MAI 2017 - N°3

#FÉDÉMAG

LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

INTERVIEW



@Yannick Brossard

Charles-Eric LEMAIGNEN
p.12

EN PRATIQUE

RÉALISATION D'UN DOCUMENT UNIQUE

METTRE EN PLACE UN ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE

DOSSIERS SPÉCIAUX



ÉVOLUTION DE LA FPT

NOUVEAU RÉGIME DU CUMUL D'ACTIVITÉS



salon des maires et des collectivités locales

Le grand rendez-vous
de l'achat public
le 21, 22 et 23 novembre 2017
Paris - Porte de Versailles

L'ÉQUIPE DE LA FNCDG VOUS ACCUEILLE SUR SON STAND C53 - PAVILLON 2.1

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

JOURNÉE THÉMATIQUE

ÉVOLUTION DU CHAMP DES COMPÉTENCES DES CDG

MARDI 21 NOVEMBRE 2017
10h A 17h
Pavillon 4.1 - Salle Europe

Inscription en ligne dès le 2 octobre sur www.fncdg.com

QUELQUES MOTS...


@Tangui Le Prohon

Les débats sur la fonction publique se sont largement cristallisés, pendant la campagne présidentielle, sur la question du nombre de fonctionnaires et, par ricochet, sur la question du statut.

Pourtant, la fonction publique, et spécialement la FPT, évolue en permanence, que ce soit sous l'influence structurante de la mise en œuvre de réformes institutionnelles et statutaires d'ampleur, sous l'effet de contraintes budgétaires qu'élus et gestionnaires intègrent au quotidien ou encore du fait de la volonté des employeurs publics d'améliorer leur gestion des ressources humaines qui constituent le socle d'un service public de qualité exigé par tous.

Ces facteurs d'évolution se combinent et cet ensemble complexe rend d'autant plus nécessaire le soutien des Centres de Gestion qui accompagnent les Collectivités dans la conduite du changement, par leur maîtrise des questions RH, leur capacité de mutualisation et leur qualité de tiers de confiance.

Ce troisième numéro du magazine de la FNCDG vient souligner les évolutions récentes liées aux mesures réglementaires d'application de textes tels que la loi de «déontologie», la loi «travail», la loi «égalité et citoyenneté», par exemple, mais encore, il fait état de réflexions sur la fonction publique dans ses différents aspects (statut, formation des agents, laïcité ou tendances de l'emploi territorial...).

Ce magazine est également l'occasion d'évoquer quelques-unes des nombreuses initiatives des Centres de Gestion et de présenter des fiches pratiques sur la réalisation du document unique et la mise en place d'un encadrement intermédiaire.

En souhaitant qu'en tant qu'élu, fonctionnaire ou agent, vous partagerez notre intérêt pour ces sujets qui traduisent la forte capacité d'adaptation de la FPT aux défis de demain, je remercie tous ceux qui ont contribué à ce nouveau numéro de #Fédémag.

Cordialement,

Michel HIRIART,
Président de la FNCDG

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

SOMMAIRE

ACTUALITÉS p.5

BAROMÈTRE p.10

INTERVIEW : CHARLES-ERIC LEMAIGNEN p.12

RAPPORTS PUBLICS : FORMATION p.14

DOSSIER SPÉCIAL : CUMUL D'EMPLOI p.16

ÉVÈNEMENTS p.20

DOSSIER SPÉCIAL : ÉVOLUTION FPT p.22

TOUR DE FRANCE DES CDG p.31

EN PRATIQUE : DOCUMENT UNIQUE p.34

RAPPORTS PUBLICS : ATSEM p.38

RAPPORTS PUBLICS : INSTANCES MÉDICALES p.40

EN PRATIQUE : ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE p.42

FINANCES : PASRAU p.46

QUESTIONS-RÉPONSES p.50

PRÉSENTATION MÉTIER : PEA p.53

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Le décret n°2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droits fixe les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat engagés par les agents publics dans le cadre d'instances civiles ou pénales.

Les dispositions de ce décret sont applicables aux demandes de prise en charge des frais dans le cadre d'instances introduites pour des faits survenant à compter du lendemain de la publication du texte, soit à compter du 29 janvier 2017.

L'agent qui souhaite bénéficier de la protection fonctionnelle doit formuler sa demande par écrit auprès de la collectivité ou de l'établissement public qui l'emploie à la date des faits en cause.

La décision de prise en charge au titre de la protection fonctionnelle indique notamment la durée de celle-ci qui peut être celle de l'instance.
Une convention peut être conclue entre la collectivité ou l'établissement public et l'avocat désigné au titre de l'instance. Celle-ci fixe le montant des honoraires pris en charge, déterminé en fonction de la complexité de l'affaire. La convention peut prévoir une avance des frais sur présentation de justificatifs. Si les montants fixés apparaissent comme « manifestement excessifs », la collectivité peut ne prendre qu'en charge une partie des honoraires.

Dans le cas où il n'y a pas de convention passée entre la collectivité ou l'établissement et l'avocat, les frais sont directement remboursés à l'agent sur présentation des factures dont il s'est acquitté.

L'agent peut également demander le remboursement de ses frais de déplacement et d'hébergement liés à l'instance dans le cadre des modalités de remboursement applicables dans la fonction publique territoriale.

NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de la réforme PPCR, les décrets n°2016-1798 et n°2016-1799 du 20 décembre 2016 modifient le cadre d'emplois des attachés territoriaux.
Ces nouvelles dispositions mettent en oeuvre, pour les attachés territoriaux, le protocole PPCR, notamment la durée unique d'avancement d'échelon et la réorganisation des carrières dudit cadre d'emplois.

Le décret n°2016-1798 crée le grade d'attaché hors classe au sommet du cadre d'emplois des attachés territoriaux et place le grade de directeur territorial en extinction.

Sont déclinés les trois grades du cadre d'emplois (attaché, attaché principal et attaché hors classe), leurs échelons respectifs (réduction de leur nombre dans les deux premiers grades), la durée du temps passé dans chacun de ces échelons (durée unique d'avancement) et les modalités d'avancement au nouveau grade (occupation préalable d'un emploi fonctionnel notamment).

Le décret n°2016-1799 du 20 décembre 2016 fixe le nouvel échelonnement indiciaire du cadre d'emplois.

Les textes sont entrés en vigueur le 1er janvier 2017 à l'exception de certaines dispositions applicables au 1er janvier 2020 (création d'un échelon supplémentaire au sommet du grade d'attaché principal).

LES ESSENTIEL

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE - ÉDITION 2016

L'édition 2016 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique rassemble les chiffres et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique.

L'année 2015-2016 a été marquée par plusieurs temps forts, en particulier le rendez-vous salarial du 17 mars 2016 consacré à la revalorisation du point d'indice ; la mise en oeuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations ; la publication de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ; la construction d'une politique d'ensemble pour garantir l'égalité d'accès aux emplois publics et lutter contre les discriminations ; le déploiement du régime indemnitaire lié aux fonctions et à l'engagement professionnel.
Le titre 1 du rapport «Politiques et pratiques de ressources humaines» expose les principales évolutions de la fonction publique en 2015-2016 et décline les mesures mises en place pour répondre aux objectifs de modernisation de celle-ci.

