existe également des causes sectorielles de risques psycho-sociaux, différentes selon les secteurs et les métiers des CCAS. Dans le secteur de la petite enfance, le bruit dans les structures d'accueil peut épuiser à long terme les agents. Pour les agents en lien direct avec les usagers, une posture d'engagement auprès des personnes est souvent nécessaire et cet investissement envers un public en difficulté peut impacter psychologiquement l'aidant. L'agent peut ainsi ressentir du stress dû au sentiment de prendre des risques dans ses décisions.
Les agents sont les premiers « réceptacles » du mécontentement des usagers (incivilités, agressivité), pour des situations sur lesquelles ils ont souvent peu de prise, par exemple sur les délais de traitement. L'agressivité, voire le harcèlement, peuvent également toucher le secteur de l'aide à domicile. Le silence des auxiliaires de vie ou des aides à domicile, qui n'oseraient pas toujours parler spontanément de cette situation à leurs encadrants, peut conduire à des arrêts qui apparaissent le plus souvent comme inexpliqués.
Les encadrants sont également susceptibles d'être touchés par les RPS. En effet, le stress lié aux responsabilités qu'impliquent leurs métiers est non négligeable. Garants de la qualité et de la continuité du service, ils doivent également s'assurer du bien-être de leurs agents, et de la soutenabilité financière de leurs directions ou structures. Le positionnement, pour certains, sur des fonctions d'encadrement sans formation préalable, la mouvance du cadre législatif et réglementaire, les responsabilités croissantes liées aux nouvelles contraintes financières et gestionnaires peuvent être source de stress et de fatigue.

Juin 2017

Conférence FNCDG Préventica Strasbourg
Novembre 2017

La prévention de la pénibilité dans le contexte particulier de la réforme territoriale (45 minutes)
7 novembre 2017 12h45

Ø Les interventions des deux conférenciers s'axeront autour des questions suivantes :
- La pénibilité : quelles définitions et quelles statistiques dans les collectivités territoriales ?
- Comment gérer la prise en charge des agents en situation de pénibilité en cas de réorganisation territoriale ?
- Quelle est la place des différents acteurs dans la prise en compte de la pénibilité au travail ?
- Quels sont les dispositifs de repérage et les pratiques de prévention de la pénibilité au travail dans les collectivités ?

Appréhender et gérer la pénibilité des métiers est, dans un contexte d'allongement de durée du travail, une nécessité absolue.

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. La part des "50 ans et plus" représentait plus d'un agent sur trois (35%) parmi les titulaires affiliés à la CNRACL.

A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2013, les agents sur emploi permanent avaient 44 ans et 6 mois.

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.

Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.

Les trois réformes des retraites mises en œuvre depuis 2003 poursuivaient comme objectif d'équilibrer les régimes de pension et notamment ceux de la Fonction publique.

En conséquence, l'âge de départ à la retraite a reculé. En 2012, l'âge moyen de départ à la retraite des titulaires de la FPT était de 61,2 ans. Les réformes de 2012 ont accéléré le calendrier prévu par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites. Dès 2017, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 65 ans et 9 mois.

Ces réformes rendent indispensable une politique de gestion des ressources humaines qui favorise le maintien dans l'emploi des agents publics vieillissants dans les meilleures conditions possibles. Le vieillissement doit être anticipé avant que l'agent ne rencontre des difficultés pour exercer ses missions. C'est une véritable politique de gestion des âges qui doit être menée par les responsables des ressources humaines. Cette gestion doit se faire en prenant en compte la question de la pénibilité au travail. Question d'autant plus importante dans la FPT que plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

Toutefois, le critère de l'âge semble imparfait, il n'existe dans la réalité aucune définition claire du milieu ou de la fin de carrière. Les situations de pénibilité varient selon le type de collectivité (taille, missions…), les filières, les catégories, les cadres d'emplois mais aussi les agents eux-mêmes.

La définition de la pénibilité

La pénibilité est définie comme « la manifestation d'un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou un certain rythme de travail susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé » (Article L 4121-3 du code du travail).

Un décret n°2011-354 du 30 mars 2011 sur les facteurs de pénibilité complète cette définition.

Ce texte définit dix facteurs de pénibilité repris à l'article D 4121-5 du code du travail :

- les facteurs de risques au titre des contraintes physiques :
  - •manutentions manuelles de charges
  - •postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
  - •vibrations mécaniques

- les facteurs de risques au titre de l'environnement physique agressif :
  - •agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées)
  - •activités exercées en milieu hyperbare
  - •températures extrêmes (inférieures à 10°C ou supérieures à 30°C)
  - •bruit

- les facteurs de risques au titre de certains rythmes de travail :
  - •travail de nuit
  - •travail en équipes successives alternantes
  - •travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte

Ainsi, les contraintes physiques marquées, l'environnement agressif, les rythmes de travail atypiques sont autant de situations de travail pour lesquelles il est admis une inéluctable usure professionnelle.

La connaissance de la pénibilité par les collectivités territoriales: CONDITIONS DE TRAVAIL Bilan 2015/Conseil d'orientation sur les conditions de travail/ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Présenté par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (FNP) de la CNRACL, le rapport statistique 2014 sur les accidents de service dans la fonction publique territoriale comporte les données issues d'un échantillon représentatif de collectivités territoriales, couvrant 505 352 agents, soit environ 35% de la population des actifs territoriaux de la CNRACL.

Au cours de l'année 2014, 34 904 accidents du travail (AT) ont été recensés pour les 505 352 agents couverts. Sur ces 34 904 AT recensés, 63,3% ont été à l'origine d'un arrêt de travail. Le taux de sinistralité des accidents du travail pour l'année 2014 s'établit à 6,9%. Par rapport à 2013, le taux de sinistralité et l'indice de fréquence sont en augmentation pour les accidents du travail. Les accidents de trajet restent cependant stables.
Si on considère l'évolution de plus long terme des indicateurs (accident de service et accident de trajet), on note, après une baisse continue de l'indice de fréquence des accidents du travail ainsi que des accidents de trajet entre 2002 et 2007, une nette hausse de ces deux indicateurs dès 2008. Depuis 2013, on note une nette inflexion de cette tendance, avec une augmentation de 11,9% de l'indice de fréquence des accidents de travail entre 2013 et 2014 et une stabilisation de l'indice de fréquence des accidents de trajet sur la même période.

En ce qui concerne la gravité des accidents du travail, on note une hausse en 2013, puis une stabilisation du taux de gravité en 2014. La gravité des accidents de trajet, après une hausse importante en 2009, se stabilise depuis, à un niveau constant.

Répartition des accidents du travail en fonction du type de collectivité

Si l'on tente d'établir une typologie par niveau de collectivité, on constate que les taux de sinistralité des accidents du travail les plus élevés sont observés dans les régions (7,5%), puis dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et les communes (7,0% et 7,2%). Le taux de sinistralité le plus faible est observé dans les départements (4,4%). Ce sont également les EPCI qui possèdent l'indice de gravité le plus élevé, ce qui s'explique par la nature des métiers exercés en leur sein : assainissement, collecte des ordures ménagères, fourniture d'énergie, voirie, entretien des espaces verts...

À titre d'exemple, la part d'AT avec arrêt de travail est de 68,9% dans les communautés de communes (contre une moyenne de 66,3% d'AT avec arrêt pour l'ensemble des collectivités territoriales). À l'opposé, ce sont les régions et les départements qui présentent les accidents les moins graves (part des AT avec arrêt de travail de 64,5% et 58,5%), ce qui correspond là aussi aux types d'activités exercées (filière administrative et filière sociale). Les types de métiers et d'activités exercés dans chaque niveau de collectivité jouent donc un rôle déterminant sur la sinistralité globale de ces collectivités.

Répartition des événements en fonction de la taille des établissements

Les structures de 250 à 499 agents présentent un taux de sinistralité de 16,2%, soit le taux de sinistralité le plus élevé.
Il s'agit ici des données de sinistralité au titre de l'ensemble des événements : accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles. Elles présentent également les taux de fréquence et de gravité et l'indice de fréquence les plus élevés. C'est au contraire dans les plus petites structures, de 10 à 49 agents, que le taux de sinistralité est le plus faible (8,1%). Les taux de fréquence et de gravité et l'indice de fréquence y sont également les plus faibles.

Répartition des accidents du travail en fonction de la filière professionnelle

Les métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique territoriale sont très majoritairement les personnels de la filière technique (65,6% des événements tous confondus), loin devant les personnels de la filière sociale. Ce sont également les filières techniques qui présentent le taux le plus élevé d'événements avec arrêt (70,6%).

Les chutes de plain-pied ou de hauteur représentent, en 2014, 37,1% des accidents de service dont 71% à l'origine d'un arrêt de travail. On observe qu'un accident consécutif à une chute de plain-pied implique en moyenne 48,3 jours d'arrêt et une chute de hauteur 48,5 jours d'arrêt en moyenne. Ce sont là des indices qui démontrent la gravité de ces accidents et notamment celle, encore trop peu prise en compte, par les politiques de prévention, de chutes de plain-pied, très fréquentes dans des secteurs divers tels que le médico-social et l'entretien.

L'indice de fréquence des accidents de travail dans la FPT est plus élevé que dans les deux autres versants de la Fonction publique. La forte proportion d'agents de catégorie C peut expliquer en partie ce chiffre. En effet, ces agents sont plus souvent sur des métiers avec des contraintes physiques et posturales, des contraintes horaires, des expositions à des produits toxiques (ATSEM, paysagistes, techniciens…).
En particulier, dans la FPT, près de 45% des agents travaillent dans la filière technique et 13% dans les filières sociale, médico-sociale ; des filières qui exposent le plus souvent à des risques physiques.

Par ailleurs, il y a eu en 2011, trois fois plus de maladies professionnelles reconnues parmi les agents des collectivités territoriales qu'en 2003.

En 2014, 2 050 maladies professionnelles ont été recensées pour les 505 352 agents couverts. Sur ces 2 050 maladies professionnelles recensées, 67,9% ont été à l'origine d'un arrêt de travail, d'une durée moyenne de 155,3 jours. Le taux de sinistralité pour l'année 2014 s'établit à 0,4. Par rapport à 2013, le taux de sinistralité et l'indice de fréquence sont en augmentation ainsi que le taux de gravité.

Les contraintes professionnelles peuvent avoir un effet directement visible sur la santé. Il reste important de considérer la pénibilité sous différents aspects en

prenant en compte les effets différés, le temps d'exposition, les cumuls, les facteurs objectifs et le vécu subjectif de chaque agent.

On note une forte augmentation, tant de l'indice de fréquence que du taux de gravité des maladies professionnelles entre 2007 et 2010, après une période de relative stabilité. Une inflexion de cette tendance intervient en 2010, avec une baisse de 36% de l'indice de fréquence des maladies professionnelles entre 2010 et 2013 et une baisse de 60% du taux de gravité.

La très grande majorité des événements a lieu dans les communes. Si l'on tente d'établir une typologie par niveau de collectivité, on constate que la sinistralité au titre des maladies professionnelles diffère de celle concernant les accidents du travail. La plus forte sinistralité est observée dans les régions et les CCAS. C'est pour les communautés de communes que l'on relève la part de maladies professionnelles accompagnées d'un arrêt la plus élevée, soit 70,7% contre 66,3% pour l'ensemble des collectivités.

Ce sont également les communautés de communes et autres établissements publics de coopération intercommunale qui possèdent des indicateurs de gravité les plus élevés (notamment un nombre moyen de journées d'arrêt de travail très élevé), ce qui s'explique par la nature des métiers exercés au sein des EPCI, impliquant notamment des manutentions manuelles importantes et des expositions à des substances chimiques : assainissement, collecte des ordures ménagères, fourniture d'énergie, voirie, entretien des espaces verts...

71% des maladies professionnelles sont causées par des affections périarticulaires provoquées par des postures de travail et 5,17% par des affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes. Les premières engendrent une moyenne de jours d'arrêt de 157,6 jours. Les maladies professionnelles les plus graves, générant le plus grand nombre de jours d'arrêt, sont les affections professionnelles liées au travail à haute température et les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier. Les troubles musculo-squelettiques sont la première des maladies professionnelles, dans le domaine de la fonction publique territoriale comme dans le régime général et le régime agricole. La hausse de la part des TMS dans les maladies professionnelles s'est stabilisée et a amorcé une évolution à la baisse à partir de 2010.

La prise en compte de la pénibilité au travail est assez récente.

Depuis la loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010 la prévention des situations de pénibilité au travail est une obligation légale, inscrite dans la quatrième partie du code du travail sur la santé et la sécurité au travail. Cette obligation complète les principes généraux de prévention définis à l'article L 4121-1 du code du travail : "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (…) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail."

S'agissant des collectivités, la pénibilité engendre :

- un coût financier lié à l'absentéisme, aux arrêts maladie, aux remplacements, aux reclassements…
- des difficultés en termes d'efficacité de l'organisation, de management, de cohésion des équipes.

Comprendre en quoi un métier est pénible permet d'envisager les pistes de prévention.

Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction Publique signé le 20 novembre 2009, les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'amélioration des conditions de travail. A ce titre, la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels constitue l'un des axes majeurs des actions devant être menées.

Des enquêtes existent pour suivre l'exposition aux principaux risques de travail : enquête SUMER (Surveillance Médicale des Risques) et le questionnaire Evrest. Ces enquêtes permettent de suivre différents aspects du travail et de la santé et représentent un outil d'analyse intéressant pour mettre en place des actions de prévention.

L'enquête SUMER a été réalisée pour la première fois dans les trois versants de la Fonction Publique en 2009-2010. Dans le cadre de cette étude, de grandes familles de métiers ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés.

Il en ressort que les agents des familles de métiers « Espaces verts et paysages », « Entretien et maintenance», « Services à la personne, restauration » et « Soins » sont fréquemment face à des contraintes physiques intenses. Dans les familles « Soins » et « Services à la personne, restauration », les agents sont particulièrement exposés aux produits chimiques et agents biologiques. Les familles « Soins » et « Sécurité, défense » sont les plus concernées par les contraintes horaires. Elles sont également confrontées à des contraintes de rythme, de même que la famille « Technique, informatique, transport ».

Pour chaque travailleur exposé, l'employeur doit consigner dans une fiche individuelle les conditions de pénibilité auxquelles l'agent est exposé, la période d'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre. Dans la FPT, les employeurs privilégient le document d'évaluation des risques professionnels.

La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a prévu la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) pour l'ensemble des salariés de droit privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité à compter du 1er janvier 2015.

Pensé comme un dispositif de gestion des parcours professionnels visant à la fois à prévenir et à compenser la pénibilité, le C3P, repose sur un mécanisme d'attribution de points en fonction du nombre de facteurs auxquels le salarié est exposé et la durée d'exposition.

Le salarié peut choisir d'utiliser ses points pour :

- des actions de formation afin d'accéder à un poste non ou moins exposé à des facteurs de risques
- une réduction du temps de travail sans diminution de salaire
- un départ anticipé à la retraite à partir de l'âge de 55 ans.

Les seules contraintes encadrant l'utilisation des points tiennent à :

• L'existence du plafond global de 100 points

• La nécessité de réserver les 20 premiers points acquis pour la formation professionnelle (dans le but d'inciter les salariés exposés à privilégier la prévention en se donnant les moyens de sortir de la pénibilité par la mobilité professionnelle).

• L'obligation de consommer les points par groupe de 10 (temps partiel, retraite). Cette règle a pour effet d'éviter une excessive dispersion de l'utilisation des points, et la dilution des effets attendus en termes de prévention ou de compensation.

Les dépenses liées à l'utilisation des points sont prises en charge par un fonds, alimenté par une cotisation due par l'ensemble des employeurs de salariés se trouvant dans le champ d'application du compte, ainsi que par une cotisation spécifique assise sur les salaires des seuls salariés pour lesquels les seuils de pénibilité ont été dépassés.

Les mécanismes du compte s'inscrivent dans une logique de prévention de la pénibilité : le dispositif a pour ambition d'inciter les entreprises à réduire au maximum l'exposition de leurs salariés à des facteurs de pénibilité et de permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'accéder à des postes moins pénibles grâce à la formation, de réduire leur durée de travail ou de partir en retraite de manière anticipée.

Dans son rapport d'information, fait au nom de la Commission des finances, sur la retraite des agents de catégorie active dans la Fonction publique, remis le 9 juillet 2014, le Sénateur du Val d'Oise Francis DELATTRE formule trois préconisations pour une meilleure appréhension de la pénibilité dans le secteur public :

- viser, à long terme, la définition d'un cadre commun de compensation et de prévention de la pénibilité dans les secteurs public et privé tout en respectant la spécificité de la Fonction Publique
- améliorer la connaissance de la pénibilité dans la Fonction publique
- développer les démarches de prévention dans la Fonction Publique, en particulier en renforçant la médecine de prévention et en facilitant les aménagements de fin de carrière.

Hormis le système des catégories actives permettant un départ anticipé à la retraite, une durée de services, requise pour obtenir une pension complète, minorée, il n'existe pas de dispositif individuel de départ à la retraite ciblé sur la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction Publique (hors retraite pour invalidité).

Dans certaines situations liées à leur état de santé, les fonctionnaires peuvent être admis à la retraite CNRACL, avec jouissance d'une pension, bien qu'ils n'aient pas atteint l'âge « normal » d'ouverture des droits :

- En cas d'invalidité

- En cas d'infirmité ou maladie incurable du fonctionnaire ou du conjoint

- En cas d'incapacité permanente d'au moins 50%.

Le lundi 6 juin 2016, l'IGA a publié un rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la Fonction Publique. Ils ont été confrontés à de grandes difficultés pour recenser, obtenir et analyser les documents et données auprès des différents ministères et jugent prématurée la transposition du compte pénibilité (C3P) dans la Fonction Publique.
Ils déplorent :

- l'absence de cartographie des métiers
- des fonctions et situations de travail susceptibles d'être exposés aux risques professionnels
- le non-respect par les employeurs publics de leurs obligations dans le domaine de la santé au travail
- l'absence de contrôle de la mise en œuvre des obligations des employeurs publics en matière de prévention de la pénibilité au travail.

Le rapport établit une liste de recommandations pour instaurer des conditions favorables à la transposition du dispositif C3P du secteur privé à la Fonction Publique.
Pour l'IGA, la transposition du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) aux agents publics ne peut pas se faire sans la mise en œuvre de nombreuses mesures préalables.

L'évolution des structures territoriales et les impacts sur les politiques de prévention des risques professionnels

Une réforme territoriale a été engagée depuis la fin de l'année 2010 afin de rendre l'organisation des collectivités plus lisible pour les citoyens et l'action publique locale plus efficace.

Une évolution sensible du bloc local se met en place d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux.

La réorganisation territoriale qui peut prendre différentes formes concerne près des deux tiers des collectivités (65%) et la quasi-totalité des EPCI (91%).

En effet, malgré les schémas départementaux de coopération intercommunale mis en œuvre en 2013 et 2014, la loi dite « NOTRe » a prévu une nouvelle refonte de la carte intercommunale au 1er janvier 2017. Ces évolutions de

périmètre ont concerné les communautés mais également les syndicats techniques.

Au 1er janvier 2016, la situation de l'intercommunalité en France est celle d'une évolution lente des périmètres. L'on comptait alors 2063 communautés, contre 2133 au 1er janvier 2015 et 2600 en 2010.
Au 1er janvier 2017, on recense 1266 communautés dont 1244 en France métropolitaine.

317 communes nouvelles ont été créées au 1er janvier 2016 regroupant 1090 communes et concernant plus d'un million d'habitants.
Cette dynamique de regroupement de communes s'est confirmée au 1er janvier 2017 avec plus de 200 projets achevés.

Les fusions tout comme les mutualisations ou transferts supposent une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des agents.

La mise en place d'une nouvelle structure nécessite de s'interroger sur :

- les postes budgétaires et les réorganisations de services
- le temps de travail
- 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 réorganisation territoriale entraine potentiellement des avancées non négligeables pour les agents 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 ».

Engager une réflexion dès le départ sur les impacts RH avec les DRH et le CDG est important car les inquiétudes des agents sont nombreuses.

Les obstacles portent principalement sur :
- Les freins des agents à la mobilité géographique
- L'absence de culture commune
- L'harmonisation des conditions de travail des agents
- L'inquiétude des équipes
- L'attachement à la collectivité d'origine
- La double tutelle et les problèmes liés à la responsabilité hiérarchique

- La coexistence de procédures différentes
- Le besoin d'affinités relationnelles…

Une attention doit être portée sur les conditions de travail et le bien-être des agents. Mettre en place une politique de prévention des risques professionnels dans une structure nouvelle n'est pas neutre.

Le dialogue social est essentiel pour garantir l'adhésion des agents à la culture que la nouvelle intercommunalité ou commune nouvelle va devoir construire sur le plan de l'organisation du travail (temps et conditions de travail, avantages indemnitaires et sociaux …).

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.

Cela passe nécessairement par une politique de santé au travail et de prévention des risques qui répond à plusieurs enjeux :

- Un enjeu humain :
  La fonction publique territoriale est constituée à 75% d'agents de catégorie C, avec une filière technique représentant 53% des effectifs. De nombreuses missions sont fortement exposées à des risques de pénibilité (égoutiers, éboueurs, agents des routes, agents de voirie, …).

  Un nombre important d'agents exercent également dans le secteur de la petite enfance, de l'aide à domicile, … qui sont également sources d'usure physique. L'exposition aux risques professionnels et à l'usure physique est donc une réalité dans la fonction publique territoriale.

- Un enjeu financier :
  Les absences des agents employés coûtent à la collectivité. En cas d'accident du travail, l'employeur doit prendre en charge l'ensemble des frais médicaux s'y rapportant. Les coûts indirects sont également à prendre en compte, tels que le remplacement des agents concernés, ou la surcharge de travail engendrée pour les services ou encore le stress que cette surcharge peut engendrer dans les services.

- Un enjeu juridique :
  Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. La loi de modernisation sociale de 2002 indique que la santé comprend la santé physique mais également la santé mentale.