Le titre 2 du rapport, «Faits et chiffres» est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale -, qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public.
Deux dossiers présentent les résultats d'études inédites sur la mobilité dans la fonction publique de 2011 à 2014, d'une part, et sur la mobilité des 50 ans et plus dans le secteur public et entre secteurs public et privé, d'autre part.

UN NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS POUR LES INGÉNIEURS

Les décrets n°2017-310 et n°2017-311 du 9 mars 2017 modifient le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux. Ces décrets s'inscrivent dans le cadre de la réforme PPCR visant à l'amélioration de la politique de rémunération et à la revalorisation des carrières.

Les dispositions du décret n°2017-310 du 9 mars 2017 mettent en œuvre une durée unique d'avancement d'échelon. Le décret modifie également les conditions d'accès au grade d'ingénieur hors classe, à accès fonctionnel, en élargissant la liste des emplois permettant d'y accéder.

Les trois grades du cadre d'emplois sont déclinés (Ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe), avec leurs échelons respectifs (suppression du 11ème échelon dans le premier grade et création d'un 9ème échelon dans le deuxième grade), la durée du temps passé dans chacun de ces échelons (durée unique d'avancement) et les modalités d'avancement aux grades supérieurs.

Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal peuvent désormais exercer leurs fonctions dans les offices publics de l'habitat de plus de 3 000 logements (ils étaient limités aux OPH de plus de 5 000 logements auparavant).

Les dispositions sont entrées en vigueur au 1er janvier 2017 pour certaines dispositions et au lendemain de la publication pour d'autres. Enfin, la création du 9ème échelon au grade d'ingénieur principal entrera en vigueur au 1er janvier 2020.

Le décret n°2017-311 du 9 mars 2017 fixe le nouvel échelonnement indiciaire du cadre d'emplois. Cette revalorisation des grilles indiciaires intervient par étapes suivant un cadencement en 2017, 2018, 2019 et 2020. Ce texte est entré en vigueur au 1er janvier 2017.





RAPPORT D'ÉMILE ZUCCARELLI : «LAÏCITÉ ET FONCTION PUBLIQUE»

Mise en place, au printemps 2016, la Commission «Laïcité et Fonction publique» présidée par Émile ZUCCARELLI, ancien Ministre de la Fonction publique, a rendu son rapport à Annick Girardin le 9 décembre 2016.



Les travaux de la Commission se sont appuyés sur l'audition d'agents des trois versants de la fonction publique mais aussi sur l'audition de formateurs qui interviennent dans le champ de la laïcité. Parallèlement, les membres ont entendu une cinquantaine d'acteurs pour parfaire leurs propositions: parlementaires, représentants des ministères, des collectivités territoriales, associations de professionnels hospitaliers, organisations syndicales, institutions de formation.

L'objectif de ce rapport est d'apporter des réponses concrètes aux agents qui s'interrogent quant à l'application du principe de laïcité dans l'exercice de leurs fonctions.

Le rapport se compose de quatre parties :

- Le cadre général
- Les enjeux
- Les mesures récentes
- Les propositions.

Parmi les 20 préconisations formulées :

- Créer un baromètre RH régulier dans la fonction publique sur la question de la laïcité
- Mettre en place un portail commun aux trois fonctions publiques, hébergé sur le site de la DGAFP, afin de répertorier les ressources utiles aux agents, et d'effectuer un travail de veille
- Prévoir, au moment du recrutement des agents publics (y compris les contractuels) un rappel synthétique des droits et obligations statutaires et inciter à la remise de la charte de la laïcité dans les services publics
- Encourager le supérieur hiérarchique à évoquer le respect du principe de laïcité parmi les autres obligations statutaires des agents publics dans le cadre des entretiens professionnels annuels
- Conserver et renforcer les référents laïcité territorialisés, en lien avec les nouveaux référents déontologues
- Elaborer une norme commune pour les trois versants de la fonction publique en matière d'autorisation spéciale d'absence pour fêtes religieuses
- Rendre obligatoire une formation initiale sur la laïcité pour tous les agents publics
- Rappeler l'obligation de respect du principe de laïcité au moment du recrutement des agents contractuels
- Elaborer une offre de formation à destination des élus locaux.

LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi «EL KHOMRI», a habilité le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour mettre en place le Compte personnel d'activité (CPA) pour les fonctionnaires.

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique comprend deux volets. Le premier concerne la mise en place du CPA et consacre la formation tout au long de la vie dans la fonction publique. Le second volet comporte des mesures relatives à la santé et à la sécurité des agents ainsi que des mesures de prévention.

La mission d'accompagnement personnalisé

L'article 1 reconnait le droit à la formation tout au long de la vie des fonctionnaires. Ce droit permet de favoriser le développement professionnel et personnel des agents. Il s'agit également d'un outil de mobilité et d'adaptation aux évolutions des métiers. Outre la possibilité de bénéficier de périodes de professionnalisation, tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Cet accompagnement personnalisé est destiné à aider l'agent à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.

L'ordonnance prévoit que cet accompagnement personnalisé est assuré par l'autorité territoriale ou par le Centre de Gestion. L'article 7 inscrit d'ailleurs cette mission dans la liste des missions obligatoires des CDG.

Le CPA

Le CPA est un compte ouvert pour chaque personne débutant sa vie professionnelle, il remplace les dispositifs de DIF antérieurs. Ce compte est attaché à la personne, quels que soient les changements d'emplois ou de statuts. Il suit son titulaire qui conserve ses droits inscrits jusqu'à leur utilisation. Il a pour objectif de «renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle». (Article 2).

Le CPA se compose de deux éléments:

- Le compte d'engagement citoyen (CEC) décliné sur la modèle du secteur privé, régi par les articles L 5151-7 à L 5151-11 du code du travail. Ce compte recense les activités bénévoles et de volontariat des agents afin d'acquérir des heures sur le CPF.

- Le compte personnel de formation (CPF) permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Les heures sont acquises en vue de suivre des formations. La mobilisation de ces heures fait l'objet d'un accord entre l'agent et son administration. 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.

Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification et pour les agents dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude.

C'est l'administration employeur qui prend en charge les frais de formation.

Les fonctionnaires et agents publics acquièrent des droits depuis le 1er janvier 2017 et pourront les consulter sur un portail gratuit en ligne avant 2020.

L'ordonnance comporte un second volet de mesures relatives à la santé et à la sécurité des agents ainsi que des mesures de prévention :

- Simplification des mesures de saisine des comités médicaux
- Suppression du délai de six mois d'arrêt de travail pour prétendre à un temps partiel thérapeutique, afin de prévenir des situations d'inaptitude physique
- Mise en place d'une période de préparation au reclassement
- Création d'un régime de présomption d'imputabilité et d'un congé pour invalidité temporaire.



REPORT DE LA GÉNÉRALISATION DU RIFSEEP

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État.