L'autorité territoriale en tant qu'employeur porte la responsabilité de protéger la santé physique et mentale des agents, elle a pour obligations de :

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme.

Si elle ne respecte pas ses obligations en la matière, sa responsabilité pourra être engagée.

Si la réforme territoriale a un impact sur plusieurs obligations des employeurs locaux en matière de santé et de sécurité au travail (mise en place CHSCT ou CT notamment), les règles qui s'imposent à l'autorité territoriale demeure les règles de droit commun (désignation des acteurs de la prévention, réalisation du document unique…).

Toutefois, dans le cadre d'une réorganisation complète de services, il devra être porté une attention particulière sur la prévention des risques psychosociaux.

Dans le cadre d'une nouvelle structure, l'autorité territoriale devra rapidement désigner un assistant de prévention par arrêté. Si elle désigne plusieurs assistants de prévention, l'un d'eux devra être désigné conseiller de prévention, et il aura un rôle de coordination des assistants.

L'autorité territoriale doit suivre les dossiers des agents des communes ou EPCI historiques relevant de différents congés maladie, en cours de reclassement, voire en fin de fonction pour inaptitude physique définitive.
L'autorité territoriale doit être très vigilante dans la gestion de ces dossiers sensibles.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
Tel : 01 53 30 09 99 – Fax : 01 53 30 09 90
E mail : info@fncdg.com – www.fncdg.com

CONGRES 2018

L'évolution des modes de gestion territoriaux

➢ Organisation de la manifestation :

Le Congrès aura lieu du mercredi 6 au vendredi 8 juin 2018 au Palais des Congrès Atlantia à La Balue.

Cette manifestation organisée deux fois par mandat s'inscrit dans la perspective de la mise en œuvre des dernières évolutions législatives et réglementaires, réformant la scène publique locale et le champ des compétences des Centres de Gestion.

Le congrès se déroulera sur trois jours de travaux avec trois séances plénières (table-ronde, assemblée générale de la FNCDG et réunion institutionnelle) et des groupes de travail sous forme d'ateliers.

Il réunira les représentants des Centres de Gestion, ainsi que des personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale.

➢ Dossiers d'invitation Congressistes (voir annexe)

Les dossiers d'invitation pour le Congrès sont finalisés. Le dossier d'inscription sera envoyé par voie postale aux Présidents, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs Adjoints début octobre.

La participation forfaitaire à l'organisation du Congrès est fixée à 250€ par Congressiste et à 220€ par accompagnant.

Cette participation forfaitaire à l'organisation du Congrès devra être réglée directement à la Fédération par mandat administratif ou par chèque avant la tenue du Congrès.

➢ Dossiers sponsors (voir annexe)

160 organismes ou établissements ont été sollicités pour financer en partie le Congrès de la Fédération. Un courrier avec le dossier sponsor leur a été adressé début juin 2017.

A l'heure actuelle, 9 organismes ont répondu positivement à cette demande de sponsoring au Congrès de la Fédération :

- GRAS SAVOYE
- UGAP
- MUT'EST
- CNP Assurances
- SOFAXIS
- WEKA
- KADYS
- JLM MÉDICAL
- COLLECTEAM

Ces participations représentent 49 135€ TTC.

Au regard de 2015, les budgets alloués aux manifestations extérieures par ces sociétés et établissements semblent considérablement réduits, cependant il est envisageable d'atteindre en sponsoring le montant prévisionnel de 80 000 euros.

➢ Programme prévisionnel

Mercredi 6 juin 2018

13h30 *ACCUEIL DES PARTICIPANTS*

14h00 *MOT D'ACCUEIL*
Philip SQUELARD, Président du CDG 44

14h15 *ALLOCUTIONS D'OUVERTURE*
Michel HIRIART, Président de la Fédération
Sandrine JOSSO, Députée de la 7ème circonscription de la Loire-Atlantique
Yves METAIREAU, Maire de la Baule
Philippe GROSVALET, Président du Conseil Départemental de la Loire-Atlantique

15h *INAUGURATION DU SALON DES EXPOSANTS*

15h30-17h00 RÉUNION INSTITUTIONNELLE : L'évolution de la scène publique locale et son impact sur les Centres de Gestion
(En présence des Pouvoirs Publics et des partenaires institutionnels)

17h30 - 18h30 *VISITE DES MARAIS SALANTS*

20h30 *COCKTAIL DINATOIRE*

Jeudi 7 juin 2018

08h30 *ACCUEIL DES PARTICIPANTS*

09h00 *ALLOCUTIONS D'OUVERTURE*
Ministre de l'Action et des Comptes Publics

9h30 – 12h30 *TABLE RONDE : Comment faire évoluer le statut de la Fonction Publique Territoriale*
(En présence des Pouvoirs Publics et des partenaires institutionnels)

12h30 *DÉJEUNER*

14h00 - 17h30 *ATELIERS THÉMATIQUES*
Atelier 1 : L'expertise technique des Centres de Gestion : un appui de confiance aux collectivités et établissements
Atelier 2 : La mise en place d'un conseil en organisation

20h00 *SOIRÉE DE GALA*

Vendredi 8 juin 2018

08h30 *ACCUEIL DES PARTICIPANTS*

08h30 – 10h00 *CONFÉRENCES ORGANISÉES PAR LES PARTENAIRES*

10h00 – 10h30 *COMPTE-RENDU DES ATELIERS THÉMATIQUES*

10h00 – 12h30 *ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE*
(A l'issue des débats organisés les jours précédents, les Présidents valideront une motion reprenant les propositions de la Fédération sur l'évolution de la FPT et de ses institutions)

13h00 - 16h30 *DÉJEUNER ET VISITE DE L'ESCAL'ATLANTIC*

16h45 *RETOUR DES PARTICIPANTS*

➢ Budget prévisionnel :

Le budget prévisionnel ci-dessous reprend les différents postes de dépenses et de recettes liés au Congrès organisé par la Fédération du 6 au 8 juin 2018 à la Baule. Ce qui est souligné en jaune correspond au tarif actualisé pour la Baule, pour les autres, étant toujours en attente de devis ou n'ayant pas encore commencé les recherches, les montants correspondent à ce qui a été organisé à Toulon lors de notre congrès précédent ou par le biais d'une estimation tarifaire.

DÉPENSES	MONTANT
Location Palais des Congrès Atlantia	63 614,70 €
Transferts autocars	9 324,60 €
Collations (pauses en sus)	3500 €
Frais de déplacement et hébergement FNCDG	13 884,61 €
Frais de déplacement et hébergement invités	11 805,16 €
Frais de Communication (Panneaux, plaquettes, communiqués, invitations, rapports)	31 734,49 €
Objets Publicitaires	15 069,65 €
Photographe	1 800,00 €
Retranscription séances	9 200,00 €
Coffrets cadeaux	24 012 €
Programme Accompagnants	8 395,50 €
Visites	1800 €
Restauration	78 427,40 €
Diner de gala (location salle + traiteur)	54 941,71€
Animation	8 150,58 €
Escal'Atlantic (location salle + traiteur)	12 969,59 €
Dépenses annexes (location talkies walkies, imprimeur, photographe, fleuriste…)	6 481,40 €
Dépenses sponsors (mobilier + traiteur)	6 910,55 €
TOTAL	**305 546,93 €**

RECETTES	MONTANT
Location des stands (packs)	147 700 €
Sponsors (mobilier + traiteur)	5 442,42 €
Participation Congressistes	61 250 €
Programme Accompagnants	8 220,00 €
Subvention CDG 44	50 000,00 €
Autofinancement	32 934,51 €
TOTAL	**305 546,93 €**

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CONGRES 2018

L'évolution des modes de gestion territoriaux

La Baule
les 6, 7 et 8 Juin

CENTRE de GESTION
LOIRE-ATLANTIQUE

CONTEXTE

La FNCDG organise avec l'appui du Centre de Gestion de Loire-Atlantique le **Congrès 2018 de la Fédération Nationale des Centres de Gestion.**

L'événement aura lieu à la Baule les **mercredi 6, jeudi 7 et vendredi 8 juin 2018.**

Cette manifestation organisée deux fois par mandat s'inscrit dans la perspective de la mise en oeuvre des dernières évolutions législatives et réglementaires, réformant la scène publique locale et le champ des compétences des Centres de Gestion.

Le congrès se déroule sur trois jours de travaux avec trois séances plénières (table-ronde, assemblée générale de la FNCDG et réunion institutionnelle) et des groupes de travail sous forme d'ateliers.

Il réunit les représentants des Centres de Gestion, ainsi que des personnalités politiques et décisionnaires oeuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale.

Cet événement à portée nationale, est également l'occasion d'insister sur le dynamisme du département de la Loire-Atlantique et de la région Pays de la Loire en y associant ses acteurs économiques et institutionnels.

PARTICIPANTS

• Représentants des CDG : *Présidents, Présidents honoraires, Vices-Présidents, membres du CA, Directeurs, Directeurs-adjoints, collaborateurs, représentants du CGF*

• Pouvoirs Publics :
Gouvernement : *Ministre en charge de la Fonction Publique et des collectivités territoriales, Membres du cabinet,*
Parlementaires : Spécialistes ou «intéressés» par la Fonction Publique, Parlementaires locaux,
DGCL : Directeur général et collaborateurs,
DGAFP : Directeur général et collaborateurs
Conseil d'État

• Partenaires institutionnels :

CNFPT : Président, Directeur général, collaborateurs

CSFPT : Président, Directeur général, collaborateurs
Caisse des Dépôts / CNRACL : Directeur général, Représentants du FNP et du FIPHFP
Associations d'élus : AMF, ADF, ARF, ADCF, AMGVF, ACUF, FVM, APVF, AMRF, UNCCAS, ...
Associations catégorielles de fonctionnaires territoriaux

• Presse

PROGRAMME

Programme prévisionnel sous réserve de modifications

Mercredi 6 Juin

13h30
Accueil des participants au Palais des Congrès Atlantia

14h00
Mot d'accueil, *par le Président du CDG de Loire-Atlantique Philip SQUELARD*

14h15
Allocutions d'ouverture
Michel HIRIART, Président de la Fédération
Sandrine JOSSO, Députée de la 7ème circonscription de la Loire-Atlantique
Yves METAIREAU, Maire de La Baule
Philippe GROSVALET, Président du Conseil départemental de la Loire-Atlantique

15h00
Inauguration du salon des exposants

15h30 - 17h00
Réunion institutionnelle : L'évolution de la scène publique locale et son impact sur les Centres de Gestion

17h30 - 18h30
Visite des marais salants (Guérande)
(navette au départ du Palais des Congrès Atlantia)

20h30
Cocktail dinatoire (Palais Atlantia)
(navette au départ du Palais des Congrès Atlantia)

Jeudi 7 Juin

08h30
Accueil des participants au Palais des Congrès Atlantia

09h00
Allocutions d'ouverture du Ministre de l'Action et des Comptes Publics

9h30 - 12h30
Table ronde : Comment faire évoluer le statut de la fonction publique territoriale

12h30
Déjeuner (Palais Atlantia)

14h30 - 17h00
Ateliers thématiques
Atelier 1 : L'expertise technique des Centres de Gestion : un appui de confiance aux collectivités et établissements
Atelier 2 : La mise en place d'un conseil en organisation

20h00
Soirée de Gala (Château de la Poterie - La Chapelle-sur-Erdre)
(navette au départ du Palais des Congrès Atlantia)

Vendredi 8 Juin

08h30
Accueil des participants au Palais des Congrès Atlantia

08h30 - 10h00
Conférences organisées par les partenaires

10h00 - 10h30
Compte-rendu des ateliers thématiques

10h30 - 12h30
Assemblée Générale
A l'issue des débats organisés les jours précédents, les Présidents valideront une motion reprenant les propositions de la Fédération sur l'évolution de la FPT et de ses institutions.

13h00 - 16h30
Déjeuner et visite de l'Escal'Atlantic (Saint-Nazaire)
(navette au départ du Palais des Congrès Atlantia)

16h45
Retour des Congressistes

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Programme prévisionnel sous réserve de modifications

Mercredi 6 Juin

15h30 - 17h00

RÉUNION INSTITUTIONNELLE : L'ÉVOLUTION DE LA SCÈNE PUBLIQUE LOCALE ET SON IMPACT SUR LES CENTRES DE GESTION

Une réforme territoriale a été engagée depuis la fin de l'année 2010 afin de rendre l'organisation des collectivités plus lisible pour les citoyens et l'action publique locale plus efficace.

Une évolution sensible du bloc local se met en place d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par là-même, les modes de gestion territoriaux, qu'il s'agisse de mutualisation, d'achats ou de ressources humaines.

Les élus locaux souhaitent développer un service public de qualité répondant efficacement aux évolutions des besoins de la population et du nombre d'habitants en hausse.

Toutefois, le cadre juridique d'intervention est continuellement renouvelé et le niveau de la masse salariale et des effectifs de la fonction publique territoriale sont régulièrement questionnés.

L'évolution du bloc local a un impact certain sur les CDG que ce soit en termes d'évolution des périmètres ou des compétences.

Cette table-ronde s'axera autour de 4 problématiques :

La mise en place effective du nouveau cadre institutionnel: mutualisations, fusions, changements de statuts, intégration, communes nouvelles, réorganisation régionale, nouvelles compétences, transferts…
les enjeux pour les collectivités en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains
les niveaux de mutualisation des services pour répondre aux nouveaux besoins des collectivités et établissements publics
les conséquences de l'évolution du bloc local sur les CDG en termes d'évolution des périmètres ou des compétences.

Jeudi 7 Juin

9h30 - 12h30

TABLE-RONDE : COMMENT FAIRE ÉVOLUER LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

La FPT a fêté ses 30 ans début 2014. Ce fut un laps de temps au cours duquel des progrès ont pu être observés. La fonction publique est ainsi réputée de qualité, professionnelle et intègre. Au cours de son existence, elle a su s'adapter aux différents contextes locaux complexes comme des réformes territoriales d'ampleur, des transferts de compétences de l'Etat, des baisses importantes de dotations.
Des dysfonctionnements persistent, on peut citer par exemple un faible taux de mobilité inter-fonctions publiques, et des défis sont encore à relever.

L'évolution du statut des fonctionnaires est une question épineuse. Certains élus ou experts ont pris position en faveur d'un changement du statut des fonctionnaires, certains prônant une suppression du statut, excepté pour les fonctions publiques régaliennes, d'autres préférant un assouplissement, voire un contournement du statut. Pour certains, le secteur public doit être fondu dans le secteur privé, les agents devant être recrutés par contrat.

Par ailleurs, est souvent mis en avant le poids de la masse salariale des collectivités sur les finances publiques.

Il s'agira dans le cadre de cette table-ronde de s'interroger sur la question de l'évolution du statut autour de deux thématiques :

Doit-on comme certains élus ou rapports le préconisent aller vers un rapprochement des secteurs publics et privés ou supprimer des emplois publics locaux ?
Comment faire évoluer le statut pour préserver un service public efficient et de proximité ?

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Programme prévisionnel sous réserve de modifications

Jeudi 7 Juin

14h30 - 17h00

ATELIER 1 : L'EXPERTISE TECHNIQUE DES CENTRES DE GESTION : UN APPUI DE CONFIANCE AUX COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS

L'atelier sera l'occasion de présenter les problématiques rencontrées par les collectivités et structures intercommunales et les outils techniques, juridiques et déontologiques mis en place par les Centres de Gestion et pour les accompagner dans cinq domaines :

1/Le conseil juridique

2/Le référent déontologue

3/L'expérimentation de la médiation

4/La préservation de la santé et de la sécurité au travail

5/La numérisation.

Jeudi 7 Juin

14h30 - 17h00

ATELIER 2 : LA MISE EN PLACE D'UN CONSEIL EN ORGANISATION

Dans le cadre du conseil en organisation, les CDG proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

L'accroissement des compétences, la multiplicité et la complexité de certains textes juridiques amènent les collectivités à faire appel de manière croissante à l'expertise des Centres de Gestion en ce domaine.

L'atelier sera l'occasion d'aborder quatre questions principales :

Quel est le champ d'intervention des CDG sur la thématique de la réorganisation de service ? Sur quelles thématiques organisationnelles ou RH et auprès de quels types de collectivités et établissements les CDG interviennent-ils principalement ?

Comment mettre en place un tel service ? Comment s'approprier le référentiel du conseiller en organisation élaboré conjointement par la FNCDG et l'ANDCO?

Quels sont les outils proposés aux collectivités et établissements pour mener à bien une démarche de réorganisation ?

MODALITÉS PRATIQUES ET FINANCIÈRES

INSCRIPTIONS :

Les inscriptions au Congrès sont à retourner par voie électronique à la Fédération.

TRANSPORT :

Les moyens de transport pour l'arrivée et le départ de la Baule (avion, train, voiture) sont à la charge des participants,

Des navettes seront prévues au cours du Congrès pour les déplacements suivants, au départ du Palais des Congrès uniquement *(les horaires fixes des navettes vous seront communiquées ultérieurement)* :

mercredi 6 juin : visite des marais salants / jeudi 7 juin : Diner de Gala / vendredi 8 juin : Déjeuner et visite de l'Escal'Atlantic

Aucun remboursement de frais ne sera pris en compte pour tout autre type de moyen de transport (véhicule personnel, taxi ...)

Pour les congressistes venant en train ou en avion :

Sur demande auprès de la Fédération, des tickets de réduction SNCF pour le train vous seront communiqués.

Concernant le numéro d'agrément Air France, il convient d'indiquer la référence suivante lors de votre réservation : 23414AF

Ce code identifiant vous permet d'acheter vos billets avec un tarif promotionnel «global meetings», en ligne ou auprès des points de vente Air France.

HEBERGEMENT :

Des tarifs préférentiels ont été négociés auprès de chaque hôtel dont vous trouverez la liste ci-après. Pour vous aider à organiser au mieux vos déplacements, vous trouverez en page 8 (annexe 1), un plan.
Le Centre de Congrès Palais Atlantia organise la réservation des hébergements de chaque congressiste à partir des indications fournies sur la fiche d'inscription (p.10).

CONGRESSISTES :

Sont à la charge des congressistes :
- toutes les prestations liées à l'hébergement (incluant la taxe de séjour)
- le déjeuner du mercredi 6 juin et les petits-déjeuners
- le reste du séjour à l'issue du Congrès.

La Fédération adressera aux Centres de Gestion inscrits une demande de contribution forfaitaire aux frais d'organisation du Congrès, à savoir **250€ TTC pour chaque congressiste, qui devra être réglé avant le 7 mai 2018. À défaut de paiement votre inscription ne pourra être prise en compte.**

HÉBERGEMENTS PROPOSÉS

N° REF PLAN (annexe 1)	HOTELS LA BAULE	Distance en mètres HOTELS/ATLANTIA	Tarif par chambre et par jour SINGLE EN € B&B	Tarif par chambre et par jour DOUBLE EN € B&B
	Hôtels 5*			
1	BARRIERE HERMITAGE	400 M	262,00 €	303,00 €
2	BARRIERE LE ROYAL	400 M	262,00 €	303,00 €
3	CASTEL MARIE-LOUISE	400 M	262,00 €	303,00 €
	Hôtels 4*			
4	MERCURE MAJESTIC	382 M	143 € (vue parc) et 170,50 € (vue latérale mer)	170,50 € (vue parc) et 198 € (vue latérale mer)
	Hôtels 3*			
5	ADONIS (résidence hotelière)	600 M	108,00 €	118,00 €
6	VILLA CAP D'AIL	171 M	115,00 €	135,00 €
7	LA MASCOTTE	258 M	98,00 €	108,00 €
8	LA CLOSERIE	409 M	117,00 €	128,00 €
9	ALCYON	1100 M	100,00 €	115,00 €
10	BEST WESTERN BRITTANY	1100 M	135,00 €	140,00 €
11	LES DUNES	1100 M	95,00 €	110,00 €
12	SAINT CHRISTOPHE	1200 M	136,00 €	166,00 €
13	LUTETIA & SPA	1300 M	135,00 €	149,00 €
14	MONA LISA	1700 M	95,00 €	120,00 €
15	BEST WESTERN GARDEN & SPA	2100 M	119,00 €	131,00 €

*** : non garanti, selon disponibilités le jour de la réservation**

Les tarifs ci-dessus ne comprennent pas la taxe de séjour selon les classifications hôtelières suivantes :

5* : 3,00 € par jour par personne

4* : 2,04 € par jour par personne

3* : 1,02 € par jour par personne

Tarifs 2017 en vigueur, communiqués à titre indicatif et soumis à modification

ANNEXE 1 : PLAN







Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

FICHE DE PARTICIPATION AU CONGRÈS

Contacts FNCDG :

Mlle Laetitia BOBECHE
Chargée de communication
communication@fncdg.com

Mme Christelle MARTINS
Assistante de Direction

Dossier à nous retourner avant le 31.01.2018
à l'adresse suivante :

FNCDG
80 rue de Reuilly
75012 PARIS
Tel : 01 53 30 09 99
Mail : communication@fncdg.com

Si plus de trois participants, merci de réimprimer la page n°10

Fiche de	CDG / Organisme :		
participation	Participant 1	Participant 2	Participant 3
*Civilité	☐ Mme ☐ M.	☐ Mme ☐ M.	☐ Mme ☐ M.
*Nom			
*Prénom			
*Fonction			
*Email			
Ligne directe			
*Téléphone Portable			
**Hôtel choix 1			
**Hôtel choix 2			
*Type de chambre	☐ Simple ☐ Double	☐ Simple ☐ Double	☐ Simple ☐ Double
*Date arrivée			
*Date départ			
Nombre de nuits			
*Inscription Atelier (07/06)	☐ n°1 ou ☐ n°2	☐ n°1 ou ☐ n°2	☐ n°1 ou ☐ n°2
*Visite des Marais Salants (06/06)	☐ oui ☐ non	☐ oui ☐ non	☐ oui ☐ non
*Diner de gala au Château de la Poterie (07/06)	☐ oui ☐ non	☐ oui ☐ non	☐ oui ☐ non
*Déjeuner & visite Escal'Atlantic (08/06)	☐ oui ☐ non	☐ oui ☐ non	☐ oui ☐ non

** Pour les personnes souhaitant séjourner à l'hôtel Mercure Majestic, merci de préciser VP (vue parc) ou VM (vue mer)

* champ obligatoire

PROGRAMME ACCOMPAGNANT

PARTICIPANT RÉFÉRENT

***CDG :**

***Nom - Prénom :**

INFORMATION ACCOMPAGNANT

***Civilité :**

***Nom :**

***Prénom :**

***Téléphone Portable :**

MODALITÉS FINANCIÈRES :

Une contribution financière d'un montant de 220€ TTC pour les personnes accompagnantes sera à régler à l'ordre de la FNCDG avant le 7 mai 2018.
À défaut de paiement votre inscription ne pourra être prise en compte.

Cependant, si vous ne souhaitez participer qu'au diner de gala, la contribution financière sera de 100€ TTC à régler à l'ordre de la FNCDG avant le 7 mai 2018, à défaut de paiement votre inscription ne pourra être prise en compte.

* champ obligatoire

PROGRAMME ACCOMPAGNANT

	*Visite des marais salants	*Cocktail dinatoire	*Déjeuner	*Diner de gala	*Randonnée	*Thalasso / Spa	*Déjeuner et visite de l'Escal'Atlantic
06/06	☐ oui ☐ non	☐ oui ☐ non					
07/06			☐ oui ☐ non	☐ oui ☐ non	☐ à pied ☐ à vélo ☐ équestre	☐ oui ☐ non	
08/06							☐ oui ☐ non

* champ obligatoire

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale







CONGRES 2018

DOSSIER SPONSORS















La Baule
les 6, 7 et 8 Juin

CENTRE de GESTION
LOIRE-ATLANTIQUE

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CENTRE de GESTION
LOIRE-ATLANTIQUE

FNCDG

La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) est une association de loi 1901, dirigée par un Conseil d'Administration de 40 membres, Présidents de Centre de Gestion (CDG).

MISSIONS

• Etre moteur dans l'avancée des réformes législatives et réglementaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (FPT)

• Coordonner les actions des Centres départementaux et interdépartementaux de Gestion de la FPT

• Mutualiser les expériences et les productions

• Dynamiser le réseau des Centres de Gestion

• Promouvoir la FPT

• Défendre les intérêts des Centres de Gestion

• Établir une concertation avec tous ses adhérents

• Représenter les Centres de Gestion auprès de l'ensemble des pouvoirs publics et associations représentatives

• Être une instance de liaison et de répresentation avec tous les partenaires institutionnels des CDG afin de développer avec eux des relations de partenariat

CDG 44

Le Centre de Gestion de Loire-Atlantique (CDG 44) est un établissement public, centre de ressources et outil de communication accompagnant au quotidien les collectivités varoises dans la mise en oeuvre de leurs politiques publiques.

MISSIONS

• Assister et accompagner les collectivités territoriales dans la gestion de la carrière de leurs agents

• Organiser les concours et les examens professionnels

• Assurer la sécurité et la santé des agents territoriaux

• Préserver les archives des collectivités et établissements

LE CONGRÈS

Evènement national organisé tous les trois ans sur trois jours. En 2018 il aura lieu à La Baule réunissant 350 à 450 participants (élus, représentants des Centres de Gestion, personnalités politiques et décisionnaires oeuvrant dans le domaine des collectivités territoriales).

Présence de la presse locale et spécialisée.

Programme prévisionnel sous réserve de modifications

Mercredi 6 Juin

13h30
Accueil des participants au Palais des Congrès Atlantia

14h00
Ouverture du Congrès

15h00
Inauguration du salon des exposants

15h30 - 17h00
Réunion institutionnelle

17h30 - 18h30
Visite des marais salants (Guérande)

20h30
Cocktail dinatoire (Palais Atlantia)

Jeudi 7 Juin

09h00
Accueil des participants au Palais des Congrès Atlantia

9h30 - 12h30
Table ronde

12h30
Déjeuner (Palais Atlantia)

14h00 - 17h30
Ateliers thématiques

20h30
Soirée de Gala (Château de la Poterie - La Chapelle-sur-Erdre)

Vendredi 8 Juin

08h30 - 10h00
Conférence Sponsors,
Accueil des participants au Palais des Congrès Atlantia

10h00 - 12h30
Assemblée Générale

13h00
Déjeuner et visite de l'Escal'Atlantic (Saint-Nazaire)

16h45
Retour des Congressistes

SALON DES EXPOSANTS

L'exposition sera au coeur du Congrès et sera inaugurée par le Président de la FNCDG en ouverture le mercredi 6 juin.

Le salon exposants se tiendra au niveau 1 du Palais des Congrès Atlantia. Cet espace de 1200 m² sera entièrement dédié aux stands et aux pauses cafés qui auront lieu les mercredi 6 juin après-midi, jeudi 7 juin matin, jeudi 7 juin après-midi et le vendredi 8 juin matin.

L'évenement vous offrira l'occasion unique de présenter votre organisme et vos offres de prestations à la plus grande manifestation regroupant les Centres de Gestion.

Vous aurez la possibilité de définir la position de votre stand au regard du document d'implantation se trouvant en fin de dossier (p.12).









DEVENEZ NOTRE PARTENAIRE

• **Promouvoir** et **dynamiser** vos actions de prospection auprès d'un public ciblé (Présidents et Responsables de Centres de Gestion, élus locaux, congressistes...).

• **Planifier** des rencontres auprès d'interlocuteurs préalablement identifiés par le biais d'une liste remise en amont.

• **Assurer** votre promotion auprès d'un large public grâce à la documentation adressée avant le Congrès, sur la surface d'exposition lors du salon grâce à votre stand et enfin après la manifestation par l'insertion de votre logo visible sur notre site Internet, lequel avoisine cinq millions de visiteurs annuellement.

• **Bénéficier** du plan de communication mis en place par la Fédération et le Centre de Gestion de Loire-Atlantique afin de vous garantir une couverture médiatique nationale et locale de l'évènement.

ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE EN 2015

JVS-MAIRISTEM, MNT Les territoriaux solidaires, VEOLIA, Manpower, MGDIS Éditeur de solutions de pilotage et de valorisation de l'action publique, kadys, GRAS SAVOYE, Cegid, UGAP, MUTEX, SOFCAP Groupe Sofaxis, Cegid Public, JLM médical, COLLECTEAM, ADREA mutuelle, LES CAVES D'AZUR, MAIF Associations & Collectivités Assureur militant, Harmonie mutuelle, Charlemagne charlemagnefrance.com, Préfon Retraite Complémentaire et Nécessaire, FONCTION PUBLIQUE mut'est mutuellement vôtre, Préventica Congrès // Salons 2015 Toulouse 09, 10, 11 Juin Lyon 13, 14, 15 Oct, Intériale Mutuelle, EOVIMCD mutuelle, Le Département du Var, CNAS L'action sociale sourire compris Pour les acteurs du service public local, Pluralys L'accompagnement social au quotidien, ARKETEAM, CNP assurances, Mutame Mutuelle Santé • Prévoyance UNION, la gazette des communes • des départements • des régions, ciril Editeur de solutions, Toulon Provence Méditerranée Communauté d'Agglomération, unccas Union Nationale des Centres Communaux d'Action Sociale, le compte, WEKA Évoluons ensemble, Toulon Port du Levant

NOS PACKAGES

Différentes offres de partenariat vous sont proposées afin d'assurer de manière optimale la présence de votre établissement au Congrès de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

Contenu du pack	Pack Argent	Pack Or	Pack Platine
Stand (équipement de base)	6m²	9m²	12m²
Documents institutionnels ou promotionnels dans la mallette congressiste	X	X	X
Logo sur les kakémonos du Palais des Congrès	X	X	X
Logo sur la page congrès du site internet	X	X	X
Invitation dîner de gala (jeudi 7 juin)	2	2	3
Logo dossier presse		X	X
Affiches dans l'Auditorium & salle de déjeuner		X	X
Invitation cocktail dinatoire (mercredi 6 juin)		2	3
Encart dans la brochure		1/2 page	1 page
Conférence-sponsors (vendredi 8 juin)			X
Crayon / stylo / boite de bonbons avec le marquage de votre logo dans la mallette congressiste (au choix)		1	2
Invitation déjeuner à l'Escal'Atlantic (vendredi 8 juin)			3
Tarif TTC	1 700 €	3 300 €	4 400 €
Option encart dans la brochure (prix TTC) Option pause café (prix TTC) Option conférence-sponsor (prix TTC)	1/4 page : 480€ 1/2 page : 720€ 1 page : 1200€ 150€	1 page au lieu 1/2 : +300€ 150€	pause-café au choix : +900€

DETAILS DES PRESTATIONS

• **Les Stands d'une superficie de 6m² & 9m²** comprennent une structure modulaire - ossature alumium laquée, panneaux de remplissage gainés de PVC noir, traverse haute en surface du stand formant un bandeau - un éclairage de 3 spots ainsi qu'une table de 180x80 et 3 chaises. La location du stand comprend le wifi et le nettoyage quotidien.

• **Stand d'une superficie de 12m2** comprend une structure modulaire - ossature alumium laquée, panneaux de remplissage gainés de PVC noir, traverse haute en surface du stand formant un bandeau - un éclairage de 3 spots ainsi que deux tables de 180x80 et 6 chaises. La location du stand comprend le wifi et le nettoyage quotidien.

• **Documents institutionnels** en 450 exemplaires insérés dans la mallette en format A5 ou A4 de quatre pages maximum.

• **Votre partenariat et votre logo dans le dossier presse** adressé dès Janvier 2018 à la presse nationale, régionale et spécialisée.

• **Encart et logo dans la brochure** distribuée aux 450 congressistes présents lors de la manifestation.

• **Atelier-conférence** du vendredi 8 juin sur la thématique de votre choix.

• **Subventionnement partiel ou total du dîner de gala** (environ 500 personnes) du jeudi 7 juin qui donnera lieu à l'insertion de votre logo sur tous les documents dédiés et sur le menu, annonce de votre sponsoring au micro lors du diner, communication dans la salle par le biais d'affiches, kakémonos,... et création d'une page dédiée à la soirée sur notre site Internet avec une présentation de votre établissement.

• **Subventionnement partiel ou total des pauses cafés** du mercredi 6 juin après-midi, jeudi 7 juin matin et après-midi et vendredi 8 juin matin qui donnera lieu à la présence de votre logo sur les buffets, panneaux exposés et une annonce sera effectuée dans le hall d'accueil du Congrès.

• **Subventionnement en partie ou totalement des mallettes** éditées en 450 exemplaires remises aux congressistes personnalisées avec votre logo.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

BON DE PARTICIPATION SPONSORS

Personnes en charge de l'organisation du congrès :

Mlle Laetitia BOBECHE
Assistante de communication
communication@fncdg.com

Mme Cindy LABORIE
Juriste / Chargée de mission

Dossier à nous retourner avant le 02.11.2017
à l'adresse suivante :

FNCDG
80 rue de Reuilly
75012 PARIS
Tel : 01 53 30 09 99
Fax : 01.53.30.09.90
Mail : communication@fncdg.com

BON DE PARTICIPATION SPONSORS

INFORMATIONS PARTICIPANTS

Nom de l'organisme : _____

Adresse : _____

Participant n°1

Nom : _____

Fonction : _____

N°de téléphone : _____

Email : _____

Participant n°2

Nom : _____

Fonction : _____

N°de téléphone : _____

Email : _____

BON DE PARTICIPATION SPONSORS

INFORMATIONS PARTICIPANTS

Nom de l'organisme : _____

Adresse : _____

Participant n°3

Nom : _____

Fonction : _____

N°de téléphone : _____

Email : _____

Participant n°4

Nom : _____

Fonction : _____

N°de téléphone : _____

Email : _____

BON DE PARTICIPATION SPONSORS

RESERVATION DE PRESTATIONS

Implantation souhaitée de votre stand : souhait n°1 _____ **souhait n°2** _____ **souhait n°3** _____
(voir plan page 12)

☐	**Pack Argent (1700 €)**
☐	*Option brochure 1/4 page (480 €)*
☐	*Option brochure 1/2 page (720 €)*
☐	*Option brochure 1 page (1200 €)*
☐	*Option conférence (150 €)*

☐	**Pack Or (3300 €)**
☐	*Option brochure 1 page (300 €)*
	Objet publicitaire dans la mallette (1 au choix) :
☐	*Stylo*
☐	*Crayon à papier*
☐	*Boîte de bonbons*
☐	*Option conférence (150 €)*

☐	**Pack Platine (4400 €)**
☐	*Option pause café (900 €)*
	Objet publicitaire dans la mallette (2 au choix) :
☐	*Stylo*
☐	*Crayon à papier*
☐	*Boîte de bonbons*

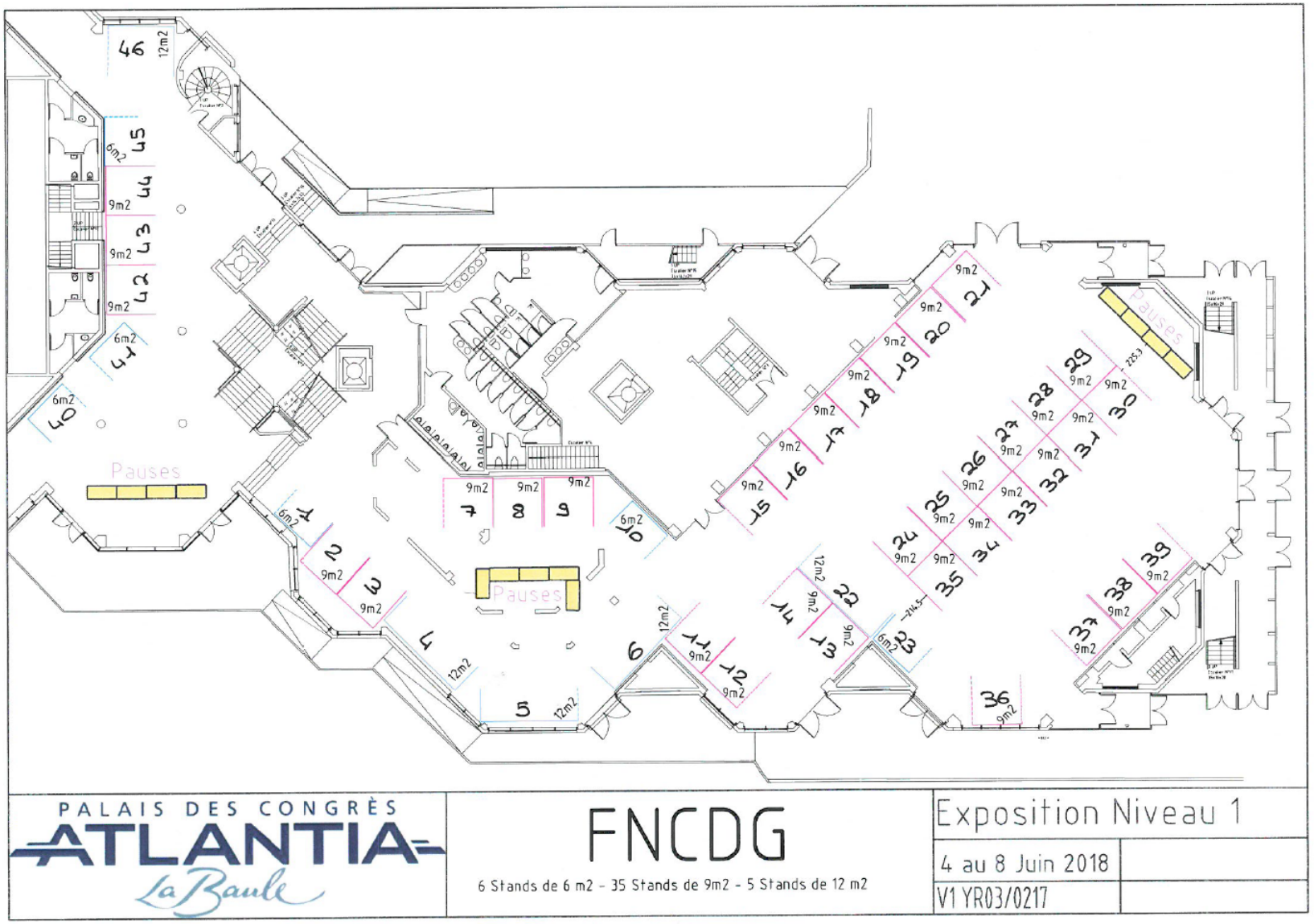
Tous les prix indiqués sont TTC (détails des packs en page 6).

L'attribution des stands sera faite par ordre chronologique des réservations.

Total : _____ ***€ TTC***

BON DE PARTICIPATION SPONSORS

IMPLANTATION DES STANDS



BON DE PARTICIPATION SPONSORS HORS PACK

RESERVATION DE PRESTATIONS

Prestations supplémentaires

Total prestations choisies : _____ € TTC

Encart couleur brochure :

- ☐ 4ème de couverture 2000 € HT / 2500 € TTC
- ☐ 3ème de couverture 1600 € HT / 2000 € TTC
- ☐ 2ème de couverture 1600 € HT / 2000 € TTC
- ☐ 1 page intérieure 1200 € HT / 1500 € TTC
- ☐ 1/2 page intérieure 720 € HT / 900 € TTC
- ☐ 1/4 page intérieure 480 € HT / 600 € TTC

Insertions objets publicitaires :

- ☐ 450 Clés USB 3375 € HT / 4050 € TTC
- ☐ 450 bloc-notes et stylos 1687,50 € HT / 2025 € TTC
- ☐ 450 bloc-notes A5 1125 € HT / 1350 € TTC
- ☐ 450 crayons à papier 900 € HT / 1080 € TTC
- ☐ 450 stylos 900 € HT / 1080 € TTC
- ☐ 450 boites de bonbons 900 € HT / 1080 € TTC

Subventionnement :

- ☐ Mallettes 4800 € HT / 5760 € TTC
- Autre (indiquer montant) : _____
- ☐ Pauses cafés 5290 € HT / 6348 € TTC
- Autre (indiquer montant) : _____
- ☐ Diner de gala 49000 € HT / 58800 € TTC
- Autre (indiquer montant) : _____

Si vous disposez de vos propres stocks d'objets publicitaires, n'hésitez pas à nous les remettre, nous ne manquerons pas de les introduire dans la mallette sans frais en sus.

Possibilité d'un subventionnement en partie. Information sur demande.
(Mlle BOBECHE - 01.53.30.09.99)

BON DE PARTICIPATION SPONSORS HORS PACK

RESERVATION DE PRESTATIONS

Programme de visite, déjeuners et diners

	Mercredi 6 juin	Jeudi 7 juin	Vendredi 8 juin
Déjeuner		*Nbre de participants : _____ x 30€**	*3 pers. inclus pack platine* *Nbre de participants supplémentaires hors pack :* *_____ x 35€**
Dîner	*2 pers. inclus pack or* *3 pers. inclus pack platine* *Nbre de participants supplémentaires hors pack :* *_____ x 40€**	*2 pers. inclus pack argent* *2 pers. inclus pack or* *3 pers. inclus pack platine* *Nbre de participants supplémentaires hors pack :* *_____ x100€**	
Visite marais salants	**Prestation offerte** *Nbre de participants : _____*		

* : Prix TTC

Détails des lieux en page 3

Total : _____ € TTC

BON DE PARTICIPATION SPONSORS

MONTANT TOTAL DES PRESTATIONS SELECTIONNEES

Total (stand + options) p.11 ***:*** _____ ***€ TTC***

Total prestations choisies p.13 ***:*** _____ ***€ TTC***

Total programme visite, déjeuners et diners p.14 ***:*** _____ ***€ TTC***

Montant total : _____ ***€ TTC***

Dès réception de votre bulletin d'inscription, vous serez destinataires de votre convention de partenariat.

Guide de formation des élus sur le rôle du maire employeur

Dans le cadre du partenariat avec l'AMF signé en avril 2015, un rapprochement avec Mairie 2000 a été mis en œuvre notamment au travers de la réalisation d'un « mooc » sur le rôle du maire employeur.

Le mot MOOC vient de l'anglais pour Massive Open Online Courses : des cours sur Internet (à distance), gratuits et ouverts à tous.
Le principe se rapproche de la formation par correspondance ou de l'e-learning. Ainsi, les mooc sont généralement proposés par les universités ou les écoles.

Mairie 2000 a lancé depuis 2016 une série de cours sur différentes thématiques intéressant les élus locaux (commande publique, urbanisme…) et a souhaité associer la Fédération quant à la conception des supports vidéos et le tournage de ceux concernant le personnel communal et le rôle du maire employeur.

Ces modules de formation, qui s'accompagnent de documents téléchargeables, visent à sensibiliser et informer les élus locaux sur toutes les facettes de la fonction employeur du Maire.

Chaque module a une durée d'environ 30 minutes et se décomposent de séquences de 3 à 8 minutes.

La durée relativement courte des chapitres a pour objectif de permettre l'écoute la plus attentive possible, les approfondissements nécessaires pouvant être réalisés dans le cadre des documents complémentaires mis à la disposition des élus.

Le guide de formation, servant de fil aux interventions, est également téléchargeable sur la plateforme. Il a toutefois été rédigé juste avant les tournages qui se sont déroulés en mars dernier, il devra faire l'objet d'une actualisation sur certaines parties comme le chômage.