Le RIFSEEP a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

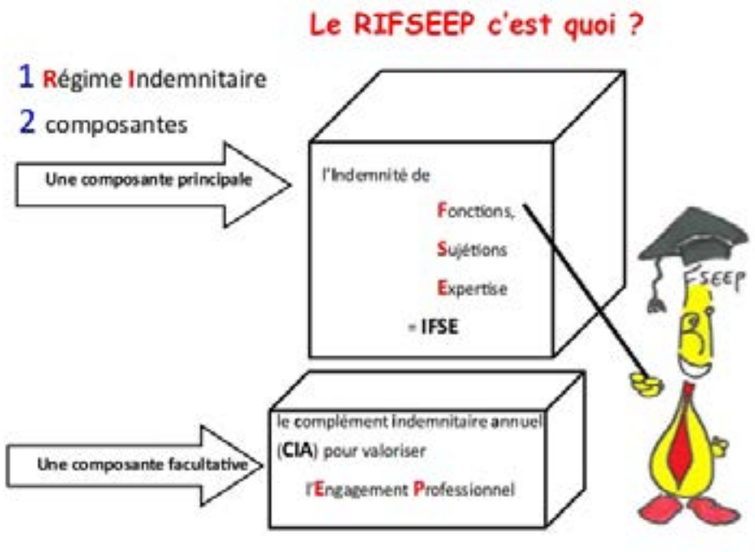
Le décret du 20 mai 2014, qui est entré en vigueur le 1er juin 2014, prévoyait des dates d'application du dispositif différentes selon les filières :

- dans la fonction publique de l'État, les dispositions du décret s'appliquaient à tous les fonctionnaires de la filière administrative ainsi qu'à ceux percevant la PFR au 1er janvier 2016
- tous les autres fonctionnaires (sauf exceptions prévues par arrêté) étaient concernés par ce nouveau régime indemnitaire au plus tard à compter du 1er janvier 2017.

Ainsi, alors que la généralisation du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat devait intervenir au plus tard le 1er janvier 2017, le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 et l'arrêté du même jour, établissent un nouveau calendrier d'adhésion pour les corps de l'Etat non encore éligibles.
Ils fixent également la liste des corps de l'Etat qui ne relèvent pas de ce nouveau régime indemnitaire, étant précisé que la situation de ces corps fera l'objet d'un réexamen avant le 31 décembre 2019.
Dans la Fonction Publique Territoriale, sont ainsi concernés par le report, en vertu du principe d'équivalence, certains cadres d'emplois des filières technique, culturelle, sportive et médico-sociale :

- Sage-femme
- Moniteur-éducateur et intervenant familial
- Cadre de santé paramédical
- Infirmier en soins généraux
- Puéricultrice
- Technicien paramédical
- Auxiliaire de soins
- Auxiliaire de puériculture
- Adjoint technique des établissements d'enseignement
- Conseiller des APS
- Directeur d'établissement d'enseignement artistique
- Professeur d'enseignement artistique
- Assistant d'enseignement artistique.

Par ailleurs, les arrêtés pour les cadres d'emplois d'ingénieur et de technicien n'ont pas été publiés.



PROMULGATION DE LA LOI ÉGALITÉ ET CITOYENNETÉ

La loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté comporte certaines dispositions intéressant les collectivités et la FPT.

L'ambition du Gouvernement était de contrer le développement de fractures socio-territoriales grandissantes, de transférer aux régions le chef de filât des politiques de la jeunesse, de favoriser la lutte contre les discriminations et la mixité sociale, d'améliorer la reconnaissance d'une jeunesse «***en proie au doute***» ou encore de dynamiser la politique de la ville.

Certaines dispositions de ce texte touchent à l'accès à l'emploi public et ont un impact direct sur les concours et leur organisation.

- la loi modifie les modalités d'accès au «*troisième concours*» : «***toute personne, quelle que soit la nature de l'activité professionnelle qu'elle a exercée ou exerce***», pourra désormais candidater par cette voie. Le texte permet également la prise en compte de la durée d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation comme durée d'activité professionnelle permettant de se présenter à ce concours

- le service civique est pris en compte dans l'ancienneté requise aux concours

- Est instaurée une collecte obligatoire des données relatives à la formation, l'environnement social et professionnel du candidat au moment du recrutement dans la fonction publique

- la loi renforce les obligations en matière d'égalité femmes/hommes. Ainsi, pour tout jury de concours et comité de sélection de la fonction publique, la présidence est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, «***sauf dérogation prévue par décret en Conseil d'État***»

- la loi étend le dispositif de parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE) destiné aux jeunes qui ont ainsi accès à un emploi de catégorie C, en augmentant la limite d'âge désormais fixée à 28 ans au lieu de 25 aujourd'hui. Le dispositif PACTE est ouvert aux personnes âgées de quarante-cinq ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

Le recours au PACTE est encouragé, le texte instaurant un pourcentage de postes offerts par cette voie au recrutement sans concours pour l'accès au premier grade des corps et cadres d'emplois de la catégorie C. Ce pourcentage a été fixé à 20%.
Pour la fonction publique territoriale, cette mesure ne concerne que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale ou établissements publics assimilés de plus de 40 000 habitants.

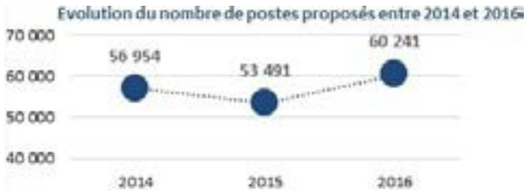
- la loi prévoit la possibilité, à titre expérimental (6 ans) de recrutements contractuels de catégories A et B dans une perspective de préparation aux concours.

Ce nouveau dispositif est ouvert à tous les jeunes de 28 ans, au plus, en particulier aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des territoires de revitalisation rurale et des régions ultramarines.

Ce contrat peut également bénéficier aux personnes âgées de quarante-cinq ans ou plus en situation de chômage de longue durée, ainsi qu'aux allocataires du revenu de solidarité active. Ils pourront être recrutés au moyen d'un contrat de droit public, pour une durée de 12 mois minimum et de 2 ans maximum, renouvelable selon certaines conditions, sur des emplois de catégorie A ou B, tout en bénéficiant d'une formation en alternance pour préparer le concours externe d'accès au corps ou cadre d'emplois concerné.

Chaque trimestre, la FNCDG et l'ANDCDG publient un baromètre de l'emploi public territorial.

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.



	Nombre de postes proposés sur le 4ième trimestre 2016	Part des postes proposés sur le 4ième trimestre 2016	Variation par rapport au 4ième trimestre 2015
Commune	7623	52,3%	24,8%
Département	1629	11,2%	26,0%
Communauté de communes	1196	8,2%	7,8%
Communauté d'agglomération	927	6,4%	103,7%
Autre établissement public intercommunal	940	6,5%	24,3%
Centre communal d'action sociale (CCAS)	754	5,2%	16,9%
Communauté urbaine et métropole	506	3,5%	-43,6%
Région	395	2,7%	27,6%
Syndicat de communes à vocation unique	218	1,5%	29,8%

Sources : ANDCDG Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion



Au dernier trimestre 2016, les communautés d'agglomération ont proposé des postes à parts égales entre les catégories A, B et C principalement dans les secteurs suivants : eau et assainissement/ affaires générales/propreté et déchets/développement territorial/urbanisme et aménagement/éducation et animation/sport/patrimoine bâti/social.

Top 10 des cadres d'emploi qui sont le plus souvent demandés dans les offres publiées sur la période 2014-2016

Cadre d'emplois	Nombre de postes proposés sur la période 2014-2016	Part de postes proposés sur la période 2014-2016
Adjoints techniques territoriaux	24 365	14,3%
Attachés territoriaux	19 912	11,7%
Adjoints administratifs territoriaux	18 415	10,8%
Rédacteurs territoriaux	13 488	7,9%
Techniciens territoriaux	12 985	7,6%
Adjoints territoriaux d'animation	11 083	6,5%
Ingénieurs territoriaux	7 128	4,2%
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	7 085	4,2%
Assistants territoriaux socio-éducatifs	4 710	2,8%
Agents de police municipale	4 636	2,7%

Ces chiffres reflètent l'évolution de la carte territoriale et de la démographie des collectivités ces trois dernières années.

Les impacts de la réforme territoriale

- De nombreux transferts de compétences ont été induits avec l'entrée en vigueur des différentes lois de réforme territoriale. Les compétences transférées ont une incidence sur le nombre de postes proposés par les communautés d'agglomération.

La loi NOTRe du 7 août 2015 prévoit un certain nombre de transferts de compétences des communes aux communautés dès le 1er janvier 2017, soit à titre obligatoire, soit à titre optionnel.
L'anticipation de ces nouvelles compétences est un facteur d'explication des métiers les plus recherchés dans les communautés d'agglomération au dernier trimestre 2016 : Eau et assainissement (1ère place), propreté et déchets (2ème place), développement territorial (4ème place).

- la loi du 7 août 2015 modifie les seuils de création des EPCI et accentue les processus de fusions et d'extensions intercommunales

Le baromètre permet de mettre en évidence l'évolution du nombre de postes en fonction des régions.
Entre 2014 et 2016, c'est en Normandie et dans les Pays de la Loire que le nombre de postes proposés a le plus évolué (respectivement + 26,8% et +32,9%).
Tout comme pour les transferts de compétences, la modification de la carte communale et intercommunale influence les politiques de recrutement et de mobilité.

- La loi NOTRe d'août 2015 fixe l'objectif de la réduction du nombre des syndicats, en particulier par la suppression des doubles emplois entre EPCI ou entre EPCI et syndicats mixtes.

Pour faciliter la réduction du nombre des syndicats, le texte incite au transfert des compétences syndicales vers les communautés mais aussi vers d'autres syndicats aux périmètres plus larges, répondant déjà aux objectifs de rationalisation et de solidarité.
Le cas de la dissolution d'un syndicat amène les agents de ce syndicat à gagner les communes, l'EPCI ou le syndicat qui assurent les missions du syndicat dissous.

- Les schémas de mutualisation, qui devaient être adoptés avant le 31 décembre 2015, ont progressivement été mis en œuvre au deuxième semestre 2016

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. Par ailleurs, les postes proposés en matière d'affaires générales (RH, finances...), de social, de santé, d'éducation... correspondent également aux pistes de mutualisation engagées.

Le remplacement des départs à la retraite

L'impact des remplacements de départs en retraite ressort très clairement du baromètre. En effet, dans le top 10 des cadres d'emplois les plus demandés dans les offres publiées au dernier trimestre 2016, apparaissent en 1er les adjoints techniques, les adjoints administratifs, les attachés et les techniciens (respectivement +29,6%, +48,7%, + 12,3% et + 36,9% par rapport au dernier trimestre 2015).
Or, la part des agents de ces 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).

CHARLES-ERIC LEMAIGNEN, PRÉSIDENT DE L'ADCF


@Yannick Brossard

Quel premier bilan statistique pouvons-nous faire de la mise en œuvre de la réforme territoriale au sein des EPCI ?

Ce bilan est marqué en premier lieu par le considérable chantier qu'auront représenté les schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) et leur mise en œuvre. Près de 500 fusions d'intercommunalités ont été réalisées, impliquant deux intercommunalités sur trois. C'est du jamais vu. Surtout, en un temps si court. Nous avions plus de 2000 communautés en 2016 (et 2600 en 2010). Elles sont aujourd'hui 1266. Soit un taux de réduction de 40% par rapport à l'an passé. La physionomie des communautés change a donc profondément évolué ! Elles regroupent près de 30 communes en moyenne (soit 10 de plus) et plus de 50 000 habitants. Les intercommunalités de moins de 15000 habitants étaient très majoritaires en nombre. Elles ne forment plus que 25% environ de l'effectif. Ce qui nous a le plus frappés, c'est le fait que les intercommunalités associent quasiment toutes, désormais, des espaces urbains et ruraux. Cela peut être des grandes agglomérations ou métropoles, des villes petites ou moyennes... mais la plupart des communautés comprennent un ou plusieurs pôles urbains. Nous dressons actuellement une typologie précise de ces nouvelles solidarités villes-campagnes. C'est une mini-révolution.

«Nous avions plus de 2000 communautés en 2016 (et 2600 en 2010). Elles sont aujourd'hui 1266. Soit un taux de réduction de 40% par rapport à l'an passé. La physionomie des communautés change a donc profondément évolué !»

La réforme territoriale comprenait par ailleurs d'autres aspects. Il faut évoquer la mise en place des nouvelles métropoles notamment, dont celle du Grand Paris, d'organisation très spécifique avec deux échelles d'intercommunalités. Nous avons ensuite connu d'importants renforcements de compétences avec la systématisation de la compétence gestion des déchets, bientôt le transfert des compétences eau et assainissement, l'affirmation de nos compétences économiques (immobilier d'entreprises, tourisme, politique du commerce). Avec la loi ALUR, nous avons connu un essor important des PLU intercommunaux. Nous avons également un nouveau cadre de dialogue qui s'instaure avec les régions sur les stratégies économiques et d'aménagement du territoire. La loi NOTRe conforte ce dialogue régions-communautés que nous appelions de nos vœux.

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 ?

Les réactions ont été bien sûr diverses, entre les territoires mais aussi entre élus d'un même territoire. Mais nous pensons que les évolutions se sont plutôt bien passées dans l'ensemble. Les contentieux ont été rares malgré l'impressionnant mouvement tectonique qui s'est opéré. 85% des projets de fusion ont eu l'approbation d'une majorité de conseils municipaux. Les cas de blocage ont été assez rares. En effet, les commissions d'élus ont pu amender les projets préfectoraux. Quand ils y sont parvenus, cela a apaisé les débats. C'est là où ils n'ont pu s'entendre que des difficultés demeurent. Quelques intercommunalités, c'est incontestable, vont avoir des difficultés à se remettre en ordre de marche. Nous avons regardé de très près les réinstallations des nouveaux exécutifs communautaires. L'état d'esprit nous a semblé en général très constructif, même s'il y a eu beaucoup de concurrence pour les mandats exécutifs, ce qui est bon signe : le mandat de président de communauté devient central et plusieurs visions peuvent maintenant se dégager pour définir et mettre en œuvre le projet de territoire.