Le mooc est en ligne depuis le 28 juin dernier à l'adresse suivante : http://www.mairie2000.asso.fr/mooc/employeur/index.php

FNCDG –AB/CL
Août 2017


LES MOOCS DE
Mairie 2000
Des cours en ligne gratuits pour les élus locaux
Accueil
Modules
Ressources
Progression
Le maire employeur
CNP
FNCDG
MNT
Smad
Présentation
De l'acte de naissance à l'emplacement au cimetière, le maire est un acteur incontournable des différentes étapes de la vie d'un citoyen . Il est un rôle moins emblématique et moins connu mais tout aussi crucial qui englobe toutes ces facettes de l'action publique, c'est celui d'employeur.
On dénombre en France plus d' 1 800 000 agents et près de 50 000 employeurs locaux, principalement maires et présidents d'EPCI, qui assurent leurs missions en étroite relation avec le directeur des services qui dispose de l'autorité hiérarchique.
Objectif et public concerné
Le mooc Maire employeur est une action de sensibilisation des élus locaux aux rôle et responsabilités qui leur incombent en matière de gestion de personnel.
Ni certifiant, ni diplômant, il ne nécessite aucun pré-requis.
Contenu et informations pratiques
Maire employeur teaser
de Mairie 2000
LE MAIRE EMPLOYEUR
02:05
vimeo


LES MOOCS DE
Mairie 2000
Des cours en ligne gratuits pour les élus locaux
Accueil
Modules
Ressources
Progression
Contenu
6 modules
Composés de séquences vidéos assez courtes portées par des experts en lien avec la thématique traitée
Des activités
Des quiz pour vérifier que les points clés sont bien acquis et des mini-jeux pour apprendre et comprendre en s'amusant
Des ressources pédagogiques
Des bonus dans chaque modules mais aussi des ressources (liens, ouvrages) pour aller plus loin dans votre connaissance
Des espaces pour échanger
Des boites de dialogue dans chaque module pour échanger avec vos pairs ou partager vos expériences
Informations pratiques
Type de contenu
Sensibilisation des élus
Date d'ouverture des inscriptions:
28 juin 2017
Date de clôture des inscriptions
15 décembre 2017
Démarrage du cours
15 juin 2017
Fin du cours
15 décembre 2017
Durée estimée
3h30 à 4h00
S'inscrire
Se connecter à son compte


LES MOOCS DE Mairie2000
Des cours en ligne gratuits pour les élus locaux
Accueil
Modules
Ressources
Progression
alexis boucher
Mes Moocs | Mon compte
Se déconnecter
Le maire employeur
Module 1
Statuts et recrutement
FILIÈRES ET INSTANCES
DROITS ET OBLIGATIONS
RÉGIME DISCIPLINAIRE
STATUTS
TEMPS DE TRAVAIL
CONGÉS
CONCLUSION
ÉCHANGER
Droits et obligations des agents
Droits et obligations des agents
de Mairie 2000
05:17
vimeo
Télécharger le texte de la vidéo
Ressources complémentaires
Loi déontologie du 20 avril 2016

PRESENTATION DES MODULES DE FORMATION

1er MODULE : STATUT, RECRUTEMENT ET CARRIERE

Le rôle du maire

Le Maire est l'acteur incontournable des différentes étapes de la vie d'un citoyen, de l'acte de naissance à la concession d'un emplacement au cimetière en passant par l'école primaire, la sécurité, l'urbanisme ou l'aide sociale. Il est pourtant un rôle moins emblématique mais tout aussi crucial qui englobe toutes ces facettes de l'action publique, c'est celui d'employeur.

En effet, les maires ainsi que les présidents de collectivités ou d'établissements publics sont les « autorités territoriales ».
L'autorité territoriale est responsable en particulier des nominations (recrutement, progression de carrière), des sanctions positives et négatives. Concrètement il exerce ce pouvoir en étroite relation avec le directeur des services qui dispose de l'autorité hiérarchique.

Les ressources humaines ont longtemps été considérées comme une question de gestion interne. Les élus étant souvent cantonnés à un rôle de régulation et d'arbitrage sur le traitement des situations individuelles. Leur implication est désormais plus importante sur les questions collectives d'emploi et de gestion du personnel.

Beaucoup d'entre eux ne se doutent pas qu'une fois élus, ils vont devoir animer deux équipes : une équipe d'élus (le conseil municipal) et une équipe d'agents, sans lesquels le service aux administrés ne saurait être rendu dans de bonnes conditions.

C'est en agissant avec plus de 1 800 000 agents, que près de 50 000 employeurs locaux, principalement Maires ou Présidents d'établissements publics, assurent toutes les missions que les lois de décentralisation leur ont confiées.

Plus qu'un rôle c'est une responsabilité multiple.
Lorsque le maire commet une faute de service, il engage la responsabilité de l'institution pour laquelle il agit ; quand il commet une faute détachable, il engage sa responsabilité personnelle.

- Une responsabilité administrative et disciplinaire à travers les différents actes liés à l'application du statut de la fonction publique territoriale. La responsabilité administrative du maire n'est pas directe, ses actes engageant la responsabilité de l'institution pour laquelle il agit.
- Une responsabilité civile et pénale.
  C'est en matière d'hygiène et sécurité au travail que les responsabilités sont les plus importantes : l'autorité territoriale a dans ce domaine une obligation de résultats assortie d'une responsabilité pénale.
- Une responsabilité financière au regard de la part prépondérante des frais de personnel dans le budget de fonctionnement des collectivités territoriales
- Une responsabilité sociale car bien souvent le Maire est un des tout premiers employeurs de la commune.

L'autorité territoriale est confrontée quotidiennement à la maîtrise des règles et des procédures nécessaires à la gestion des ressources humaines.
Sur le terrain, les employeurs publics locaux bénéficient de l'expertise des centres de gestion départementaux qui offrent des services mutualisés dans les domaines de l'emploi, de la gestion des carrières et de la santé au travail.

Les enjeux les plus fréquemment évoqués par les élus en matière de politiques RH portent sur :

- la maitrise des dépenses de personnel ; dans un contexte général de vives tensions financières et de baisse des ressources
- la nécessité de faire progresser le niveau d'efficience du service rendu, de garantir le bon fonctionnement des compétences exercées, la mise en œuvre du programme politique et des projets inscrits au mandat
- la nécessité de re-périmétrer l'offre de service, de faire évoluer les modes d'organisation et de gestion
- la volonté de renforcer le dialogue social, notamment sur les aspects de résorption de la précarité
- et enfin, les problématiques d'usure professionnelle, de reclassement et plus globalement d'amélioration des conditions de travail.

Présentation des filières et instances

La Fonction Publique Territoriale et ses particularités

En France, un actif sur cinq travaille dans le secteur public.

La Fonction Publique regroupe la Fonction Publique d'État (FPE), la Fonction Publique Territoriale (FPT) et la Fonction Publique Hospitalière (FPH).

Ces trois versants de la Fonction Publique regroupent 5,4 millions d'agents.

Afin de faire vivre la décentralisation, la FPT a été créée il y a un peu plus de trente ans pour réunir sous un même statut les agents des communes, des départements et des régions.

L'emploi territorial présente 3 caractéristiques essentielles : il est d'abord très disséminé, réparti entre près de 58 000 employeurs locaux (de la commune rurale de quelques centaines d'habitants au Conseil régional d'Île-de-France). Ces employeurs locaux choisissent librement leurs collaborateurs. Aucun d'eux ne connaît d'autorité supérieure qui lui imposerait le recrutement de tel ou tel candidat. La réussite à un concours ne dispense pas le lauréat de faire acte de candidature auprès du maire ou du président de la structure dans laquelle il souhaite travailler.

La deuxième caractéristique des collectivités locales est la structure de leurs effectifs, qui comporte près de 76% d'agents de catégorie C, un peu moins de 13% d'agents de catégorie B, qui sont des cadres intermédiaires et seulement 9% d'agents de catégorie A.

Choisir de travailler dans une collectivité locale, c'est accepter une proximité avec l'usager, qu'il s'agisse par exemple des parents et des enseignants des écoles maternelles et élémentaires, des passants des voies publiques... Cette proximité avec les usagers s'exerce sous le regard attentif des élus locaux employeurs, eux-mêmes garants de la qualité de leurs services publics. Plus que dans les autres fonctions publiques, le travail dans une collectivité locale repose sur ces trois piliers : usagers, élus et agents.

La fonction publique territoriale représente aujourd'hui 34% des effectifs de la fonction publique avec 1,9 million d'agents.

Il existe environ 58 000 employeurs publics locaux :

- Les collectivités territoriales : les communes, les départements, les régions
- Les établissements publics comme par exemple les Services Départementaux d'Incendie et de Secours ou les Centres Communaux d'Action Sociale
- Les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (E.P.C.I.) que sont les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, les communautés de communes, les syndicats de communes.

54% des agents territoriaux travaillent dans les communes, 13% dans les établissements publics intercommunaux.

Comment est organisée la FPT ?

Elle est organisée en 8 filières professionnelles : administrative, technique, sociale, police municipale, culturelle, sportive, animation et sapeurs-pompiers.

Ces filières regroupent des emplois d'une même famille, chacune organisée en cadres d'emplois, dont la caractéristique est de regrouper des agents dont les emplois sont proches.

Il existe environ 50 cadres d'emplois dans la FPT.

Chaque cadre d'emplois est divisé en grades.
Le grade est distinct de l'emploi.

Tout fonctionnaire est titulaire de son grade, mais pas de son emploi. L'agent peut être appelé à exercer différents postes dans le respect de son grade.

L'itinéraire professionnel du fonctionnaire territorial peut se dérouler en plusieurs étapes durant lesquelles il est susceptible :

- d'exercer divers métiers, selon son poste d'affectation
- de progresser dans sa carrière par avancement : à l'ancienneté ou par examen professionnel
- d'évoluer en accédant à un cadre d'emplois de catégorie supérieure : par concours interne ou promotion interne.

La continuité de la carrière du fonctionnaire territorial n'est interrompue ni par le changement d'employeur ni par le changement d'activité.

Les différents domaines de compétences des collectivités et établissements territoriaux correspondent à environ 230 métiers très variés comme responsable ressources humaines, gestionnaire marchés publics, sapeur-pompier, gardien de police municipale, animateur, bibliothécaire, éducateur de jeunes enfants…

Les fonctionnaires des différentes filières sont répartis en 3 catégories, correspondant à 3 niveaux hiérarchiques :

- La catégorie A correspond à des fonctions de direction, d'expertise ou d'encadrement.

- La catégorie B correspond à des fonctions d'application et d'encadrement intermédiaire.

- La catégorie C correspond aux fonctions d'exécution.

En 2013, la proportion d'agents titulaires était de 77% et celle des contractuels de 20%, auxquels s'ajoutent les assistant(e)s maternel(le)s, les apprentis, les contrats aidés.

Il existe trois principales institutions dans la Fonction Publique Territoriale

Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) qui est un organisme composé de représentants des organisations syndicales et des employeurs publics territoriaux.

Véritable instance de dialogue social, le CSFPT possède à la fois un rôle consultatif, un pouvoir de proposition et d'étude et un rôle de représentation des employeurs publics locaux.

Il est obligatoirement consulté pour avis :

- des projets de loi ou ordonnances relatifs à la fonction publique territoriale
- des projets de décret intéressant les agents territoriaux.

Les Centres de Gestion sont des établissements publics locaux, à caractère administratif.
Leur mission générale est la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales qui relèvent de leur ressort géographique.

La très grande majorité des collectivités et établissements publics est affiliée obligatoirement aux CDG. Il s'agit des :
- communes et établissements publics locaux ou intercommunaux de moins de 350 fonctionnaires à temps complet
- communes et établissements n'employant que des fonctionnaires à temps non complet ou n'employant que des agents contractuels.

Les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent en s'affiliant volontairement ou en délibérant pour bénéficier de missions d'appui comme le secrétariat des instances médicales.

Les CDG assurent une mission générale d'information et d'observation de l'emploi public territorial et organisent les concours. Au-delà de ces missions générales, les CDG accomplissent des missions importantes concernant la carrière et la mobilité des agents en assurant par exemple le fonctionnement des commissions administratives paritaires ou des conseils de discipline.

Les CDG ont développé des missions optionnelles pour l'ensemble des collectivités comme par exemple dans les domaines de la santé ou du conseil.

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est un établissement public national à caractère administratif. Ses missions sont principalement axées vers la formation des agents territoriaux.
Le CNFPT a également une mission de gestion des agents de catégorie « A+ ».

Droits et obligations des agents

Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics sont soumis à un certain nombre d'obligations, qui cohabitent avec les droits inhérents à leur statut.
La loi du 13 juillet 1983, modifiée par la loi déontologie du 20 avril 2016, détaille ces droits et obligations.

Parmi les obligations du fonctionnaire, la première consiste en l'exercice des fonctions.

L'agent public doit consacrer son activité professionnelle à l'exercice des fonctions correspondant à son emploi.

L'agent doit être présent à son poste et ne peut en aucun cas le quitter sans autorisation de sa hiérarchie. Il doit exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées de manière correcte et continue.

Le cumul d'activités est très strictement encadré.

L'agent doit également respecter le principe d'obéissance hiérarchique.
Il doit se conformer aux instructions de son supérieur, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

La troisième obligation qui s'impose aux agents publics est le devoir de réserve.
Les agents doivent éviter toute manifestation d'opinion de nature à porter atteinte à l'autorité de la fonction.

La réserve doit être distinguée de l'obligation de neutralité.
Le principe de neutralité du service public interdit au fonctionnaire de faire une propagande quelconque dans le cadre de sa fonction. L'agent doit adopter, vis-à-vis des administrés, un comportement indépendant de ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques. Ce principe est à lier au principe de laïcité auquel le fonctionnaire est également astreint.

L’agent public doit également faire preuve de probité et ne pas se retrouver en situation de conflit d’intérêts.
Le fonctionnaire ne peut pas prendre, par lui-même ou par personne interposée, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou avec laquelle il est en relation, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.
Les fonctionnaires doivent veiller à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d’intérêts dans lesquelles ils se trouvent ou pourraient se trouver. Est considérée comme un conflit d’intérêts toute situation d’interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, de nature à influencer l’exercice indépendant, impartial et objectif de des fonctions.
Les fonctionnaires les plus exposés, comme les emplois fonctionnels, sont ainsi tenus de remplir des déclarations d’intérêts et/ou de situation patrimoniale et les transmettre à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

L’agent public doit également respecter une obligation de dignité en ne faisant pas l’objet de comportements qui nuiraient à l'exercice normal de ses fonctions au point de l'entraver ou de le rendre impossible.

Chaque agent est lié par le secret professionnel et plus largement par l’obligation de discrétion professionnelle. Selon l’article 226-13 du Code pénal, l’obligation de secret professionnel porte sur les faits dont la connaissance est réservée à quelques personnes ou qui constituent un secret, soit par leur nature ou en raison des conséquences nuisibles qui pourraient résulter de leur divulgation.

L’agent a enfin d’obligation d'informer le public.
L'accès aux documents administratifs est la règle et la non-communication l'exception.

Chacune de ces obligations doit être respectée par tout agent public. Même des faits commis par un agent en dehors du service peuvent parfois fonder une action disciplinaire, au vu de trois critères combinés :
• la nature des fonctions
• l’étendue des responsabilités confiées à l’agent
• la gravité des faits commis.

A côté de ces obligations, les agents bénéficient des droits suivants :

-le versement d’une rémunération pour service fait

-la liberté syndicale

Les agents peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

- le droit de grève

La grève des agents publics est en principe licite à condition d'avoir pour objet la défense des intérêts professionnels. Le droit de grève peut cependant être limité, notamment pour assurer la continuité du service public.

- le droit de retrait

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

- la liberté d'opinion

La liberté d'opinion est garantie pour les fonctionnaires. Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

- la protection fonctionnelle

Les agents publics ont droit à une protection et le cas échéant à une réparation lorsqu'ils ont fait l'objet, à l'occasion de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations.
Ils ont droit à une protection, dans certaines circonstances, en cas de poursuites pénales et civiles engagées par un tiers pour faute de service.

L'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que "tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques (…)".

Régime disciplinaire

Le régime disciplinaire a pour objet de sanctionner les manquements des fonctionnaires aux règles de la fonction publique.
En effet, tout fonctionnaire est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et peut commettre une faute dans l'exercice de ses fonctions. Une sanction peut alors lui être infligée au terme d'une procédure disciplinaire.

La sanction est administrative et pas juridictionnelle, un agent de l'administration en sanctionne un autre.
La répression disciplinaire et la répression pénale s'exercent distinctement.
L'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par une décision intervenue au pénal, sauf en ce qui concerne la constatation matérielle des faits.

Les textes de références :
Article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
Articles 89 et 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale
Le décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux

Article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

Les poursuites sont déclenchées par l'autorité qui est en charge de la nomination, c'est également elle qui prend la sanction.

L'engagement des poursuites disciplinaires est un pouvoir discrétionnaire de l'administration. Quel que soit les faits, elle est libre de poursuivre ou pas (CE, 1916, Gauthier).

La faute donnant lieu à sanction peut consister en :

- Un manquement aux obligations réglementaires ;
- Un agissement constituant en même temps une faute pénale.

Une enquête contradictoire peut être menée à l'initiative de l'administration ou du conseil de discipline.

L'agent doit être informé qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception.
Ce courrier doit mentionner obligatoirement :

- Les griefs retenus à l'encontre de l'agent ;
- Le droit à la consultation intégrale de son dossier individuel, ainsi que du rapport disciplinaire ;
- Le droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Le conseil de discipline doit être consulté pour toute autre sanction que le blâme ou l'avertissement concernant les fonctionnaires titulaires et fonctionnaires stagiaires.
Cet organisme est saisi par un rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Il indique les faits reprochés au fonctionnaire et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.
Le conseil de discipline rend un avis motivé. L'autorité n'est pas liée par cette proposition, mais ne peut infliger que les sanctions prévues par les textes.

La décision de sanction devra :

- Etre notifiée à l'agent.
- Etre motivée car elle est défavorable à l'agent ;
- Mentionner le délai de recours contentieux (2mois) et la juridiction compétente (tribunal administratif) ;

La sanction ne peut être rétroactive.
Plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées pour les mêmes faits.
La sanction doit être motivée et elle doit être proportionnée à la faute commise (CE, 18 décembre 1992, n°10505).

Les possibilités de sanctions diffèrent en fonction de la qualité statutaire de l'agent.
L'échelle des sanctions est différente pour les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires et les contractuels.

L'agent peut former des recours contre la sanction prise par l'autorité. Ce recours ne suspend pas la sanction prononcée qui est immédiatement exécutoire.

Trois types de recours sont possibles :

- Le recours gracieux ou hiérarchique

Un fonctionnaire qui s'estime frappé d'une sanction abusive peut présenter un recours gracieux auprès de l'autorité qui a infligé la sanction : celle-ci peut la maintenir, l'atténuer ou la retirer.

- La décision de sanction peut faire l'objet d'un recours devant le conseil de discipline de recours pour les fonctionnaires titulaires et les fonctionnaires stagiaires

Il est saisi dans un délai d'1 mois suivant la notification de la décision contestée.

- Enfin, le recours contentieux

Il doit être intenté dans le délai de 2 mois à compter de la date de notification de la décision litigieuse.

Les statuts

Les différents types de fonctionnaires

Par principe, l'accès à la fonction publique territoriale s'effectue par la voie du concours qui, une fois obtenu par le candidat, permet l'inscription sur une liste d'aptitude. Lorsqu'il est recruté au sein d'une collectivité, le candidat est d'abord nommé en tant que stagiaire.

Par principe, le stagiaire a la qualité de fonctionnaire, ce qui signifie que le stagiaire ne relève pas des dispositions applicables aux agents contractuels.

Nul ne peut être titularisé dans un grade sans avoir accompli de stage.

La nomination en tant que stagiaire résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale qui se matérialise par un arrêté de nomination stagiaire.

Les durées de stage sont les suivantes :

- un an s'il s'agit d'un recrutement par concours ou d'un recrutement direct
- six mois pour un recrutement par promotion interne.

La titularisation intervient à l'issue de la période de stage et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Il n'existe aucun droit à titularisation à l'issue du stage.

Au terme de la période de stage, si les aptitudes professionnelles ou la manière de servir du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre la titularisation, le stage pourra être prorogé.

L'avis préalable de la commission administrative paritaire est obligatoire. Il est prononcé par l'autorité territoriale et prend la forme d'un arrêté individuel.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle peut être prononcé à l'issue du stage ou en cours de stage, sous réserve que la moitié du stage ait été accomplie.
Ce refus de titularisation doit être essentiellement fondé sur l'appréciation de la façon dont le stagiaire a exercé les fonctions correspondant à l'emploi qu'il sera appelé à occuper après sa titularisation.

Les contractuels de droit public

La loi ne prévoit la possibilité de recruter un agent contractuel qu'à défaut d'avoir pu recruter un fonctionnaire, sauf dans des situations particulières, liées notamment au caractère temporaire d'un besoin ou au profil très spécifique d'un emploi. Ces situations sont précisées aux articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984.

La situation des agents contractuels est principalement réglementée :
- par le décret n°88-145 du 15 février 1988
- par certains articles de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (statut général des fonctionnaires) et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (statut des fonctionnaires territoriaux).

Les agents contractuels accèdent à la fonction publique sans concours. Ils n'ont pas, contrairement aux fonctionnaires, vocation à faire « carrière » dans l'administration.
Ils n'appartiennent pas aux cadres d'emplois, n'ont pas de grade, ne relèvent généralement pas d'un échelon, ni des échelles de rémunération liées.

Les contractuels de droit privé

Les collectivités et établissements publics territoriaux ne peuvent recourir à des emplois de droit privé que dans les cas prévus par la Loi : il s'agit principalement des emplois aidés par l'Etat (les emplois d'avenir et les contrats d'accompagnement dans l'emploi) et de l'apprentissage. Les relations de travail sont, dans ce cadre, régies uniquement par le code du travail.

Les emplois de direction

Au-delà des corps et des cadres d'emplois, il existe dans les trois fonctions publiques des emplois fonctionnels, dont la liste est donnée limitativement par les textes et qui comportent des modalités d'accès et de fin de fonctions spécifiques en raison de leur nature. Il s'agit en effet de postes administratifs ou techniques à hautes responsabilités de direction, où il importe de laisser aux autorités territoriale une marge de manœuvre plus importante.

Ces postes fonctionnels sont pourvus :
- soit par détachement, parmi des fonctionnaires de catégorie A, selon des critères de grade et de strate démographique
- soit par recrutement direct, en tant que contractuel sous certaines conditions.

Par exemple, les attachés peuvent être détachés dans un emploi de directeur général des services d'une commune de 2 000 à 40 000 habitants.