Pour en arriver là, le parcours a été compliqué. Il y a eu l'intense phase d'élaboration des SDCI puis il ne restait que 9 mois pour préparer les fusions. Les délais de mise en œuvre étaient, nous l'avions souligné auprès du gouvernement, trop courts !. Une fusion impacte les

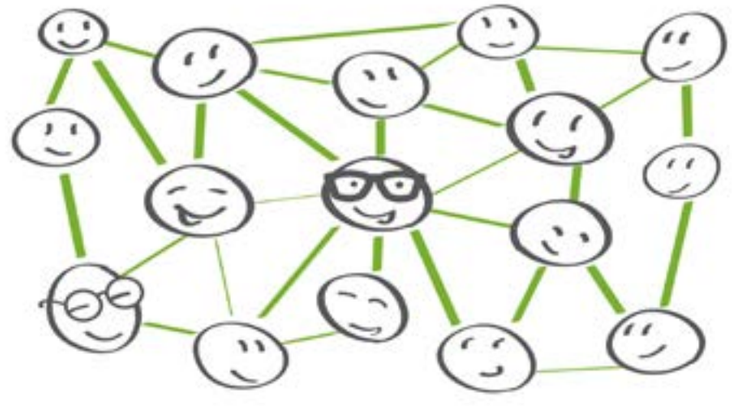
INTERVIEW

CHARLES-ERIC LEMAIGNEN, PRÉSIDENT DE L'ADCF

instances communautaires avec les nouvelles répartitions de sièges entre communes, le plafonnement des sièges. Elle impacte les compétences (qu'il faut harmoniser), les équipes administratives et agents de terrain bien sûr, les modes de gestion des services, les politiques publiques, les taux de fiscalité, les outils de politiques publiques (PLU, SCOT...), les organismes rattachés. Les fusions sont faites sur le papier mais il reste encore beaucoup d'incidences à gérer et de chantiers à conduire à terme, par exemple ceux de l'harmonisation des compétences mais aussi des conditions de travail des agents (temps de travail, régimes indemnitaires, etc.).

Quelles sont les attentes des communautés et métropoles de France pour la prochaine législature ?

Nous avons fait parvenir une adresse aux différents candidats aux élections présidentielles et dix questions. Ce n'est pas un catalogue de revendications ni un long document de propositions. Nos propositions détaillées seront prévues pour le prochain gouvernement. Pour le moment, nous avons surtout voulu fixer quelques principes directeurs. Nous demandons tout d'abord une stabilité institutionnelle au cours de la prochaine législature. Il faut cesser de remettre en cause les réformes précédentes, et il faut consolider nos nouvelles intercommunalités. Nous demandons seulement la possibilité d'expérimenter et d'assouplir. Les élus ne peuvent pas passer leur temps à faire des réorganisations de structures. Il leur reste une moitié de mandat pour mettre en œuvre leur projet de territoire, relancer l'investissement local, s'occuper de politiques publiques, de services aux habitants, de développement économique... Donc stabilité et consolidation. Il faudra au demeurant conduire à terme de gros chantiers dans les domaines financiers et fiscaux : réussir la révision des valeurs locatives sur lesquelles reposent l'essentiel de nos bases fiscales. C'est considérable et en même temps délicat. Il faudra lisser les effets de cette révision mais il faut avoir le courage de la faire. Nous voulons aussi simplifier et rendre justes les multiples systèmes de dotations. C'est aujourd'hui illisible et ce n'est plus supportable en période de fortes baisses. Les réformes doivent également conduire à redonner une visibilité budgétaire pluriannuelle à nos collectivités avec des pactes pluri-annuels de la part de l'Etat. Sans cela, il est difficile d'investir, de prévoir des choix de gestion, y compris dans notre gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

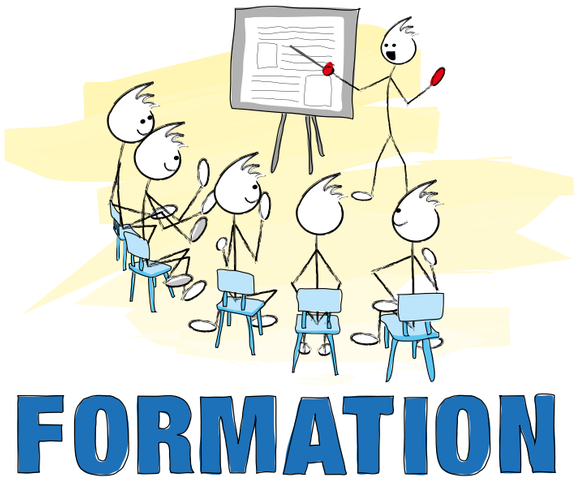


Nous avons par ailleurs expliqué aux candidats qu'il est temps de comprendre que la France est devenue un pays décentralisé. Il faut réorganiser l'Etat en conséquence, cesser de tout vouloir normer et régir d'en haut. Il faut fournir un travail de pédagogie considérable auprès des Français pour qu'ils comprennent les réformes territoriales récentes et le nouveau rôle des régions et des intercommunalités. Nous prônons à ce titre des simplifications utiles. Nous pensons qu'il y a trop de catégories d'intercommunalités. C'est devenu illisible. Nous plaidons pour un statut générique de «communauté territoriale» qui autoriserait des droits d'option mais serait commun à tous les territoires.

QUEL AVENIR POUR LA FORMATION ? BILAN ET PERSPECTIVES DU CSFPT

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a adopté à l'unanimité, mercredi 1er mars 2017, le rapport relatif à la formation professionnelle des agents. «Les employeurs locaux et les représentants des organisations syndicales, ensemble, ont ainsi voulu montrer leur profond attachement à la formation professionnelle, qui a structuré la fonction publique territoriale, permis à la décentralisation de réussir et aux collectivités de s'adapter aux évolutions technologiques et aux demandes de nos concitoyens» a estimé Philippe Laurent, maire de Sceaux et Président du CSFPT, à l'issue des votes.

Déjà en 2004, le CSFPT votait un rapport intitulé «Enjeux et défis de la formation professionnelle dans la fonction publique territoriale.» Ce document visait à proposer une évolution quant à la formation professionnelle des agents publics. C'est à la suite de la publication de ce document que le législateur s'est emparé de la question avec la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale. Cette loi affirme le principe de «la formation professionnelle tout au long de la vie» pour les agents publics.



Près de 10 ans après la mise en œuvre de la loi, il est apparu nécessaire d'en dresser un bilan et de formuler des propositions d'évolution au regard des besoins actuels et modifications telles que le conseil en évolution professionnelle ou le compte personnel d'activité.

Un contexte qui tend à faire évoluer la formation professionnelle

Le rapport du CSFPT établit tout d'abord des considérations générales. Si le droit à la formation est un droit reconnu pour tout agent public, il existe des disparités de situations entre petites et grandes collectivités et en fonction du milieu urbain ou rural. Le budget de formation est également un budget contraint bien que les collectivités continuent à agir dans ce domaine. La pyramide des âges des agents et l'allongement des carrières ont des effets sur la formation professionnelle. Par conséquent, celle-ci doit se développer de plus en plus pour faire face aux situations de reconversions ou de reclassement. Il est également rappelé que le CNFPT demeure un partenaire privilégié en termes d'actions de formation.

Le rappel du rôle central du plan de formation

Le plan de formation apparaît comme l'outil de pilotage majeur de la stratégie de formation au sein des collectivités territoriales. Cependant, ce document, bien qu'obligatoire, n'est pas toujours élaboré. C'est un sujet de dialogue social dont tous doivent se saisir. Il est également soulevé que les plans de formation, lorsqu'ils sont établis par les collectivités, ne sont pas systématiquement transmis au CNFPT qui doit pourtant demeurer un partenaire privilégié de la formation professionnelle des agents territoriaux.

C'est la raison pour laquelle le CSFPT rappelle l'obligation légale d'établir un plan de formation et recommande qu'une réflexion soit menée au plan national en vue de contraindre les collectivités à remplir cette obligation. Il est également recommandé de développer les plans de formation mutualisés sur l'ensemble du territoire et que le CNFPT et les Centres de Gestion trouvent un accord pour couvrir les collectivités qui n'ont pas de services formation.

Vers une évolution des formations obligatoires

La formation statutaire obligatoire pour tous a constitué l'un des aspects majeurs de la loi de février 2007. La formation d'intégration s'est ouverte à l'ensemble des agents et notamment à ceux de catégorie C. Depuis le décret du 29 octobre 2015, la durée de la formation d'intégration est de 10 jours pour les catégories A et B et de 5 jours pour la catégorie C. Cependant cette formation est jugée insuffisante par les collectivités elles-mêmes. Afin de répondre à ce constat, le CSFPT propose que cette durée puisse prendre davantage en considération les missions des agents concernés et les responsabilités auxquelles ils sont confrontés, de même que l'environnement dans lequel ils évoluent.

Le CSFPT rappelle son attachement à une formation continue de qualité. En effet, elle doit constituer un droit opposable des agents pour accéder à des formations de développement professionnel, à des formations aux concours et examens, ce qui selon le CSFPT, s'inscrit pleinement dans le principe de carrière inhérent à la fonction publique.

Réaffirmer le rôle des outils à l'initiative des agents

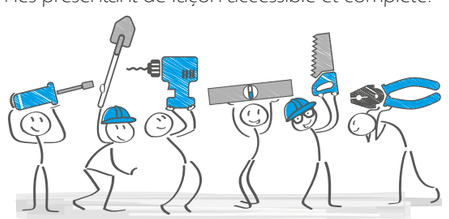
Le droit individuel à la formation (DIF), est un dispositif qui a permis à chaque agent de disposer d'un crédit d'heures afin de suivre des formations. Or, il est constaté que le DIF est très modestement utilisé par les agents en raison de la lourdeur du dispositif. En application de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017, le compte personnel de formation (CPF) a été élargi à la fonction publique et remplace les dispositifs de DIF antérieurs. Le CPF permet ainsi à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à se retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF est de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel. Le nouveau dispositif, entré en vigueur au 1er janvier 2017 devra donc accroitre et étendre le recours à la formation des agents.

S'agissant du livret individuel de formation (LIF), il a été initialement conçu comme un document présentant une photographie complète du déroulement de carrière de l'agent. Or, le LIF s'est avéré assez difficile à mettre en œuvre et complexe à alimenter. Le CSFPT expose que le LIF prendra du sens et de l'intérêt s'il est véritablement connu et reconnu par les employeurs dans le cadre de la carrière tel que le texte le prévoit. Il propose d'ailleurs que le dispositif change de nom. Le CSFPT recommande en outre qu'à l'occasion du commencement du parcours de formation d'intégration, le LIF soit remis à chaque agent inscrit à cette formation, avec une aide pour son utilisation. Le CSFPT insiste également sur le fait que le CNFPT doit avoir un rôle incitatif en particulier dans le cadre des formations sur l'entretien professionnel.

La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE), dispositif à finalité diplômante permet à chacun de pouvoir obtenir un diplôme au vu de son parcours personnel et professionnel. Cependant, le CSFPT remarque que ce dispositif est utilisé de façon exceptionnelle même si il est de plus en plus connu des agents. La faible utilisation concerne également le bilan de compétences. De même, le congé de formation professionnelle permettant à l'agent de s'orienter vers un nouveau métier soulève un certain nombre de contraintes pour les collectivités, ce qui ne permet pas toujours d'accéder à la demande des agents.

Face à ce constat, le CSFPT recommande l'établissement d'une convention entre la collectivité et le CNFPT pour la prise en charge de l'accompagnement à la préparation de la VAE, dans le cadre des formations de professionnalisations et de perfectionnement organisées par le CNFPT, en particulier dans le cadre des métiers dits «en tension» ou dans le cadre d'une démarche de reconversion. Sur le même sujet, le CSFPT propose de créer un véritable «droit à la reconversion» pour que les agents bénéficient du temps et des moyens de se réorienter en cas de mobilité, pour prévenir l'usure professionnelle notamment. Il est également préconisé de développer et favoriser le dialogue social sur les politiques de formation et leur mise en œuvre. En ce sens, le CSFPT préconise de prévoir une négociation obligatoire tous les trois ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et parcours professionnels dans les collectivités territoriales de plus de 50 agents, et dans les collectivités concernées par une fusion ou une mutualisation.

Enfin, le CSFPT recommande la mise à disposition de chacun des agents d'un «guide de la formation professionnelle» sous l'égide du CNFPT, reprenant l'ensemble des éléments constitutifs de ce domaine et en les présentant de façon accessible et complète.



L'ENCADREMENT DU CUMUL D'EMPLOIS ET D'ACTIVITÉS

Le décret du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique a été pris pour l'application des articles 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, dans leur rédaction issue de la loi déontologie du 20 avril 2016.

En premier lieu, le décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ainsi que les conditions dans lesquelles un agent peut être autorisé par l'autorité dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

En deuxième lieu, le décret précise les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission de déontologie de la fonction publique ainsi que les règles de procédure applicables devant elle lorsqu'elle est saisie, soit de la situation des agents qui quittent le secteur public, de manière temporaire ou définitive, pour exercer une activité privée lucrative, soit des cas de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise, soit des demandes d'autorisation présentées au titre du code de la recherche.

Rappel des règles concernant le cumul d'activités

Aux termes de l'article 25 de la loi n°83-634 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.

Cette obligation d'exclusivité vise à garantir le fonctionnement normal du service public et sa neutralité.

Toutefois, les textes législatifs et réglementaires ont instauré des possibilités de cumul d'activités.
Ce principe d'interdiction de cumul d'emplois est applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels, à temps partiel ou à temps plein, occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet.

Des règles particulières sont édictées pour les fonctionnaires à temps non complet inférieur à 70 %.

La violation de ce principe donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement (art. 25 septies de la loi du 13 juillet 1983).

L'agent peut en outre être sanctionné disciplinairement.

Le principe d'interdiction de cumul est aménagé par une série de dérogations définies par les textes.

Les activités interdites

Sont toujours interdites les activités privées suivantes (article 25 ***septies*** de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) :

- la participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif
- les consultations, les expertises et le fait de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique (même devant une juridiction étrangère ou internationale), sauf au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel
- la prise ou la détention, directement ou par personnes interposées, d'intérêts de nature à compromettre l'indépendance de l'agent, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière
- la création ou la reprise d'une entreprise, immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou affiliée au régime des travailleurs indépendants, lorsque l'agent occupe un emploi à temps complet et exerce ses fonctions à temps plein.