L’agent occupant un emploi fonctionnel peut se voir décharger de fonctions. La décharge, qui doit respecter une procédure définie à l’article 53 du 26 janvier 1984, peut résulter de motifs comme l’indisponibilité physique, la faute disciplinaire ou la perte de confiance.

Les collaborateurs de cabinet

L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs.

L’effectif des collaborateurs de cabinet est limité en fonction de la population de la collectivité ou du nombre d’agents de l’établissement. Par exemple, dans une commune de moins de 20 000 habitants, un seul collaborateur de cabinet peut être recruté. Dans celles de 20 000 à 40 000 habitants, deux recrutements sont possibles.

Les collaborateurs de cabinet ont des missions de conseil, d’élaboration et de préparation des décisions, de liaison et de représentation de l’autorité territoriale.

Les vacataires

Les vacataires ne bénéficient pas des dispositions qui réglementent la situation des agents contractuels.

Les « vacataires » sont des agents engagés pour une tâche :
- précise
- ponctuelle
- et limitée à l’exécution d’actes déterminés.

Ces agents ne sont pas recrutés pour occuper un « emploi ».

Une délibération sur les conditions de la vacation est nécessaire.
Celle-ci doit préciser le caractère temporaire de l’emploi, le temps de travail applicable et les conditions de la rémunération.

Temps de travail

La durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures.

Elle s’entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de la collectivité et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les 1607 heures travaillées sont organisées en cycles de travail dans lesquels sont définis les horaires. Ces cycles peuvent être déterminés par service ou par nature de fonctions selon les besoins et nécessités de service.
Ces cycles peuvent être hebdomadaires, annuels, trimestriels ou encore semestriels.

Il appartient à l'assemblée délibérante de déterminer, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail de la collectivité, à savoir la durée des cycles, les bornes quotidiennes, les modalités de repos et de pause), ainsi que les horaires de travail des agents.

Le cycle de travail de base est de 35 heures hebdomadaires pour un agent à temps plein, réparties sur 5 journées de 7 heures.

Lors de la mise en place de l'organisation du travail dans la collectivité, l'autorité territoriale doit veiller au respect des garanties minimales que sont :

La durée maximale de travail quotidienne : 10 h

La durée maximale de travail hebdomadaire : 48 heures

L'amplitude maximale de la journée de travail : 12 h

Le repos minimum journalier : 11h

Le repos minimum hebdomadaire : 35 h, comprenant en principe le dimanche

Les agents doivent pouvoir bénéficier de 20 minutes de pause obligatoire dans une période de 6 heures consécutives de travail effectif

Il ne peut être dérogé aux garanties minimales du travail que dans les cas suivants :
• lorsque l'objet même du service public l'exige, notamment pour la protection des personnes et des biens
• lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée.

Le temps non complet et le temps partiel

Les collectivités et établissements publics ont la faculté de créer un emploi permanent à temps non complet.
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.

Un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet et relever de plusieurs employeurs, sous réserve que la durée totale de service n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet.
Par exemple, si la durée de service à temps complet est de 35 heures, l'agent pourra cumuler plusieurs emplois dans la limite d'une durée de service de 35 x 115%, soit 40 heures par semaine.

Les fonctionnaires et les agents contractuels, peuvent exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est accordée de plein droit ou soumise à appréciation de l'autorité territoriale en fonction des nécessités de service.

Les modalités d'organisation du temps partiel sur autorisation sont fixées par délibération, après avis du comité technique. L'assemblée délibérante peut :

- Décider des quotités à temps partiel : contrairement au cas du temps partiel de droit pour lequel seules sont autorisées les quotités équivalentes à 50%, 60%, 70% ou 80% d'un temps complet, toutes les fractions de temps partiel entre 50 % et 99 % peuvent être proposées pour un temps partiel sur autorisation
- L'autorité territoriale peut également limiter les conditions d'exercice du temps partiel : en prévoyant par exemple que les agents bénéficiaires d'un temps partiel sur autorisation devront assurer un service correspondant au moins à 80% d'un temps plein ou en excluant du bénéfice du temps partiel sur autorisation certaines fonctions.

Un temps partiel de droit peut être accordé pour les motifs suivants :

- élever un enfant de moins de trois ans
- donner des soins au conjoint, enfant à charge, ou ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personnel
- créer ou reprendre une entreprise
- et si l'agent bénéficie de la reconnaissance de travailleur handicapé.

Le temps partiel est accordé pour une période de six mois à un an renouvelable dans la limite de trois ans, par tacite reconduction et formalisé par un arrêté.

La rémunération de l'agent se fait au prorata de la durée effective de service sauf pour les quotités de 80% et 90% qui bénéficient d'un surplus de rémunération, l'agent percevant respectivement 85,7% et 91,6% du traitement d'un agent à temps complet.

Les heures supplémentaires et les jours ARTT

Chaque agent est tenu d'accomplir 1 607 heures de travail annuel pour un temps complet.
Si l'agent dépasse cette durée annuelle, il a droit à des jours de repos compensateurs, des RTT.

L'attribution des jours RTT est liée à la présence effective de l'agent pendant la période de référence qui est l'année civile.
La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'un congé pour raison familiale ou pour raison de santé ne peut bénéficier de jours RTT pendant ces périodes.

Au-delà du temps de travail annuel, l'agent peut être amené, à titre exceptionnel, à effectuer des heures supplémentaires.
Ces dernières sont soit récupérées, soit indemnisées, avec des règles de majoration.

L'assemblée délibérante doit fixer la liste des emplois autorisés à effectuer des heures supplémentaires.
Elle précise aussi ceux ouvrant droits aux indemnités pour travaux supplémentaires ainsi que les modalités appliquées en matière de repos compensateurs.

Les heures supplémentaires ne peuvent être compensées sous forme d'un repos compensateur ou d'une indemnisation que dans la limite d'un contingent mensuel de 25 heures.

Les agents publics peuvent être autorisés à s'absenter de leur service, en dehors des congés annuels, dans un certain nombre de cas prévus par la loi, au titre des autorisations spéciales d'absence.

Certaines autorisations d'absence sont précisément définies par les textes comme par exemple pour l'exercice de mandats syndicaux ou locaux. D'autres sont laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux : ainsi, des autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (déménagement, mariage, décès…), peuvent être octroyées par l'autorité territoriale.

L'assemblée délibérante doit prendre une délibération reprenant les absences autorisées, après avis du comité technique.

Les congés

Les différents types de congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires sont définis par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Les premiers congés dont peuvent bénéficier les agents sont les congés annuels. Tout agent en position d'activité a droit, sur une période de référence allant du 1er janvier au 1er décembre à un congé annuel rémunéré. Ce congé est d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service accomplies par l'agent.

Ainsi, un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine bénéficie de 25 jours de congés annuels.

Un agent qui travaille 2,5 jours bénéficie de 12,5 jours.

5, 6 et 7 jours de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril ouvre droit à un jour supplémentaire. 8 jours et plus de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril ouvre droit à 2 jours supplémentaires.
Ce sont les jours de fractionnement.

Le droit à congé annuel est acquis pour l'agent qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, qu'il travaille à temps plein, à temps partiel ou à temps non-complet.

Le congé annuel est une position d'activité, les droits à rémunération, avancement et retraite sont maintenus.
Cependant, l'agent n'acquiert pas de droits à congé au titre des périodes durant lesquelles il n'exerce pas effectivement ses fonctions telles que les périodes de suspension et d'exclusion temporaire.

Si les congés annuels restent un droit pour les agents publics, les dates de bénéfice de ces congés restent soumises à l'accord du chef de service.

Le calendrier des congés annuels est établi par l'autorité territoriale après consultation des agents, en fonction des nécessités de service.

L'autorité doit tenir compte d'une priorité accordée aux chargés de familles pour le choix de leur période de congés annuels.

Un agent dont les dates de congés annuels souhaitées n'ont pas été expressément autorisées par son supérieur hiérarchique est irrégulièrement absent et son traitement ne peut lui être versé intégralement.

La durée des congés annuels est obligatoirement fractionnée, l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs.

Le congé est considéré comme une période de repos pour la sécurité et la santé de l'agent. Celui-ci n'est donc pas autorisé à travailler pour le compte d'un autre employeur durant cette période.
En principe, les congés annuels ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle de l'employeur, si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle.

Les congés annuels non pris en raison de congés de maladie ou d'accident de service font exception à cette règle.

Les congés non pris ne peuvent pas être rémunérés, cette possibilité n'est ouverte qu'aux agents contractuels. Les fonctionnaires peuvent mettre leurs jours de congés non utilisés sur un « compte épargne temps », qui permet l'accumulation de ces jours.

L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit d'autres types de congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires :

- Les congés de maladie
- Les congés bonifiés pour les fonctionnaires originaires des départements d'outre-mer
- Les congés pour raison familiale (maternité, paternité, parental, d'adoption, de présence parentale, de solidarité familiale)
- Les congés liés à la formation professionnelle
- Les congés liés à l'exercice de mandats syndicaux ou associatifs
- Les congés pour accomplir une période de réserve militaire.

2ème MODULE : GESTION DE CARRIERE

Recrutement des fonctionnaires

L'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 définit les conditions générales d'accès à la Fonction Publique. Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

- S'il ne possède la nationalité française
- S'il ne jouit de ses droits civiques
- si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions
- S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national
- S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction.

La procédure de recrutement dans la fonction publique territoriale doit répondre à deux principes constitutionnels.

Le premier est celui de la libre administration des collectivités territoriales. Ce principe, défini à l'article 72 de la Constitution, implique que la collectivité, en bénéficiant d'une personnalité juridique, jouit d'une autonomie administrative qui lui permet de créer les emplois dont elle a besoin pour assurer les missions de service public.

Le deuxième principe est l'égalité d'accès aux emplois publics. Il découle de l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen qui dispose que "tous les citoyens sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents".

Le corollaire de ce principe c'est que, dans la Fonction Publique, la règle c'est le recrutement après la réussite à un concours.
Les employeurs publics locaux sont "libres" de créer les emplois dont ils ont besoin mais la procédure de recrutement doit respecter les dispositions statutaires qui garantissent le principe d'égale admissibilité.

Le concours constitue la règle de droit commun pour le recrutement des fonctionnaires. Il vise à assurer la sélection des candidats en vertu de leurs mérites.

Les concours sont organisés soit par:

-le Centre National de la Fonction Publique Territoriale pour les fonctionnaires de catégorie A+ c'est-à-dire pour les cadres d'emplois d'administrateurs, d'ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine et des bibliothèques

-Les Centres de Gestion pour les cadres d'emplois de catégories A, B et C, en sachant que les Centres ont établi des coopérations régionales, interrégionales et nationales afin de mutualiser et de partager l'organisation des concours.

Les collectivités territoriales elles-mêmes peuvent organiser des concours pour certains cadres d'emplois si elles ne sont pas affiliées à un Centre de Gestion.

C'est le cas pour l'organisation des concours de la catégorie C de la filière médico-sociale. Toutefois, très majoritairement elles choisissent de confier l'organisation de ces concours aux CDG.

Il existe différents concours :

-Les concours externes qui sont ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Le diplôme ou niveau de diplôme requis varie selon la catégorie du concours.
Par exemple, pour les concours de catégorie B, la détention d'un baccalauréat, d'un DUT ou d'un BTS est requise.

-Les concours internes sont des concours réservés aux agents publics qui doivent avoir exercé un certain nombre d'années dans la Fonction Publique.

-Les troisièmes concours sont des concours réservés aux candidats qui ne possèdent pas les diplômes requis pour s'inscrire aux concours externes mais pouvant justifier de l'exercice, pendant plusieurs années, soit d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou plusieurs mandats d'élu ou de responsable d'une association.

Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude listant les candidats déclarés aptes par le jury. Toutefois, l'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. Pendant la durée d'inscription sur la liste d'aptitude, d'une durée maximale de quatre ans, il revient au lauréat de trouver un emploi dans une collectivité territoriale.

La règle du recrutement par concours connait toutefois des dérogations:

- L'accès aux premiers grades de certains cadres d'emploi de la catégorie C peut se faire par un recrutement direct par une collectivité sans condition de réussite à un concours. C'est le cas par exemple pour les adjoints techniques ou les adjoints administratifs.

- Les articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 énumèrent les cas de recours aux agents contractuels

- Les personnes reconnues handicapées peuvent être directement titularisées à l'issue d'un engagement en qualité d'agent contractuel.

- Le recrutement peut également s'exercer par la voie des sélections professionnelles: Ces recrutements réservés sont organisés jusqu'au 13 mars 2018 pour les agents bénéficiant de CDI ou pour les contractuels sur emploi permanent ayant 4 ans d'ancienneté. La commission d'évaluation professionnelle procède à l'audition des candidats dont le dossier a été déclaré recevable, et se prononce sur leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès. S'ils sont déclarés aptes à être intégrés, l'autorité territoriale procède à leur nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires.

Comment une collectivité peut-elle engager une procédure de recrutement ?

Chaque collectivité dispose d'un tableau des effectifs ou tableau des emplois annexé au budget et au compte administratif.

Le tableau fait état des postes et répertorie les emplois créés dans la structure. Ce tableau est mis à jour en fonction de l'évolution des effectifs et des compétences par l'assemblée délibérante. Il est classé par catégories (A, B et C), par cadres d'emplois et par grades et fait état de leur nombre vacant ou occupé. Il est donc essentiel de s'assurer de la vacance d'un poste, ou en voie de le devenir dans ce tableau des effectifs avant de lancer la procédure de recrutement.

Par ailleurs, la collectivité doit définir son besoin.

Lorsqu'un poste devient vacant suite au départ d'un agent qui l'occupait, il n'est pas nécessaire que l'assemblée délibérante se prononce sur le recrutement à intervenir. En cas de création de poste par l'organe délibérant, la délibération précise le grade correspondant à l'emploi créé.

La délibération doit mentionner de façon explicite: le grade, le motif de recrutement, la nature des fonctions exercées et le niveau de rémunération. Les délibérations créant ou modifiant des emplois doivent être en corrélation avec le tableau des effectifs.

Dans les deux cas, (vacance ou création de poste), c'est l'autorité territoriale qui engage la procédure de recrutement.

Toute création de poste est soumise à l'inscription des crédits correspondants au budget de la collectivité. Le tableau des emplois et les lignes budgétaires regroupant les frais de personnel doivent couvrir les dépenses afférentes.

Une fois prise la décision de recruter, il s'avère indispensable d'élaborer un descriptif du poste par référence à un métier territorial. Toute fiche de poste doit préciser les activités et les compétences dont la collectivité a besoin. Elle en doit pas se résumer à une simple énumération de taches attendues de la part de l'agent à recruter.

Une fois le besoin défini, la collectivité doit procéder à la déclaration de la création ou de la vacance de poste.

En vertu de l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales sont tenues de communiquer au Centre de Gestion dans le ressort duquel elles se trouvent, les créations et vacances d'emploi, à peine d'illégalité des nominations. Les Centres de Gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois des catégories A, B et C et publient l'offre sur la bourse de l'emploi.

Cette première publicité permet ainsi aux lauréats de concours de prendre connaissance des vacances de postes déclarées par les collectivités.

Cette procédure doit être mise en œuvre quel que soit le mode de recrutement, qu'il s'agisse d'un recrutement sur liste d'aptitude, par promotion interne, par détachement ou mutation.

En revanche, le recrutement en remplacement momentané d'un fonctionnaire et le recrutement sur un emploi occasionnel ou saisonnier échappent à cette procédure.

Une fois le recrutement opéré pour un poste disponible dans le tableau des effectifs, la collectivité peut procéder au recrutement d'un agent par l'intermédiaire d'un arrêté de nomination.

Rappelons que la priorité des recrutements est réservée aux agents titulaires ou inscrits sur les listes d'aptitudes suite à un concours ou examen professionnel.

S'il s'agit d'un recrutement sur liste d'aptitude, le candidat est nommé stagiaire par l'autorité territoriale.

Le stage désigne la période probatoire au cours de laquelle l'aptitude à l'exercice des fonctions est vérifiée, avant une éventuelle titularisation. En effet, même si la stagiaire a vocation à être titularisé, ce n'est pas un droit.

Après nomination dans un emploi et période probatoire, l'agent est titularisé. La titularisation est la décision expresse qui confère à l'agent la qualité de fonctionnaire.

Recrutement des contractuels

Les possibilités de recrutement de contractuels de droit public

L'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents contractuels car les emplois publics ont, par priorité et sauf cas particuliers, vocation à être pourvus par des fonctionnaires.

Les cas de recrutement de contractuels sont prévus aux articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984. Il convient de distinguer le recrutement sur un besoin temporaire ou sur un besoin permanent.

La formalisation de l'engagement entre la collectivité territoriale et un agent contractuel c'est le contrat à durée déterminée.

De manière générale, les cas de recours à un CDD dans la fonction publique territoriale sont les suivants :

- L'accroissement temporaire d'activité en cas de surcroît de travail, de renfort d'équipe
- L'accroissement saisonnier d'activité
- Le remplacement d'un agent
- La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire : le recrutement d'un contractuel est autorisé pour la continuité du service

- en cas d'absence d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes :
    - c'est le cas notamment pour des emplois de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi
    - les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants
    - les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un temps complet dans des communes de moins de 1 000 habitants
    - les emplois des communes de moins de 2 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

D'autres cas de recrutement en CDD sont prévus aux articles 38, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 : personne en situation de handicap, collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus, emploi de direction.

L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit. Celui-ci doit préciser :
- l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel il est établi
- la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin
- la durée de l'engagement
- la définition du poste occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève
- les conditions d'emploi et de rémunération
- les droits et obligations de l'agent
- en cas de recrutement temporaire : la définition précise du motif de recrutement.

<u>La durée des contrats</u>

Pour la durée du contrat, il convient de distinguer les emplois non permanents des emplois permanents :

- En cas d'accroissement temporaire d'activité, sur une même période de 18 mois consécutifs, l'agent peut être employé pour une durée maximale de 12 mois

- En accroissement saisonnier d'activité, sur une même période de 12 mois consécutifs, l'agent peut être employé pour une durée maximale de 6 mois

- Le remplacement temporaire d'agents sur un emploi permanent : Les contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer

- En cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir au terme de la première année

- En cas de recrutement de contractuels sur des emplois permanents, les agents sont engagés par contrat d'une durée maximale de trois ans.
Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Au terme des six ans, la reconduction du contrat ne peut avoir lieu que sous la forme d'un CDI.

Le contrat à durée indéterminée

Ainsi, deux mécanismes distincts de requalification du CDD en CDI existent, l'un temporaire, l'autre pérenne.
Ce dernier, que nous venons de décrire, permet après six années, une requalification lors de la conclusion ou du renouvellement du contrat mais aussi au cours de l'exécution du contrat.

Un deuxième dispositif de requalification des CDD en CDI est temporaire. Ce mécanisme de transformation est prévu pour les agents contractuels qui se trouvaient en fonction le 13 mars 2012 et qui remplissaient certaines conditions, notamment d'ancienneté de services.

Les agents doivent avoir accompli une durée de services publics effectifs au moins égale à six années au cours des huit années précédant le 13 mars 2012 auprès de la même collectivité ou du même établissement public.

Il existe un troisième cas de recrutement en CDI. L'article L 1224-3 du code du travail prévoit que lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service publique administratif, le nouvel employeur public doit proposer aux salariés « transférés » un contrat de droit public, à durée déterminée, ou indéterminée, selon la nature du contrat dont ils relevaient auprès de l'employeur initial

Ainsi, dans le cadre de municipalisations de services, le personnel transféré peut d'emblée être placé en CDI auprès du nouvel employeur. Le contrat proposé reprend alors les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération, dès lors que ces clauses ne sont pas contraires aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur dans la Fonction Publique.

Déroulement de carrière

Au cours de sa carrière le fonctionnaire peut être amené à occuper différentes positions statutaires.
Il s'agit des différentes situations juridiques dans lesquelles il peut se retrouver.
Activité, détachement, disponibilité et congé parental sont les 4 positions statutaires possibles pour un fonctionnaire.

La première des positions est l'activité. L'activité correspond à la position dans laquelle les fonctionnaires exercent les fonctions et occupent un emploi de leur grade.

Tout fonctionnaire qui n'a pas fait l'objet d'un arrêté le plaçant explicitement dans une autre position se trouve en position d'activité.

La mise à disposition fait partie de la position d'activité. C'est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, il est réputé occuper son emploi, il continue à percevoir la rémunération correspondante mais il effectue son service dans une autre administration que la sienne.

Le détachement. C'est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.
Le fonctionnaire détaché est placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques du service d'accueil. Il perçoit la rémunération de son emploi d'accueil ; et s'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération, si celle du nouvel emploi est moins élevée.
Il peut être de courte, 6 mois, ou de longue durée, 5 ans.

La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.
Il existe trois types de disponibilité :

- La disponibilité d'office
- La disponibilité sous réserve des nécessités de service
- La disponibilité de droit

La dernière position est le congé parental. Placé hors de son administration, le fonctionnaire cesse alors de travailler pour élever son enfant pendant trois ans maximum. Cette position est accordée, de droit sur simple demande, à la mère ou au père, après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Chaque fonctionnaire territorial appartient à un cadre d'emplois classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composé de plusieurs échelons. Au cours de la carrière, vous bénéficiez d'avancements d'échelon et éventuellement de grade.

L'avancement de grade : c'est une promotion qui appelle le fonctionnaire à des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un grade supérieur.

Plusieurs avancements de grade sont possibles :

- L'avancement au choix

Les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau d'avancement. C'est à partir de ce tableau que l'autorité administrative compétente désigne les fonctionnaires qui bénéficieront d'un avancement de grade.
Le tableau est préparé chaque année par l'administration et soumis à la Commission Administrative Paritaire (CAP).

- L'avancement par tableau d'avancement après examen professionnel

L'inscription au tableau d'avancement après avis de la CAP est opérée à partir d'une liste d'aptitude établie suite à une sélection par examen professionnel.

- L'avancement par voie de concours professionnel

Dans ce cas l'avancement a lieu uniquement selon les résultats d'une sélection opérée par voie de concours professionnel

- Fixation du ratio promus/promouvables

L'avancement de grade : appelé pro-pro car le nombre de promus est proportionnel au nombre de promouvables.

Les administrations doivent fixer un taux d'avancement de grade pour chaque grade de chaque corps. Ce taux est fixé par arrêté pris après avis conforme de la Direction du Budget et de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

L'avancement d'échelon : c'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il n'a aucune incidence sur les fonctions exercées.
Il entraîne une augmentation du traitement indiciaire car à chaque échelon correspond un indice permettant le calcul du traitement.
L'avancement d'échelon dépend à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du fonctionnaire.
Le statut particulier de chaque cadre d'emplois prévoit la durée de services nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur.

La promotion interne est le passage à un cadre d'emplois supérieur. Elle ne peut se faire qu'au sein de la même fonction publique et seulement si le statut particulier de ce nouveau cadre d'emplois le prévoit.

La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière.

Les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne, c'est ce que l'on appelle les quotas.

La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau corps ou cadre d'emplois peut s'effectuer :

- au choix : les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration employeur, après avis de la CAP, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil. Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés.
- après examen professionnel.

Dans les 2 cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois.
Le fonctionnaire qui sera promu dans un nouveau cadre d'emplois peut être soumis à une période de stage.

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux rend obligatoire, pour l'appréciation de la valeur professionnelle l'entretien professionnel, en lieu et place de la notation. Il fixe les modalités et les conditions dans lesquelles ont lieu l'entretien.

L'entretien professionnel concerne l'agent :

- fonctionnaire
- contractuel en CDI
- ou contractuel en CDD d'une durée supérieure à un an.

L'article 3 du décret indique que l'entretien est accès sur :

- Les résultats professionnels de l'agent
- L'assignation d'objectifs pour l'année à venir
- Les acquis de son expérience professionnelle
- Le cas échéant ses capacités d'encadrement
- Les besoins de formation du fonctionnaire
- Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

La mise en œuvre de l'entretien professionnel suppose d'élaborer des fiches de poste pour chaque agent évalué, de définir des critères d'évaluation, ainsi que de sensibiliser les agents et les élus à la démarche.

L'article 4 du décret prévoit que les critères sont fixés après avis du CT et peuvent porter sur :

- Les résultats professionnels et les objectifs réalisés
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement, d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères sont déterminés en fonction de la nature des taches du fonctionnaire, ainsi que de son niveau de responsabilité.

La fréquence de l'entretien est annuelle (article 2 du décret 2014-1526).
La convocation doit intervenir au minimum 8 jours avant la date fixée. Sont joints à la convocation : la fiche de poste et un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel.

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu, établi par le supérieur hiérarchique direct.
L'article 7 du décret organise une procédure de révision propre à l'entretien professionnel qui n'exclut pas les voies de recours gracieux et contentieux de droit commun.

Les voies et délais de recours doivent obligatoirement figurer dans le compte rendu d'entretien professionnel, les délais n'étant opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés (article R 421-5 du Code de Justice Administrative).

L'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel éventuellement révisé.

Le fonctionnaire peut contester son entretien par le biais d'un recours gracieux mais également par le biais d'un recours contentieux. Le recours gracieux n'est pas un préalable nécessaire au recours devant le juge administratif. La procédure de recours gracieux interrompt le délai de recours contentieux.

Activité

L'affectation

L'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement.

Le changement d'affectation doit intervenir en principe dans un emploi correspondant au grade du fonctionnaire. Le juge administratif vérifie l'adéquation des fonctions exercées avec le grade détenu.

Les textes ne prévoient pas de motif de changement d'affectation. Toutefois, il doit être justifié par l'intérêt du service.

Il n'existe pas de droits acquis aux avantages liés au poste occupé avant le changement d'affectation.

Les décisions prononçant un changement d'affectation n'ont pas à être motivées.
Lorsqu'un changement d'affectation est pris en considération de la personne, l'agent doit, au préalable, être mis à même de demander la communication de son dossier.
La commission administrative paritaire doit être consultée en cas de changement de résidence ou en cas de modification de la situation de l'agent.

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne permet plus un exercice normal des fonctions et qu'un aménagement du poste de travail n'est pas possible, l'autorité territoriale peut également procéder à un changement d'affectation. Dans ce cas, l'affectation dans un autre emploi du grade est subordonnée à l'avis du comité médical et de la CAP.

L'agent est tenu de rejoindre son nouveau poste, sous peine de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Mutation externe

La mutation externe correspond au départ volontaire d'un fonctionnaire pour occuper un nouvel emploi auprès d'un nouvel employeur tout en conservant son grade et son échelon.

La collectivité d'origine ne peut s'opposer à la volonté de départ du fonctionnaire. Mais elle peut exiger le respect d'un préavis de trois mois au maximum avant le départ de l'agent. Ce délai court à compter de la date de réception de la demande du fonctionnaire.

La collectivité d'origine adresse à la collectivité d'accueil un courrier précisant la date à laquelle l'agent pourra quitter ses fonctions.

Après réception du courrier, l'autorité de la collectivité d'accueil recrute le fonctionnaire par voie de mutation aux mêmes grade et échelon. Ce recrutement est formalisé par la prise d'un arrêté.

Le cumul d'activités

Aux termes de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, les agents publics consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle à leurs tâches ; ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

La violation de ce principe donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement.
L'agent peut, en outre, être sanctionné disciplinairement.

Toutefois, les textes législatifs et réglementaires ont instauré des possibilités de cumul d'activités.

Ainsi, les agents peuvent exercer d'autres activités que leur emploi au sein de la collectivité avec ou sans autorisation préalable.

Sont autorisées et s'exercent ainsi librement les activités de production d'œuvres de l'esprit ou des activités à caractère artistique.

Les fonctionnaires et agents contractuels peuvent être autorisés à exercer à titre accessoire une ou plusieurs activités, lucratives ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ou ne mette pas les intéressés en situation de prise illégale d'intérêt.

Formation

Composante importante des ressources humaines, la formation professionnelle permet une meilleure adaptation de l'administration aux évolutions de la société et offre aux agents des collectivités territoriales un moyen de progresser professionnellement.

Des dispositifs de formation, obligatoires et facultatifs, sont définis au niveau statutaire.

Les formations obligatoires recouvrent les formations d'intégration et de professionnalisation.

Ces formations visent à favoriser l'intégration du fonctionnaire dans la fonction publique territoriale et à adapter et renforcer ses compétences tout au long de sa carrière.

Le CNFPT est chargé de l'organisation de ces formations obligatoires.

Ces formations ne concernent que les fonctionnaires qu'ils soient titulaires ou stagiaires.

L'objectif de la formation d'intégration est de doter, le fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois, de connaissances relatives à l'environnement territorial. La formation porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et sur le statut de la fonction publique.

La formation d'intégration est accomplie, durant le temps de travail, au cours de l'année qui suit la nomination dans le cadre d'emplois.

La titularisation du fonctionnaire est subordonnée à l'accomplissement de la formation d'intégration.

La durée de la formation d'intégration varie selon la catégorie du fonctionnaire. Elle est de 10 jours pour les catégories A et B et de 5 jours pour les agents de catégorie C.

La formation de professionnalisation est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière.

Elle comprend :

- la formation de professionnalisation au 1er emploi, dont la durée varie entre 5 et 10 jours en catégories A et B et entre 3 et 10 jours en catégorie C
- la formation de professionnalisation tout au long de la carrière dont la durée est comprise entre 2 et 10 jours, selon les cadres d'emplois, par période de 5 ans.

- Enfin, la formation de professionnalisation d'une durée de 3 à 10 jours, selon les emplois, effectuée dans les 6 mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.

D'autres formations dites facultatives peuvent être suivies par les agents.

Le fonctionnaire peut suivre par exemple une formation de perfectionnement ou une préparation aux concours et aux examens professionnels.
Enfin, le fonctionnaire peut bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'actions de formation personnelle comme un congé pour bilan de compétences.

L'agent territorial qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a mis en place un compte Personnel d'Activité.
Le CPA remplace les dispositifs de DIF antérieurs. Il permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année à hauteur de 24 heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Dialogue social

Le dialogue social peut se définir comme un ensemble de processus de discussion, d'information, de consultation, de négociation sur des questions d'intérêt commun entre, d'une part, les représentants des salariés ou des agents pour la fonction publique et, d'autre part, les employeurs.

Le dialogue social est longtemps apparu incompatible avec la conception hiérarchique et statutaire de la fonction publique. Ce n'est qu'en 1946 que le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires et que les premières instances paritaires de consultation sont mises en place.

Les fonctionnaires bénéficient des droits sociaux affirmés dans le Préambule de la Constitution de 1946, et notamment de la liberté syndicale et du droit à la « participation ».

Le principe de participation, défini à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983, se concrétise dans la création d'organismes consultatifs où siègent les délégués des fonctionnaires, et porte sur « l'organisation et le fonctionnement des services publics, l'élaboration des règles statutaires et l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière ».

En application du droit à la participation, des représentants des personnels de la fonction publique siègent au sein :

- du Conseil commun de la fonction publique
- des conseils supérieurs de la fonction publique (CSFP)
- des commissions administratives paritaires (CAP)
- des comités techniques (CT)
- des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La commission administrative paritaire est compétente pour tous les fonctionnaires de la catégorie hiérarchique concernée, qu'ils soient stagiaires ou titulaires (article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Elle est compétente en matière de :

- procédure disciplinaire
- stage
- carrière
- position
- mobilité
- reclassement
- conditions d'exercice des fonctions
- fin de fonctions
- droit syndical (article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le comité technique est consulté pour avis sur les questions d'ordre collectif relatives à (article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- l'organisation et au fonctionnement des services
- les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
- les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences

- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents
- la formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle
- les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
- les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi qu'à l'action sociale.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à l'amélioration ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale, et également à la sécurité des agents. Organisme consultatif, son avis est sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants désignés par les organisations syndicales.

Les commissions consultatives paritaires sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc.).

Les modalités d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n°85-397 du 3 avril 1985.

Les fonctionnaires peuvent créer librement des syndicats conformément aux dispositions du Code du travail.

Les organisations syndicales des agents des fonctions publiques déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour la création d'un syndicat ou d'une section syndicale, les textes sont peu formalistes, seule une déclaration auprès de l'administration où le syndicat est établi est exigée.

Le statut prévoit certaines mesures de nature à faciliter l'accomplissement des missions et tâches confiées aux représentants des syndicats, et notamment les décharges d'activité de service et les autorisations spéciales d'absence.

Des réunions syndicales de deux ordres peuvent être organisées :
• les réunions statutaires ou d'information, susceptibles d'être organisées par toutes les organisations syndicales
• les réunions mensuelles d'information d'une heure organisées uniquement par les organisations syndicales représentatives.

Une obligation de mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales s'impose aux collectivités et établissements publics locaux de plus de 50 agents. Pour les autres collectivités, cette obligation est remplie par le Centre de gestion.

3ème MODULE : FIN DE CARRIERE

Démission/Licenciement/Radiation des cadres/Révocation

La cessation de fonction d'un agent peut intervenir pour différents motifs qui peuvent résulter de la volonté du fonctionnaire ou de celle de l'administration.

La radiation des cadres est la décision administrative qui constate la cessation définitive de fonctions. Elle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire. Cette radiation peut résulter de plusieurs éléments : l'admission à la retraite, la démission régulièrement acceptée, le licenciement, la révocation ou la déchéance des droits civiques.

De même, la perte de la nationalité française, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité conduisent à la perte de la qualité de fonctionnaire et à la radiation des cadres.

La radiation des cadres est une décision déclarative et non une sanction.

Elle peut intervenir suite à une démission.

La démission résulte d'une demande écrite de l'agent marquant sa volonté expresse de quitter son administration.

La démission n'a d'effet que lorsqu'elle est acceptée par l'autorité territoriale, et prend effet à la date fixée par cette autorité.

L'autorité territoriale peut accepter ou refuser la démission en fonction de l'intérêt du service.

Le fonctionnaire dont la démission a été acceptée continue à exercer ses fonctions jusqu'à la date qui lui est indiquée par l'autorité hiérarchique. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable. Lorsque la démission est acceptée, les liens du fonctionnaire avec le service sont rompus.

Seuls les travailleurs involontairement privés d'emploi peuvent prétendre au bénéfice des allocations chômage.

La démission volontaire n'ouvre donc pas droit en principe à ces allocations. Toutefois, les fonctionnaires ont droit à un revenu de remplacement, en cas de démission pour motif légitime.

L'agent qui a été radié des cadres pour démission perd sa qualité de fonctionnaire. Dans le cas où il souhaite plus tard occuper à nouveau un emploi dans la fonction publique, ce recrutement s'effectuera selon les règles applicables aux nouvelles nominations sans reprise des services antérieurs à la démission.

Par ailleurs, un fonctionnaire stagiaire qui démissionne ne peut être réinscrit sur la liste d'aptitude.

L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée, et aux agents contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent, pour les motifs suivants :

- restructuration de service
- départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise
- départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

La collectivité employeur ne peut être tenue de verser à un agent cette indemnité dès lors qu'elle n'a pas délibéré sur la mise en œuvre de ce dispositif. Le principe est celui d'un dispositif incitatif et volontaire, qui doit résulter d'un accord entre l'agent et son administration.

Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

L'indemnité est versée en une seule fois, dès lors que la démission est devenue effective.

La radiation des cadres peut aussi intervenir suite à un licenciement.

Le statut de la fonction publique prévoit quatre cas de licenciement d'un fonctionnaire titulaire :
- pour réduction d'effectif
- pour insuffisance professionnelle
- pour inaptitude physique
- pour absence de réintégration possible.

Selon le motif de licenciement, la procédure varie et l'agent bénéficie ou non d'une indemnité de licenciement.

Le fonctionnaire dont le travail ne donne plus satisfaction peut être licencié. Cela ne suppose pas de faute particulière, mais seulement une forme d'inadéquation entre les attentes de l'administration et la manière de servir du fonctionnaire. Le licenciement est prononcé après avis du conseil de discipline. Il donne lieu à une indemnité de licenciement.

En cas d'inaptitude définitive, d'impossibilité de reclassement et de rejet de la demande de retraite pour invalidité, un fonctionnaire peut aussi être licencié. Aucune indemnité de licenciement n'est prévue dans ce cas.

Le licenciement faute de réintégration possible se produit soit après un temps passé dans une autre position (détachement, disponibilité, congé parental), soit après la fin d'une affectation dans une collectivité. En cas de 3 refus successifs d'offres d'emploi correspondant au grade, à l'issue d'une disponibilité, le licenciement est prononcé après avis de la CAP.

Le licenciement pour suppression d'emploi concerne les fonctionnaires à temps non complet dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 17 heures 30 Ce licenciement intervient :

- En cas de disparition du besoin ou du service ayant motivé la création de l'emploi
- En cas de refus par l'agent de la modification de son temps de travail.

Dans ces deux cas, une indemnité de licenciement est due.

La cessation de fonctions d'un fonctionnaire peut intervenir également suite à une révocation.

Il s'agit de la sanction disciplinaire la plus lourde. Elle concerne des fautes qui, compte tenu de leur gravité, rendent manifestement impossible le maintien du fonctionnaire qui s'en est rendu coupable au sein de la fonction publique. La saisine préalable du conseil de discipline est obligatoire.

L'agent doit, avant la réunion du conseil de discipline, pouvoir prendre connaissance de son dossier individuel et du rapport disciplinaire.

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de radiation des cadres par l'autorité territoriale, à titre disciplinaire, peut en contester le bien-fondé ; toutefois, dans l'attente d'une décision du juge, la radiation produit ses effets et prive le fonctionnaire de son traitement.

Suppression de poste

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, les employeurs locaux ont la possibilité de supprimer des emplois dans la limite d'un cadre juridique fixant des motifs ainsi qu'une procédure de suppression.

La suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service, que l'emploi soit à temps complet ou non complet et que l'agent qui l'occupe soit titulaire, stagiaire ou contractuel.

La suppression peut ainsi avoir pour motif une restructuration de service ou une mesure d'économie, quelles que soient, par ailleurs, la situation financière de la collectivité et l'effectivité des économies réalisées, dès l'instant que le motif réel de la suppression est bien le motif allégué.

Si le motif réel n'est pas l'intérêt du service, il y a détournement de pouvoir et la suppression d'emploi est illégale.

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du comité technique doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par la collectivité. Ce rapport reprend notamment la nature des emplois, la répartition des postes par service et le motif de suppression.

La décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération. En effet, l'organe délibérant, seul compétent pour créer des emplois, l'est aussi pour les supprimer.

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire et lui proposer un emploi correspondant à son grade.
Si aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire, la collectivité doit le maintenir en surnombre, dans ses effectifs, pendant un an au maximum. Le fonctionnaire reçoit pendant cette période la rémunération afférant à son grade.

Durant cette année, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité.

Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre de Gestion ou par le CNFPT s'il relève de la catégorie A+.

Pendant la période de prise en charge, l'agent se voit proposer tout emploi correspondant à son grade et est informé, par le Centre, des emplois créés ou déclarés vacants.

Le fonctionnaire pris en charge doit suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement et rendre compte tous les 6 mois, à l'instance de gestion, de sa recherche active d'emploi.
L'agent est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position.

Ainsi, le fonctionnaire perçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu par son grade. Seuls les éléments obligatoires de la rémunération lui sont garantis. Cette rémunération est dégressive: elle est versée à 100% les deux premières années de prise en charge, elle est réduite de 5% chaque année à partir de la 3ème année.

La collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire doit verser une contribution à l'instance de gestion qui assure la prise en charge.

Le fonctionnaire qui a refusé trois offres d'emploi est licencié ou mis à la retraite par l'instance de gestion.

Ce dispositif de prise en charge ne concerne que les fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier du dispositif. Lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression de l'emploi, le stagiaire est, à sa demande, réinscrit sur la liste d'aptitude.

L'agent contractuel, dont l'emploi est supprimé, est licencié.

Fin d'un contrat

Dans la fonction publique, le recrutement d'agents contractuels intervient dans un premier temps par contrat à durée déterminée. A la fin de chaque période d'engagement, se pose la question du renouvellement ou du non renouvellement du contrat de travail. Ces décisions sont encadrées, notamment du point de vue de la procédure, par la réglementation et par la jurisprudence.

Le non-renouvellement

Lorsque l'agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée, la question du renouvellement de son engagement se pose lorsque celui-ci arrive à son terme.
Dans certains cas, le renouvellement s'avère impossible, parce que l'agent a atteint la durée maximale d'engagement permise par la loi.
Dans d'autres cas, le renouvellement de l'engagement est possible. Toutefois, par principe, l'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement.

Le corollaire de l'absence de droit au renouvellement est constitué par l'obligation de reconduction expresse par laquelle les deux parties manifestent leur volonté de poursuivre les relations contractuelles.

Le non-renouvellement du contrat doit faire l'objet d'un préavis, dans un délai variable selon la durée pour laquelle l'agent avait été engagé.

La décision de non-renouvellement de l'engagement n'a pas à être motivée et peut être prise sans que l'agent ait été mis à même d'obtenir communication de son dossier, sauf si elle a un caractère disciplinaire.

Lorsque l'engagement était susceptible d'être reconduit sous forme de CDI, la notification de la décision de non-renouvellement doit être précédée d'un entretien.

En cas de non renouvellement du CDD, un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier des allocations de chômage, sous certaines conditions.

C'est le cas lorsque l'administration n'a pas proposé de renouvellement. Quand c'est l'agent qui a refusé le renouvellement, il n'a pas droit aux allocations de chômage, sauf s'il justifie d'un motif légitime pour refuser un nouveau contrat.

Ce motif légitime peut être par exemple :
- le refus pour suivre un conjoint muté dans une autre région
- des modifications importantes et non justifiées dans le contrat de travail.

Dans tous les cas, pour percevoir les allocations, l'agent doit également remplir les conditions requises par Pôle Emploi.

Le licenciement

L'autorité territoriale peut décider de mettre fin aux fonctions de l'agent avant le terme de son contrat. C'est un licenciement.

Le décret du 15 février 1988 énumère les différents motifs de licenciement :
- l'inaptitude physique
- la faute disciplinaire
- l'insuffisance professionnelle
- les motifs liés à l'intérêt du service, en cas d'occupation d'un emploi permanent.

Le licenciement pour motif disciplinaire fait partie de l'éventail des sanctions qui peuvent être prises à l'encontre d'un agent contractuel.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

En cas de recours, le juge administratif contrôle à la fois la matérialité des faits reprochés, mais également l'existence d'une faute, et la proportionnalité de la sanction prononcée.

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. Par exemple, il a été jugé qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle pouvait être prononcé à l'encontre d'une juriste, qui n'avait pas fait preuve, dans le suivi de ses dossiers, des qualités de rigueur, d'organisation et d'initiative qu'exigeait le niveau de responsabilité de ses fonctions.

Le licenciement peut être prononcé également pour inaptitude physique. Dans cette hypothèse, une procédure de reclassement préalable doit être enclenchée si l'agent bénéficiait d'un CDI ou avait été recruté sur un emploi permanent.

Une mesure de licenciement peut enfin être prise dans l'intérêt du service. L'intérêt du service peut être justifié par la manière de servir de l'agent, par la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi.
Dans ce cas également, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi.

Le licenciement ne peut être prononcé qu'à l'issue d'un entretien préalable, y compris quand il intervient en cours ou au terme de la période d'essai.

La commission consultative paritaire doit être consultée, avant l'entretien préalable, lorsque l'agent est susceptible d'être licencié pour inaptitude physique ou dans l'intérêt du service.
L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de son dossier individuel, dans un délai suffisant lui permettant d'en prendre connaissance.

La décision de licenciement est notifiée soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par remise en mains propres contre décharge. La décision doit préciser le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir, notamment compte tenu des droits à congés annuels et de la durée du préavis.