Par ailleurs, il est interdit de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet. Cette nouvelle interdiction a été introduite par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016.
Les fonctionnaires qui occupent un emploi permanent à temps complet et qui exercent un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet disposent, pour se conformer à cette nouvelle interdiction, d'un délai de deux ans depuis la promulgation de la loi.
S'ils ne cessent pas leurs fonctions, ils feront l'objet de poursuites disciplinaires.
Les agents peuvent toutefois exercer d'autres activités que leur emploi au sein de la collectivité avec ou sans autorisation.

DOSSIER SPÉCIAL

L'ENCADREMENT DU CUMUL D'EMPLOIS ET D'ACTIVITÉS

L'exercice d'activités ne nécessitant pas d'autorisation préalable

L'article 25 ***septies*** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que sont autorisées et s'exercent librement les activités suivantes :

- la production d'œuvres de l'esprit
- l'exercice de profession libérale pour les personnels enseignants, techniques ou scientifiques des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique.

L'exercice de certaines activités n'est pas soumis à autorisation, mais à simple déclaration.

Ainsi, le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, peut continuer à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement.

L'intéressé présente une déclaration écrite à l'autorité hiérarchique dont il relève pour l'exercice de ses fonctions. Cette déclaration est transmise dès sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire, lorsqu'il est recruté en qualité de fonctionnaire. Elle est transmise préalablement à la signature de son contrat, lorsqu'il est recruté en qualité d'agent contractuel. Cette déclaration mentionne la forme et l'objet social de l'entreprise ou de l'association, son secteur et sa branche d'activités (Article 20 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017).

Une autre dérogation au principe de l'interdiction de cumul d'un emploi public permanent avec une autre activité publique ou privée existe : lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au Code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

L'exercice d'activités accessoires nécessitant une autorisation préalable

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 méconnaître l'article 432-12 du code pénal (article 25 ***septies*** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et article 5 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017).

La notion d'activité accessoire doit être entendue comme une action limitée dans le temps : mission, vacation, expertise, conseil, formation...

Le caractère accessoire doit être apprécié à la lumière de trois éléments :

- l'activité envisagée
- les contraintes et sujétions particulières
- les conditions d'emploi de l'agent.

Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires (article 5 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017).

Le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Ce texte fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire.

L'article 6 du décret du 27 janvier 2017 détaille les activités exercées à titre accessoire qui sont susceptibles d'être autorisées :

- Expertise et consultation [...], sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche
- Enseignement et formation
- Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire
- Activité agricole
- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale
- Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide

L'ENCADREMENT DU CUMUL D'EMPLOIS ET D'ACTIVITÉS



- Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers
- Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif
- Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger
- Services à la personne
- Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire avec une activité exercée à titre principal est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé (article 7 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017).

L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé.

La procédure d'autorisation du cumul d'activités

Avant l'exercice de toute activité soumise à autorisation, l'intéressé doit adresser à l'autorité dont il relève, qui en accuse réception, une demande écrite indiquant au minimum (article 8 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017) :

- l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée
- la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de l'activité.

L'autorité doit notifier sa décision d'autorisation ou de refus dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

La décision de l'autorité compétente autorisant l'exercice d'une activité accessoire peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques mentionnées notamment à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, ainsi que le fonctionnement normal du service.

En l'absence de décision expresse dans le délai imparti, l'autorisation est réputée rejetée.
L'autorité territoriale peut inviter à compléter les informations transmises dans un délai maximum de quinze jours à compter de sa demande, le délai de décision est alors porté de un à deux mois (article 9 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017).

Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité. L'intéressé doit alors adresser une nouvelle demande d'autorisation à l'autorité compétente (article 10 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017).

La création ou la reprise d'entreprise

Avant l'intervention de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, un agent public à temps plein pouvait, sur autorisation et pour une durée limitée, créer ou

DOSSIER SPÉCIAL

L'ENCADREMENT DU CUMUL D'EMPLOIS ET D'ACTIVITÉS

reprendre une entreprise. L'article 25 ***septies*** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 pose le principe général de l'interdiction de créer ou reprendre une entreprise à l'agent à temps complet exerçant ses fonctions à temps plein.
Par dérogation, l'agent à temps complet qui souhaite créer ou reprendre une entreprise doit demander à bénéficier d'une autorisation de service à temps partiel, accordée pour une durée maximale de deux ans. Cette autorisation peut être renouvelée pour une durée d'un an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, un mois au moins avant le terme de la première période. La demande de renouvellement de l'autorisation ne fait pas l'objet d'une nouvelle saisine de la commission de déontologie (article 17 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017).

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

L'agent qui se propose de créer ou de reprendre une entreprise ou une activité libérale adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève une demande écrite d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, trois mois au moins avant la date de création ou de reprise de cette entreprise ou de cette activité (article 14 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017).

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée sous réserve des nécessités de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une quotité au moins égale à un mi-temps.

L'autorité compétente saisit par téléservice la commission de déontologie de la fonction publique de cette demande dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle elle l'a reçue.

La commission de déontologie examine la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent (art. 25 ***octies*** II de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans un délai de deux mois, elle rend un avis de compatibilité, de compatibilité avec réserves (pour une durée de deux ans) ou d'incompatibilité. Dans les deux derniers cas, l'avis rendu lie l'administration et s'impose à l'agent. Un deuxième avis peut être sollicité par l'autorité territoriale, dans le délai d'un mois suivant la notification de l'avis initial. La commission doit alors prendre une seconde délibération dans le délai d'un mois à compter de la réception de la sollicitation.



JOURNÉE THÉMATIQUE EN RÉGION

L'une des missions de la Fédération consiste en la diffusion la plus large possible d'informations sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique.

En 2017, nous avons décidé d'aller au plus près des élus locaux et d'organiser également deux réunions d'information en région.

Le public visé par ces conférences regroupe:

- les employeurs territoriaux (élus),
- les Directeurs généraux de services,
- les gestionnaires des ressources des collectivités et établissements publics locaux,
- les personnes ayant des responsabilités dans la FPT.

La seconde Conférence en région qui s'intitulera :

« Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux »

se tiendra le 1er décembre 2017 en région

Hauts-de-France

SALON PREVENTICA

Depuis 2015, la FNCDG et Préventica ont conclu une convention dans le but de développer un partenariat lors des salons Préventica avec les Centres de Gestion.

Pour les 20 ans de Préventica le salon sera organisé à Paris du 20 au 22 juin.

Les Centres de Gestion qui relèvent du périmètre du salon y tiendront des permanences sur le stand, pour présenter leurs actions en matière de santé et de sécurité au travail aux visiteurs.

Lors de cet évènement, la Fédération organisera le 20 juin une journée thématique concernant la santé et sécurité au travail dans la FPT.

Il s'agira de présenter le cadre d'intervention des acteurs de la santé au travail et de revenir particulièrement sur le rôle des services de médecine mais également sur l'évaluation des instances médicales.
L'après-midi sera consacré aux pratiques territoriales pour prévenir les risques de pénibilité au travail. Seront mis en lumière des outils méthodologiques permettant de lutter contre les risques psychosociaux.

Cette journée d'information sera ouverte aux élus, DGS, acteurs de la prévention des collectivités et établissements publics ainsi qu'à tous les participants du Salon Préventica.