Sauf en cas de licenciement disciplinaire ou de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai, le licenciement doit être précédé d'un préavis.
La durée du préavis est variable selon la durée de service effectuée par l'agent :
- huit jours si l'agent a accompli moins de six mois de services
- un mois au moins s'il a été employé entre six mois et deux ans
- deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

L'agent licencié bénéficie d'une indemnité, sauf si le licenciement a un motif disciplinaire ou s'il intervient pendant la période d'essai.

Par ailleurs, aucune indemnité n'est due quand l'agent a atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite ou lorsqu'il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique.

L'indemnité de licenciement est égale :

- à 1/2 mois de salaire pour chacune des 12 premières années de services
- et à 1/3 de mois de salaire pour chacune des années suivantes.

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

L'indemnité est versée par la collectivité ou l'établissement public qui a prononcé le licenciement.

L'agent a droit au versement d'une indemnité compensatrice de congés annuels s'il n'a pas pu bénéficier de tous ses congés du fait de l'administration. Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour motif disciplinaire.

Si l'agent n'a pris aucun congé annuel, son indemnité est égale au 1/10e de sa rémunération brute totale perçue au cours de l'année. S'il a pris des congés, elle est proportionnelle au nombre de jours de congés non pris restants.

L'agent peut également bénéficier des allocations chômage, s'il remplit les conditions requises.

Chômage

Selon les dispositions du code du travail, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et à la recherche d'un emploi, ont droit, pendant une certaine durée, à un revenu de remplacement. La convention du 14 mai 2014 définit le dispositif d'assurance chômage applicable aux salariés du secteur privé. Cependant, le Code du travail prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales, involontairement privés d'emploi ont droit à un revenu de remplacement, dans les mêmes conditions que les salariés.

Le revenu de remplacement consiste en une " allocation d'aide au retour à l'emploi ".

Pour pouvoir bénéficier d'allocations chômage, les agents territoriaux doivent :

- être involontairement privés d'emploi

Les situations de privation involontaire d'emploi sont les situations de licenciement, de démission considérée comme légitime et de fin de contrat lorsque celle-ci n'est pas accompagnée d'une proposition de renouvellement.

- Les agents doivent aussi remplir des conditions générales d'admission.

En effet, ils doivent obligatoirement s'inscrire comme demandeurs d'emploi et déposer une demande d'allocation auprès de Pôle emploi dans les 12 mois qui suivent la perte d'emploi. De plus, pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation, les agents doivent être à la recherche effective et permanente d'un emploi, ne pas avoir atteint l'ouverture des droits à pension, être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi, résider sur le territoire national et ne pas avoir quitté volontairement leur dernier emploi sauf pour motif légitime.

- Les agents doivent enfin justifier d'une certaine durée d'affiliation, qui détermine la durée d'indemnisation ouverte. La notion de durée d'affiliation peut comprendre à la fois les périodes de lien avec l'employeur public et, le cas échéant, les périodes effectuées en tant que salarié d'un employeur affilié au régime d'assurance chômage. Généralement, pour pouvoir prétendre à une indemnisation, l'agent doit avoir travaillé au moins 4 mois.

Lorsque la collectivité gère elle-même les dossiers d'assurance chômage de ses agents, elle en assure aussi directement l'indemnisation. On parle alors d'auto-assurance. Il faut néanmoins faire une distinction en fonction de la catégorie d'agents :

- les fonctionnaires, pour lesquels ce système d'auto-assurance est obligatoire
- les contractuels pour lesquels les collectivités peuvent conserver le système de l'auto-assurance, ou adhérer au régime de l'assurance chômage.

L'adhésion au régime d'assurance chômage permet à la collectivité ou à l'établissement, moyennant le versement de contributions, de se décharger de l'indemnisation de ses anciens agents contractuels privés d'emploi : l'examen des droits et la charge financière des allocations chômage sont alors assurés par Pôle emploi.

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits, dans la limite de 24 mois pour les agents de moins de 50 ans et de 36 mois pour les agents de plus de 50 ans.

La durée minimale d'indemnisation est fixée à 4 mois.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculée sous forme d'une allocation journalière.

L'allocation journalière brute est égale à la part fixe additionnée au salaire journalier de référence multiplié par 40,4%. La part fixe est égale à 11,76 euros.

Pour le salaire de référence sur la base desquelles les indemnités sont calculées, il convient de retenir : le traitement brut, les primes et indemnités, les avantages en nature, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Retraite des fonctionnaires

La retraite dans la fonction publique obéit à des règles spécifiques, qui peuvent varier en fonction du statut de chacun.

Au sein de la fonction publique territoriale coexistent deux régimes de base de protection sociale auxquels sont associés des régimes complémentaires et additionnels.

Le régime spécial s'applique aux agents titulaires et stagiaires effectuant une durée de service au moins égale :

- A 28 heures hebdomadaires ;
- A 12 heures hebdomadaires pour les professeurs d'enseignement artistique ;
- et 15 heures hebdomadaires pour les assistants d'enseignement artistique.

Cela correspond au régime de la CNRACL, Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales.
C'est un régime par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle, les cotisations des fonctionnaires actifs et de leurs employeurs finançant les pensions versées aux retraités. Il assure également la couverture du risque invalidité permanente.
Les cotisations sont calculées sur la base du traitement indiciaire brut et de la nouvelle bonification indiciaire.

La RAFP est la retraite additionnelle de la fonction publique.
C'est le régime obligatoire pour les fonctionnaires cotisant à la CNRACL. Il permet d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire dans le respect d'un plafond.
La gestion du régime est confiée à un établissement public.
L'assiette de cotisations est constituée par les primes, les indemnités et les heures supplémentaires perçues par le fonctionnaire dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut. Le taux de cotisation est de 5% pour le fonctionnaire et de 5% pour l'employeur.
Le RAFP est un régime par capitalisation auprès duquel chaque cotisant dispose d'un compte de droit individuel.

Le régime général de sécurité sociale s'applique pour les fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps non complet dont la durée de service est inférieure à 28 heures hebdomadaires, aux agents non titulaires de droit public et aux agents non titulaires de droit privé.
L'IRCANTEC est le régime de retraite complémentaire obligatoire des agents non titulaires des collectivités territoriales.

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent prétendre à partir à la retraite s'ils ont atteint l'âge légal correspondant à leur emploi.

Dans la fonction publique, les emplois des fonctionnaires sont classés en eux catégories :

- la catégorie active : ce sont des emplois, classés par arrêtés ministériels, qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite

- la catégorie sédentaire : ce sont tous les emplois qui ne sont pas classés en catégorie active.

Les agents de la fonction publique qui appartiennent à la catégorie active peuvent faire valoir leur droit de partir à la retraite anticipée à 57 ans, s'ils ont travaillé au moins 17 ans en catégorie active.
Depuis le 1er juillet 2011, l'âge légal du départ à la retraite les agents de la fonction publique territoriale est passé progressivement de :

- de 55 à 57 ans pour les agents de catégorie active ;
- de 60 à 62 ans pour les agents en catégorie sédentaire

Montant de la pension :
Traitement indiciaire x [(75% du nombre de trimestres) / nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension à taux plein]

Une pension qui ne rémunère que des services effectifs ne peut être supérieure à 75% du dernier traitement.
Toutefois, cette limite peut être portée à 80 % en cas de bonification.
Les agents peuvent aussi effectuer une simulation de calcul sur le site internet de la CNRACL.

Il peut y avoir des majorations de pension ou de trimestres.
Une majoration de pension est accordée aux agents qui ont élevé au moins 3 enfants pendant au moins 9 ans.

Il existe une bonification d'un tiers pour les fonctionnaires atteints d'une invalidité au moins égale à 80 %.

Il existe une majoration de 2 trimestres pour les agents, sur chacun des enfants né après leur recrutement dans la fonction publique et après le 1er janvier 2004.
Une majoration de 4 trimestres maximum est possible pour l'éducation d'un enfant handicapé.

Les agents qui ne disposent du nombre de trimestre nécessaire subissent une décote sur leur pension, sur la base d'un coefficient qui est fixé à 1,25 % par trimestre manquant, soit 5 % par an, plafonné à 20 trimestres, soit 5 ans.
Toutefois, la décote ne s'applique pas aux fonctionnaires handicapés avec une incapacité permanente d'au moins égale à 80% ou mis à la retraite pour invalidité.

Les litiges et les contentieux relatifs à la pension de retraite de la CNRACL relèvent du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège de la personne publique dont l'agent intéressé relevait au moment de sa mise à la retraite.
Pour les autres pensions, le tribunal administratif compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le lieu d'assignation du paiement de la pension ou, à défaut, soit qu'il n'y ait pas de lieu d'assignation, soit que la décision attaquée comporte refus de pension, la résidence du demandeur lors de l'introduction de sa réclamation.

Retraite des contractuels

Contrairement aux fonctionnaires qui sont affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, la CNRACL, les agents contractuels des collectivités ne bénéficient pas d'un régime spécial de retraite : ils sont soumis au régime général de sécurité sociale pour leur assurance vieillesse.

Les contractuels relèvent aussi de l'IRCANTEC pour leur retraite complémentaire.

Dans le régime général, l'ouverture des droits à pension de retraite est soumise à des conditions de cotisations, d'âge, de cessation d'activité.

La cotisation des agents contractuels au régime de retraite de base est composée d'une part salariale et d'une part patronale.

Depuis le 1er janvier 2017, la cotisation salariale s'élève à :

- 6,9% sur la partie de la rémunération limitée au Plafond Annuel de la Sécurité sociale
- 0,4% sur la totalité de l'assiette de cotisation.

Depuis le 1er janvier 2017, la part patronale s'élève à :

- 8,55% sur la partie de la rémunération limitée au Plafond Annuel de la Sécurité sociale
- 1,9% sur la totalité de l'assiette de cotisation.

La pension de retraite est calculée en fonction des paramètres suivants :

- Une durée de référence
- la durée d'assurance résultant des périodes cotisées, assimilées ou rachetées
- le salaire annuel moyen des vingt-cinq meilleures années
- et un taux plafonné à 50%.

Le montant de la pension ainsi calculée peut être majoré ou révisé selon la situation familiale ou médicale de l'assuré.

Ainsi, l'agent contractuel peut bénéficier d'une retraite à taux plein sous réserve de remplir une condition d'âge et une condition de durée d'assurance.
Le nombre de trimestres d'assurance nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein est de 166 pour les agents nés depuis 1955.

Pour chaque génération, la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein est fixée l'année où cette génération atteint 56 ans.

L'agent peut percevoir, sous certaines conditions, une pension de retraite à taux plein à partir de l'âge minimal légal de départ en retraite, même s'il ne totalise pas le nombre de trimestres d'assurance nécessaire, notamment dans les situations suivantes :

- s'il a été reconnu inapte au travail et est atteint d'un taux d'incapacité d'au moins 50%
- en cas de retraite anticipée pour handicap
- s'il a interrompu son activité professionnelle en raison de sa qualité d'aidant familial

- s'il a validé au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé.

Si l'agent ne dispose pas du nombre de trimestres nécessaires pour atteindre la durée d'assurance requise pour le taux plein, il subit un taux de décote de 1,25% par trimestre manquant.

A contrario, si l'agent poursuit son activité professionnelle après l'âge minimal de départ à la retraite, il peut bénéficier d'une surcote, à condition d'avoir atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Tout trimestre supplémentaire entier travaillé au-delà de cette durée minimale permet de bénéficier d'une surcote de 1,25%, soit une pension augmentée de 5% par année supplémentaire travaillée.

La deuxième condition pour bénéficier d'une retraite à taux plein est une condition d'âge. Il convient de distinguer deux âges :

- l'âge minimum de départ à la retraite
- la limite d'âge à partir de laquelle l'agent doit cesser son activité et liquider sa pension de retraite.

L'âge minimum de départ et la limite d'âge varient en fonction de la date de naissance de l'agent.
Pour les agents nés depuis 1955 la limite d'âge est fixée à 67 ans. Mais l'âge minimum de départ à la retraite est de 62 ans.

Un agent contractuel peut demander à liquider ses droits à retraite avant cet âge de 62 ans, sous conditions :

- s'il a effectué une carrière longue en commençant à cotiser avant l'âge de 18 ans
- s'il est handicapé
- en raison de la pénibilité de sa carrière.

Des dérogations à la limite d'âge existent, notamment si l'agent a interrompu son activité professionnelle pendant au moins trente mois consécutifs pour s'occuper d'un membre de sa famille en qualité d'aidant familial ou s'il est handicapé atteint d'une incapacité permanente supérieure à 50%.

Pour leur retraite complémentaire, les agents contractuels dépendent de l'IRCANTEC.

C'est un régime par points qui fonctionne selon le principe de la répartition.

Les cotisations de l'employeur et celles de l'agent permettent à celui-ci d'acquérir des points qui sont enregistrés chaque année sur un compte individuel et servent de base au calcul de la retraite complémentaire qui s'ajoute à la retraite servie par le régime général d'assurance vieillesse.

Lors du départ en retraite, le montant de la pension est obtenu en multipliant le nombre de points accumulés par la valeur de liquidation du point en vigueur à la date de départ.

Le prix d'achat et la valeur de liquidation du point de retraite sont revalorisés annuellement.

Certaines périodes non travaillées et non cotisées ouvrent droit à l'attribution de points gratuits, sous certaines conditions notamment de durée d'affiliation. Il s'agit notamment des périodes de congé de maladie, de maternité ou d'adoption ou des périodes de chômage indemnisées.

4ème MODULE : REMUNERATIONS

Eléments de la rémunération

L'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que la condition première pour être rémunéré est qu'un service soit accompli auprès de l'administration. C'est pourquoi, toute situation de service non fait, qu'elle soit régulière comme l'exercice du droit de grève, ou irrégulière en cas d'absence injustifiée, expose l'agent à une retenue sur rémunération.

Les agents publics ne peuvent être rémunérés en dessous du SMIC. Lorsque les échelles indiciaires conduisent à une rémunération inférieure au SMIC, une indemnité différentielle peut être versée de manière provisoire, afin de combler cette différence.

La composition de la rémunération des fonctionnaires est fixée par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 qui distingue :

- le traitement indiciaire
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Peuvent s'ajouter à ces éléments :

- une NBI « nouvelle bonification indiciaire » lorsque l'agent exerce des fonctions y ouvrant droit
- des avantages en nature comme un logement de fonction ou un véhicule de service.

Le traitement indiciaire brut est l'élément de base de la rémunération de l'agent public. Il est calculé en fonction d'un indice multiplié par la valeur du point.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois, pour chaque grade, un texte réglementaire définit un échelonnement indiciaire, qui attribue un "indice brut" à chaque échelon. A chaque indice brut correspond un "indice majoré" de correspondance qui sert de base de calcul à la rémunération.

Par exemple, un ingénieur territorial au premier échelon du premier grade perçoit, depuis le 1er février 2017, une rémunération mensuelle brute de base de 1 635,41 €. Cette rémunération est calculée comme suit :
Indice brut 379

Indice majoré 349
Valeur du point 4,6860 euros.

L'employeur ne dispose pas de pouvoir d'appréciation quant à la détermination de ce traitement, régie par des règles d'application et d'augmentation mécaniques.

La nouvelle bonification indiciaire est un élément destiné à majorer la rémunération des agents afin de valoriser l'exercice spécifique de certaines missions. C'est un élément obligatoire. Ainsi, dès lors qu'un agent exerce les fonctions concernées, il peut en solliciter le versement de la part de son employeur. À la différence des autres éléments de rémunération, la NBI est expressément réservée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires.

Le supplément familial de traitement est destiné à majorer la rémunération des agents publics ayant une charge de famille. C'est aussi un élément obligatoire de rémunération. Son montant varie en fonction des enfants à charge de l'agent. Lorsque la famille est composée d'un couple de fonctionnaires, un des deux doit être désigné pour le percevoir.
Un fonds de compensation du supplément familial assure la répartition de la charge du supplément entre toutes les collectivités.

Le terme d'« enfant à charge » désigne les enfants dont l'agent concerné assure la charge « effective et permanente » : il doit donc assurer l'éducation, l'hébergement, la nourriture et l'habillement de l'enfant. Cette notion va plus loin que la simple charge financière de l'enfant.

Le supplément familial de traitement est composé :
- d'un élément fixe, variable selon le nombre d'enfants à charge
- d'un élément proportionnel, à partir du 2ème enfant, calculé sur le traitement augmenté de l'éventuelle NBI.

Pour l'élément fixe il est de :
- 2,29 € pour un enfant
- 10,67 € pour deux enfants
- 15,24 € pour trois enfants
- 4,57 € par enfant au-delà du troisième.

L'indemnité de résidence est aussi un élément obligatoire de rémunération. Elle est calculée sur la base d'un taux défini en pourcentage, appliqué au traitement indiciaire de l'agent. Le niveau du taux varie en fonction de la zone sur laquelle se trouve la collectivité ou l'établissement public employeur.

Par voie de circulaire, chaque commune a été répartie dans trois zones. Pour la 1ère zone, le taux d'indemnité de résidence est de 3%. Il est de 1% pour la zone 2 et égal à 0 pour la zone 3.

Les agents contractuels ne relèvent pas des échelles indiciaires.
Celles-ci sont en effet liées aux cadres d'emplois, auxquels n'appartiennent pas les agents contractuels, qui n'ont ni grade ni échelon, et qui ne relèvent donc pas de l'indice brut attaché à cette situation statutaire.

C’est donc à l’autorité territoriale qu’il appartient de fixer le montant de leur traitement.
Leur rémunération doit prendre en compte les éléments suivants :
- les fonctions occupées
- la qualification requise pour leur exercice
- la qualification détenue par l'agent
- L'expérience de l'agent.

Le supplément familial de traitement et l’indemnité de résidence versés à un agent contractuel sont calculés selon les mêmes modalités que pour un fonctionnaire.

L’assemblée délibérante et l’autorité territoriale peuvent également mettre en place une politique de rémunération des agents concernant les éléments facultatifs que sont le régime indemnitaire, les avantages en nature, le versement des prestations d’action sociale, une contribution au financement des garanties de protection sociale complémentaire.

Régime indemnitaire

La rémunération des fonctionnaires est composée de deux parties. Une partie principale, obligatoire, est déterminée par la situation statutaire de l'agent. Une autre partie, facultative, est composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération. Bien que son versement soit facultatif, il est strictement règlementé.

Plusieurs principes directeurs régissent la mise en place et le versement des primes aux agents dans les collectivités.

Le premier principe est celui de légalité. Il est interdit pour une collectivité de créer et de verser une prime si aucun texte ne le prévoit.

Le second principe est le principe de parité. Posé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, ce principe impose que les fonctionnaires soient gérés dans des conditions similaires, quelle que soit la fonction publique d'appartenance.

Ainsi, il est interdit de verser aux fonctionnaires territoriaux plus de primes et à des montants supérieurs de celles susceptibles d'être perçues par les fonctionnaires d'État.

Pour connaitre les primes qui peuvent être versées aux fonctionnaires territoriaux et les plafonds applicables, il convient de se reporter à un "décret d'équivalence" précisant le corps et le grade de référence pour chaque grade de la fonction publique territoriale.

L’assemblée délibérante est compétente pour décider d’instituer un régime indemnitaire et pour en fixer le contenu.

La nature des éléments indemnitaires, leurs conditions d'attribution comme les bénéficiaires, la périodicité, les critères éventuels de modulation du montant individuel, les taux et les crédits ouverts sont définis par une délibération.

L'autorité territoriale détermine ensuite par arrêté le montant individuel attribué à chaque agent sur la base des principes fixés par la délibération.

Tous les agents figurant dans le tableau des effectifs peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire.

Ainsi, la délibération peut prévoir que le bénéfice du régime indemnitaire est ouvert :

- Aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, non complet à temps partiel en fonction dans la collectivité ;
- Egalement aux agents contractuels à l'exception des vacataires.

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grades et de cadres d'emplois à une logique reposant sur le poste occupé et sur la manière de servir. C'est la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, le RIFSEEP. Ce nouveau régime indemnitaire a été introduit pour la fonction publique d'État par un décret du 20 mai 2014.

Le nouveau régime indemnitaire est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, l'IFSE qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle
- La deuxième partie du RIFSEEP est le complément indemnitaire annuel, le CIA, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces deux indemnités sont cumulatives, mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires.

Pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, dans le cadre de l'IFSE, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes.

Les différents groupes sont constitués au regard de trois critères professionnels :

Le 1er critère : les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Le 2ème critère : la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Le 3ème critère : les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps ou cadre d'emplois.

Le nombre de groupes est toutefois limité pour favoriser la lisibilité du dispositif.

Chaque emploi de la collectivité devra être classé dans un groupe. Une fois les groupes fixés, l'autorité territoriale répartit les agents au sein de ceux-ci et définit les montants individuels.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel, et son montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- et en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le complément indemnitaire, seconde prime intégrée au RIFSEEP, est facultatif.

Il permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, appréciés notamment au moment de l'entretien annuel.

Doivent par exemple être évalués :

- la valeur professionnelle de l'agent
- son investissement personnel
- son sens du service public
- sa contribution au collectif de travail
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.
Les attributions individuelles du CIA sont comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.
Le montant attribué n'a pas vocation à être reconduit automatiquement chaque année.

Chaque cadre d'emplois bénéficie du nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'État.

Le RIFSEEP s'applique aux administrateurs territoriaux depuis juillet 2015. Depuis le 1er janvier 2016, de nouveaux cadres d'emplois sont couverts par le RIFSEEP notamment les attachés, les rédacteurs, les adjoints administratifs, les ATSEM, les animateurs, les techniciens, les secrétaires de mairie.

Les cadres d'emplois entrent progressivement dans le champ d'application du RIFSEEP par étapes jusqu'en 2019, notamment pour les cadres d'emplois des sages-femmes, des infirmiers, des techniciens paramédicaux, des professeurs d'enseignement artistique.

L'assemblée délibérante ne peut pas délibérer sur les cadres d'emplois tant que les arrêtés ministériels ne sont pas parus.

Dans l'attente des arrêtés, le régime indemnitaire antérieur peut continuer de subsister en vertu des délibérations existantes.

Si la collectivité souhaite instaurer un régime indemnitaire, la délibération doit préciser :
- La nature de l'indemnité instituée : IFSE et éventuellement CIA
- Les emplois bénéficiaires : les cadres d'emplois ou grades concernés et leur statut
- Les montants plafonds (entre 0 euro et les montants maximum fixés par les textes réglementaires)
- La périodicité de versement du RIFSEEP
- La proratisation en fonction du temps de travail de l'agent
- Les critères d'attribution de l'IFSE et la classification en groupes par cadre d'emplois.

La délibération fixe également l'objet, les critères de réexamen des montants et la périodicité de ces réexamens.

Pour que le RIFSEEP soit applicable au sein de chaque collectivité, une consultation préalable du comité technique doit être organisée : il est saisi pour avis pour la détermination des groupes de fonctions, des critères liés à l'exercice des fonctions, à l'expérience, à l'expertise, à l'engagement professionnel, à la manière de servir. Le comité technique rend également un avis sur la détermination des critères de modulation, les plafonds, les périodes et les conditions de réexamen.

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature c'est-à-dire lié aux fonctions et à la manière de servir. Il a vocation à se substituer aux autres primes. Toutefois, certaines d'entre elles restent cumulables avec l'IFSE et le CIA, notamment le remboursement des frais de déplacement, les dispositifs d'intéressement collectif et les primes annuelles prévues à l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, à savoir les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération. Cette expression renvoie aux primes gratifications à appellations diverses (treizième mois, prime de fin d'année, prime de départ en vacances…).

Avantages en nature

Les collectivités peuvent servir différents avantages en nature à leurs agents.
Les avantages en nature sont définis comme des biens ou des services, fournis ou mis à disposition du salarié par l'employeur, soit gratuitement, soit moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. Ce qui permet ainsi à l'intéressé de faire l'économie de tout ou partie des frais qu'il aurait dû supporter à titre privé.
Il peut s'agir de l'attribution d'un téléphone professionnel, d'une tablette, d'un véhicule de fonction, d'un repas ou encore d'un logement de fonction.

L'attribution d'avantages en nature est subordonnée à une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité.

D'après le code de la sécurité sociale, les avantages en nature constituent un complément de rémunération qui sont inclus dans l'assiette des cotisations à la charge des employeurs et des salariés.

Pour les agents relevant du régime général, la valeur des avantages en nature est intégrée dans l'assiette des cotisations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, des prestations d'assurance vieillesse ainsi que des prestations familiales, de même que dans celle de la CSG et du RDS.

Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, les avantages en nature ne sont soumis qu'à la CSG et au RDS et au régime du RAFP.

Quel que soit le montant du traitement perçu, les avantages en nature doivent être déclarés par les agents au moment de remplir leur déclaration fiscale. Leur montant est évalué selon les règles établies pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils sont accordés en complément de la rémunération et entrent dans les bases d'imposition déterminant le revenu imposable.

Les frais en nature ne doivent pas être confondus avec les frais professionnels. Les collectivités territoriales sont en effet tenues de rembourser les sommes payées par les agents dans le cadre de leur travail au titre des frais professionnels.

Les avantages les plus courants :

- Un véhicule

Si l'utilisation professionnelle d'un véhicule se fait uniquement dans le cadre du trajet domicile travail, l'économie de frais réalisée par l'agent n'est pas constitutive d'un avantage en nature. Par contre, si un agent n'est pas tenu de restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail ou pendant ses congés, il faut considérer qu'il s'agit d'un avantage en nature.

- Un logement de fonction

Le logement de fonction pour nécessité absolue de service est confié à un agent dont le service ne peut s'accomplir normalement, qu'en étant logé dans le bâtiment où il exerce ses fonctions. La prestation du logement nu est accordée à titre gratuit.
Il a également le logement attribué par convention d'occupation précaire avec astreinte est attribué moyennant une redevance égale à 50% de la valeur locative réelle des locaux occupés.

- Un outil relevant des NTIC

La mise à disposition d'outils relevant des NTIC constitue un avantage en nature en cas d'utilisation privée et en dehors du temps de travail

- La fourniture de repas

Fourniture de repas en cantine gérés ou subventionnés par la collectivité, constitue par principe un avantage en nature, que ces repas soient fournis à titre gracieux ou onéreux.
La fourniture de repas à titre gratuit est évaluée à 4,70e par repas. Si la participation de l'agent est inférieure à la moitié de ce montant, il y a lieu de réintégrer en avantage uniquement la différence entre la valeur forfaitaire et le prix payé.

Action sociale

Protection sociale complémentaire

Traitées par la MNT

5ème MODULE : PREVENTION ET PROTECTION

Responsabilités de l'employeur

Traitées par la SMACL

Acteurs de la prévention

L'ensemble des collectivités locales et de leurs établissements publics sont soumis au décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale.
Les dispositions du décret ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels.
L'autorité territoriale doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

L'autorité territoriale en tant qu'employeur porte la responsabilité de protéger la santé physique et mentale des agents, elle a pour obligations de :
- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme.

Des assistants de prévention (niveau de proximité) et des conseillers de prévention (niveau de coordination) doivent être nommés dans chaque collectivité lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Ils sont désignés par l'autorité territoriale sous l'autorité de laquelle ils exercent leurs fonctions.

Ces agents ont pour missions :
- d'ouvrir et de tenir, dans chaque service, un registre de santé et de sécurité au travail. Celui-ci contient les observations des agents concernant la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
  Ce registre est à la disposition des agents, le cas échéant des usagers et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
- d'assister et de conseiller l'autorité territoriale sur les démarches d'évaluation des risques et sur la mise en place de la politique de prévention des risques et des règles de sécurité et d'hygiène au travail.
- de prévenir les dangers

- d’améliorer les méthodes et le milieu du travail
- de faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre
- de veiller à l'observation des prescriptions législatives et règlementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services
- de proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques
- de participer à la sensibilisation, l’information, et la formation des personnels.

Le conseiller ou, à défaut, l’un des assistants de prévention, est associé aux travaux du CHSCT. Il y assiste de plein droit, avec voix consultative, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

L’assistant ou le conseiller de prévention peut assister les membres du CHSCT lorsqu’ils procèdent à la visite des services ou lorsqu’ils procèdent à une enquête.

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

L’ACFI 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.
Il donne un avis sur la teneur des documents se rattachant à leur mission.

Il 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.

Ces agents ont un accès libre à tous les établissements, locaux et lieux de travail ainsi qu’aux registres et documents prévus par la règlementation. Ils ont voix consultative aux réunions du CHSCT lorsque la collectivité qu’ils contrôlent est évoquée.

Les médecins du service de médecine préventive doivent exercer leur activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de déontologie médicale et du Code de la santé publique.

Les médecins de prévention assurent :

• La surveillance médicale des agents comprenant, un examen dont la périodicité est fixée à deux ans par la réglementation, et une surveillance particulière pour certaines catégories d’agents.
Il vérifie la compatibilité de l’état de santé de l’agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l’agent. Il peut ainsi formuler un avis ou émettre des propositions lors de l’affectation de l’agent au poste de travail au vu des particularités et au regard de l’état de santé de l’agent.

• Les actions sur le milieu professionnel. En liaison avec les acteurs de la prévention, ces actions permettent d'appréhender sur site le travail des agents et de conseiller l'autorité territoriale sur les mesures préconisées en vue d'améliorer les conditions de travail.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à l'amélioration ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale, et également à la sécurité des agents. Organisme consultatif, son avis est sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants désignés par les organisations syndicales.

Les membres du CHSCT procèdent à des visites des services à intervalles réguliers.
Le CHSCT doit être consulté sur les projets d'aménagement importants et sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies
Il est également consulté sur d'autres points comme par exemple sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de ses fonctions.
Le CHSCT procède également à des enquêtes. Ces enquêtes ont lieu en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé en cas de risque grave ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (projets d'aménagement importants et projets importants d'introduction de nouvelles technologies).

Document unique

Traité par la MNT et la SMACL

Maladie

• Prise en charge des congés de maladie par l'employeur territorial
• Différents types de congés et leurs durées

Traitées par la CNP

Handicap

L'insertion des personnes handicapées passe par l'insertion sociale et professionnelle. Un cadre législatif a été mis en place afin d'ouvrir les secteurs du monde du travail aux personnes handicapées.

La loi du 10 juillet 1987 fait obligation aux employeurs de compter au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs dès lors que l'administration ou l'établissement public compte au moins 20 agents.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

a) Les travailleurs handicapés ;

Il faut être reconnu handicapé par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
Les intéressés doivent s'adresser à la CDAPH qui siège auprès de la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de leur lieu de résidence.
Le candidat doit, en outre, satisfaire aux conditions générales d'accès à la fonction publique.
Aucune limite d'âge, ni conditions de délais n'est opposable aux candidats reconnus handicapés par la CDAPH.

b) Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;

Cela concerne :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité permanente d'au moins 10% et les titulaires d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité lorsque la capacité de travail ou de gain est réduite de 2/3.

c) Les pensionnés de guerre et assimilés ; c'est à dire

Les pensionnés de guerre définitifs et temporaires ; les veuves de guerre, les orphelins de guerre, les mères de militaire décédé, les femmes d'invalides internés.

d) Les militaires et assimilés ; c'est-à-dire les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité

Les personnes handicapées disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

- La voie de droit commun : le concours

Afin de garantir l'égalité entre les candidats, les candidats handicapés peuvent bénéficier d'un ensemble d'aménagements spécifiques. Les aménagements sont déterminés par le médecin agréé auprès de l'administration sur demande de l'intéressé.
Les handicaps suivants entrainent des aménagements :

Handicap des membres supérieurs qui empêche d'écrire normalement ;
Handicap visuel ;
Handicap auditif ;
Troubles graves de la parole.

- Le recrutement sur contrat

Il permet d'embaucher un candidat sur la base d'un contrat d'un an renouvelable une fois, à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés aptes professionnellement.
Le candidat doit remplir les mêmes conditions de diplômes que celles exigées des candidats aux concours correspondants.

Le candidat est engagé sur un emploi vacant de titulaire mais l'administration peut le réorienter sur un autre emploi ou sur un poste mieux adapté si elle le juge nécessaire.
Pendant son contrat, il peut saisir le FIPHFP d'une demande d'aide financière, par l'intermédiaire de son employeur ou directement.

Pour les trois cas de recrutement évoqué, la décision de la CDAPH est indispensable.

Des correspondants handicap existent dans de nombreuses administrations. Ils doivent s'employer, en liaison avec les responsables des services, à mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter l'insertion professionnelle des agents handicapés.

D'une façon générale, les correspondants handicap jouent un rôle d'impulsion et de conseil concernant la politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapés. Rôle qui se décline en trois temps :

- accueillir les personnes
- écouter leurs besoins
- aménager les postes

La loi du 11 février 2005 a confié au Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) l'objectif de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Le FIPHFP est alimenté par les contributions des employeurs des trois Fonctions Publiques qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de personnes handicapées de plusieurs manières :

- en recrutant des personnes handicapées
- en signant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec les entreprises du secteur protégé ou adapté
- en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Dès 2007, les Centres de Gestion et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Les conventions passées entre les CDG et le FIPHFP ont trois objectifs :

1) Sensibiliser et informer les élus et les agents
2) Aider au recrutement
3) Maintenir dans l'emploi

Lorsque l'agent ne peut plus exercer ses fonctions, l'autorité territoriale doit se poser deux questions :

- l'agent peut-il bénéficier d'un aménagement de poste ?
- l'agent doit-il être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade ?

L'aménagement de poste a pour objectif de compenser une déficience par un équipement approprié pour permettre à la personne handicapée par exemple, d'assurer les tâches de sa mission (équipement matériel, accessibilité, aménagement organisationnel, aménagement d'horaires…).

Le reclassement peut se faire de différentes manières : dans un autre grade mais toujours dans le même cadre d'emplois ; ou dans un autre cadre d'emplois : détachement ou recrutement.

6ème MODULE : GESTION DE L'ABSENTEISME

Panorama de l'absentéisme

Traitée par la CNP

• présentation synthétique de l'évolution de l'absentéisme sur les 3 ou 4 dernières années

Les causes de l'absentéisme

Traitée par la CNP

• présentation des principales causes
(le vieillissement de la population,
la taille des collectivités, le type de collectivités,
les filières, les métiers…)

Les coûts et conséquences de l'absentéisme

Traitée par la CNP

• présentation du cout statutaire par type de congés
et de l'impact financier et organisationnel pour la collectivité

Les contrats d'assurance

Traités par la CNP

Pourquoi s'assurer ? (faire face à l'aléa,
assurer le remplacement, disposer d'outils d'aide à la maîtrise de l'évolution de l'absentéisme…)

La gestion de l'inaptitude physique

La notion d'aptitude physique à l'exercice du service est essentielle en matière d'emploi public. Si l'accès à la fonction publique en dépend, les événements médicaux qui peuvent, malheureusement, jalonner la carrière d'un agent, sont susceptibles de la remettre en cause.

L'agent qui ne connaît ni affection médicale sérieuse, ni accident n'a, a priori, pas de raison de voir son aptitude physique remise en cause et ne fait généralement plus l'objet d'examens auprès de médecins agréés. Il bénéficie alors uniquement de la surveillance périodique assurée par le médecin de prévention.

Toutefois, si à cette occasion le médecin de prévention constate une inadéquation entre l'état de santé de l'agent et les contraintes du poste, celui-ci formule des propositions d'aménagement dudit poste ou des conditions d'exercice du service. L'autorité territoriale est réputée suivre ces propositions d'aménagement.

Peuvent ainsi être prises par exemple les mesures suivantes :
- la suppression des tâches les plus pénibles
- une modification des horaires ou du temps de travail
- la mise en place du télétravail.

L'employeur n'est pas tenu à une obligation de « résultat » mais de « moyen », l'aménagement devant se faire dans la limite des possibilités de la collectivité et des capacités physiques de l'agent concerné.

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la CAP et du médecin de prévention. Si l'état de santé de l'agent a nécessité un congé de maladie, l'avis du comité médical est également nécessaire.

Lorsque l'aménagement des conditions de travail et l'affectation dans un autre emploi du grade s'avèrent impossibles, la démarche de reclassement doit être initiée. L'administration doit inviter l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement. Cette recherche de reclassement est obligatoire pour les autorités territoriales.

Le reclassement pour inaptitude physique concerne également les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent.

Avant d'engager toute procédure de reclassement, l'autorité territoriale consulte le comité médical départemental qui émet un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions. Trois avis peuvent être rendus :

- L'agent peut continuer à occuper son emploi sous réserve d'aménagements des conditions de travail
- L'agent ne peut plus occuper son emploi mais peut exercer un autre emploi correspondant à son grade
- L'agent doit être reclassé dans un autre grade de son cadre d'emplois ou dans un autre cadre d'emplois.

L'avis émis par le comité médical doit être circonstancié quant à la définition de l'inaptitude physique du fonctionnaire : nature, caractère définitif ou provisoire de l'inaptitude et détermination des emplois compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire.

L'autorité territoriale recherche obligatoirement et effectivement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Elle examine toutes les possibilités de réintégrer l'agent. Là encore, elle n'est soumise qu'à une obligation de moyen pas de résultats.

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an afin de lui permettre d'envisager d'occuper un nouveau poste de travail compatible avec son état physique. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Cette nouvelle disposition, prévue par l'ordonnance du 19 janvier 2017, doit être précisée par décret en conseil d'Etat.

Le reclassement peut se faire, après avis de la CAP compétente, selon trois modalités :

- La 1ère est par intégration dans un autre grade du cadre d'emplois du fonctionnaire :
    - selon les conditions retenues par le statut particulier pour l'accès au grade
    - quelle que soit la position dans laquelle se trouve le fonctionnaire.

Le reclassement peut également se faire par recrutement dans un autre cadre d'emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire :

- soit par concours
- soit par recrutement direct
- soit par promotion interne.

Enfin, le reclassement peut s'opérer par recrutement dans un autre cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire par la voie du détachement.

Si le classement du fonctionnaire intervient à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, l'intéressé conserve son indice jusqu'au jour où, il bénéficie, dans le cadre d'emplois de reclassement, d'un indice au moins égal.
La charge financière résultant de cet avantage indiciaire incombe au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié.
En cas d'impossibilité du reclassement, si l'incapacité n'est pas définitive, le fonctionnaire pourra dans ce cas être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique ; au terme de ses droits à disponibilité, l'autorité territoriale n'aura d'autre solution que de le licencier pour inaptitude physique.

La disponibilité d'office peut être prononcée pour une durée maximale d'un an ; elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.
Elle peut être renouvelée une troisième fois si, à la fin de la troisième année de disponibilité, le comité médical estime que l'agent, encore inapte physiquement, devrait cependant pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année.

Puisqu'il n'exerce pas ses fonctions, le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération, sauf dans la situation

particulière liée à l'attente de l'avis des instances médicales. Cependant, s'il remplit les conditions exigées, il peut percevoir certaines prestations.

Les agents licenciés pour inaptitude physique, fonctionnaires et stagiaires, peuvent bénéficier, à l'issue d'un licenciement pour inaptitude physique, d'allocations d'aide au retour à l'emploi si les conditions requises pour en bénéficier sont remplies.

Les allocations d'aide au retour à l'emploi sont versées par la collectivité employeur ayant procédé au licenciement.

Si le comité médical constate que le fonctionnaire est totalement et définitivement inapte à toutes fonctions, le fonctionnaire est mis à la retraite après avis de la commission de réforme et avis conforme de la CNRACL.

La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n'importe quel moment de la carrière ; il n'y a :
- ni conditions de durée de services
- ni condition d'âge minimum
- ni condition de taux minimal d'invalidité
- ni condition d'imputabilité au service de l'invalidité.

L'admission à la retraite pour invalidité ne peut jamais intervenir après la limite d'âge.

Si l'admission à la retraite est refusée par la CNRACL, l'agent sera licencié pour inaptitude physique.

La mise à la retraite pour invalidité non imputable au service peut être prononcée au terme d'une procédure simplifiée, sur simple avis du comité médical et sans consultation de la commission de réforme, sous réserve :

- que l'admission à la retraite soit demandée par le fonctionnaire

- que les infirmités invoquées ne soient pas imputables à l'exercice des fonctions

- que le fonctionnaire ne demande pas une majoration de pension pour assistance d'une tierce personne

- que le fonctionnaire justifie d'un nombre de trimestres lui permettant de percevoir une pension au moins égale à 50% de son traitement de référence.

La retraite pour invalidité n'est pas irrévocable : le fonctionnaire retraité reconnu apte à reprendre l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi de son grade, et ce, après avis de la commission de réforme.
Dans ce cas, la pension de retraite est annulée à la date d'effet de la réintégration.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son emploi est licencié.
Le licenciement doit être précédé d'un entretien préalable et de la consultation de la commission consultative paritaire compétente.

L’ordonnance du 19 janvier 2016 a mis en place un congé pour invalidité temporaire. Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

JOURNÉE THÉMATIQUE
« L'ÉVOLUTION DU CHAMP DE COMPETENCES DES CENTRES DE GESTION »

21 novembre 2017
SMCL
Parc des expositions – Paris Versailles

Pré-programme sous réserve de modifications

9h00	**Accueil des participants**
	Ouverture : 9h30 à 10h00 *Michel HIRIART, Président de la Fédération*
10h00 à 12h30	**L'évolution des modes d'intervention des Centres de Gestion** • Un contexte territorial en pleine évolution - Une scène publique locale recomposée - Des contraintes budgétaires et financières incontournables - Des relations renforcées avec les collectivités et établissements publics territoriaux • Un champ de compétences régénéré • Le développement de la mutualisation inter-Centres **Débats**
12h30 à 14h00	**Déjeuner**
14h00 à 16h30	**Une activité d'accompagnement des réformes et de soutien dans leur mise en œuvre accrue : conjuguer proximité et efficacité** • L'exigence d'une gestion de proximité des agents territoriaux • La nécessaire mutualisation des services autour des compétences liées aux ressources humaines : un appui technique, juridique et déontologique • Vers une nouvelle offre de missions des Centres de Gestion **Débats**
16h30	**Conclusion**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Questionnaire sur le financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

L'Inspection Générale des Finances et l'Inspection Générale des Affaires Sociales ont été saisies afin d'examiner le modèle de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et l'efficacité des dépenses engagées. Le travail porte particulièrement sur le modèle de financement du FIPHFP. La mission, qui a précédemment rencontré l'association des DRH des grandes collectivités souhaite recueillir l'avis des Centres de Gestion sur le financement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La Fédération sollicite les Centres de Gestion à travers ce questionnaire.

Retour souhaité compte tenu du délai imposé à la mission: 6 octobre 2017

NB: Nous vous remercions de bien distinguer dans vos réponses le recrutement et l'aide au maintien dans l'emploi.

1) Quelle appréciation globale portez-vous sur l'impact des dispositifs d'aides au recrutement et celles pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées? (partenariat FIPHFP, Cap emploi…)

……

……

……..

2) Pensez-vous que l'accès aux dispositifs d'aide est suffisamment facilité/ fléché?

Oui ☐ Non ☐

PROJET

Si non, pourquoi?

……

……..

……..

3) Quelles sont vos observations sur les modalités d'instruction des aides et des dossiers de demande d'aide?

……

……

……

4) Le mode de fonctionnement actuel permet-il de mettre en place une politique d'emploi du personnel handicapé efficace dans les petites structures?

Oui ☐ Non ☐

Pourquoi?

……

……...

……

5) Quels sont les principaux impacts en matière d'obligation d'emploi (6%)?

……..

……..

……

PROJET

6) Considérez-vous que les résultats des aides au recrutement et au maintien dans l'emploi soient à la hauteur des moyens engagés?

Recrutement

Oui ☐ Non ☐

Maintien dans l'emploi

Oui ☐ Non ☐

Pourquoi?

……..

……

……

7) Quelles sont vos suggestions afin d'améliorer les dispositifs existants?

……

……..

……

PROJET