UNE INITIATIVE **WEKA**

WEKA

ENFIN UN RÉSEAU SOCIAL
DÉDIÉ AUX DÉCIDEURS TERRITORIAUX



valoriser votre expertise
Donnez à voir vos réalisations,
vos projets, vos savoir-faire

bâtir votre réseau
Créez un cercle d'échanges qualitatif
sur tout le territoire

interagir avec votre secteur
Partagez les bonnes pratiques, suivez
l'actualité, échangez avec vos pairs

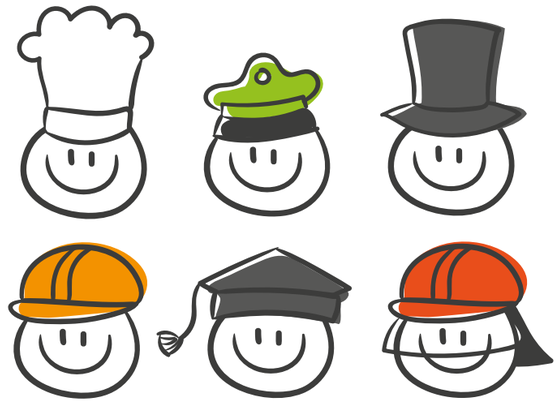
communaute-etoile.fr

VERS UNE ÉVOLUTION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

La création de la fonction publique territoriale

En 1981, l'alternance politique marque un tournant. La réforme statutaire figure dans le programme commun de gouvernement signé par le parti socialiste et le parti communiste. Elle sera mise en œuvre par le Ministre Anicet Le Pors. Cette réforme vient parachever l'évolution antérieure et s'inscrit dans le prolongement du statut de 1946.

Le mouvement de réflexion autour de la fonction publique fut accéléré par l'objectif présidentiel d'un projet de loi de décentralisation, dont l'article 1er prévoyait des « garanties statutaires accordées aux personnels des collectivités territoriales». C'est dans ce contexte qu'Anicet Le Pors a défendu l'idée d'une fonction publique de carrière pour tous.



La loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ouvre la voie à un profond bouleversement de la répartition des pouvoirs au profit des acteurs locaux. Considérée comme la loi fondamentale de la décentralisation, elle consacre essentiellement trois évolutions :

- La suppression de la tutelle administrative et financière a priori exercée par le préfet
- Le transfert de l'exécutif départemental et régional au profit d'un élu local
- La région devient une collectivité territoriale de plein exercice.

La loi du 2 mars 1982 prévoit qu'elle sera suivie par d'autres lois. Des exigences fortes concernant les agents et leur statut sont exprimées. En outre, le transfert de l'exécutif à un élu local interroge sur le statut applicable aux personnels. Il convient de déterminer le devenir des fonctionnaires d'État de services qui allaient être transférés aux collectivités locales, les élus devant pouvoir disposer des agents collaborant avec eux.

Le statut général de la fonction publique est promulgué le 13 juillet 1983.
Le statut codifie des règles qui existaient déjà, et des principes qui avaient été dégagés par la jurisprudence du Conseil d'État. Sur le fond, il s'agit surtout d'une consolidation. L'innovation réside en son champ d'application, qui va aller au-delà de la FPE, pour toucher la FPT et la FPH, ainsi tous les agents publics sont soumis au statut. Celui-ci est général, ce qui est une caractéristique fondamentale du système français.

Ainsi, depuis 1983, le régime de la fonction publique est étendu aux agents territoriaux et hospitaliers constituant ainsi les trois versants de la fonction publique. Ces trois versants partagent une base commune, ce qui permet d'avoir une unité dans la fonction publique française. Cela garantit une proximité des trois versants et offre ainsi des perspectives de mobilité.

Le statut doit permettre l'autonomie des collectivités locales tout en offrant des garanties de carrière aux agents qui soient comparables à celles des agents de l'État.

L'objectif est d'éviter qu'il y ait une sous fonction publique, c'est-à-dire une fonction publique territoriale qui ne serait pas l'égale de celle d'État.

Les Principes régissant la Fonction Publique Territoriale et ses spécificités

Plusieurs principes fondamentaux ont servi de base au statut général :

- L'égalité d'accès aux emplois publics, proclamée par l'article 6 de la Déclaration de 1789, qui impose que, dans les nominations de fonctionnaires, il ne soit tenu compte que de la capacité, des vertus et des talents

DOSSIER SPÉCIAL

VERS UNE ÉVOLUTION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

- La neutralité : Le service public doit être guidé selon l'intérêt général, sans être influencé par les intérêts privés

- L'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif. La justification première du statut de la fonction publique est de protéger les fonctionnaires contre les pressions du politique. C'est pour cette seule raison qu'il fut inventé. Le principe en était simple : l'emploi du fonctionnaire ne doit pas être menacé s'il refuse d'obéir à un ordre illégal.

- La continuité : un service public doit fonctionner de manière continue et régulière, sans autres interruptions que celles prévues par la réglementation en vigueur. Un service public répond à un besoin essentiel qui doit être satisfait en permanence

- La mutabilité : L'adaptabilité du service est la condition nécessaire pour suivre l'évolution des besoins d'intérêt général. Cette condition justifie les mutations qui interviennent régulièrement dans les services publics, qui doivent s'adapter tant aux progrès de la technique qu'à l'évolution de la demande sociale. Ce qui implique qu'aucun obstacle juridique ne doit s'opposer aux changements à accomplir.

- La responsabilité, qui fait du fonctionnaire un citoyen à part entière, pour assumer pleinement sa responsabilité de service public

- Le principe de parité qui signifie l'égalité de traitement entre les fonctionnaires des 3 fonctions publiques

Il se manifeste principalement par :
  - ✔ l'adoption du titre premier du statut général de la fonction publique, définissant les droits et obligations communs aux trois fonctions publiques
  - ✔ l'affirmation du principe de mobilité entre les fonctions publiques (mise à disposition, détachement, intégration, concours interne...)
  - ✔ la mise en place d'une parité des rémunérations, principales et accessoires.

- L'unité de la fonction publique qui se caractérise par la mise en œuvre dans les trois versants d'un système de carrière et d'un régime de déontologie commun.

Le système de la carrière

La loi du 13 juillet 1983 s'inscrit dans un système de fonction publique de carrière. Celui-ci offre une garantie d'emploi et d'évolution dans la vie professionnelle du fonctionnaire.

Le fonctionnaire est recruté dans un corps ou cadre d'emplois dans le cadre duquel il va progresser et faire carrière. Il peut être amené à changer d'emploi mais conserve son grade et ne subira pas de conséquence sur son déroulé de carrière.
La continuité de la carrière du fonctionnaire territorial n'est interrompue ni par le changement d'employeur ni par le changement d'activité.

Les fonctionnaires bénéficient d'une protection contre les mutations et licenciements abusifs permettant de garantir la continuité, la neutralité, l'égalité et l'indépendance du service public, en contrepartie du droit pour leur employeur de les changer d'emploi dans l'intérêt général et en fonction de leur valeur professionnelle. Les contreparties de cette protection peuvent également prendre la forme de contraintes telles que la limitation du droit de grève.

Le respect des spécificités du monde territorial

Si une base commune a été définie en 1983, les trois versants relèvent de périmètres différents dont il convient de tenir compte.

La loi de décentralisation du 2 mars 1982 prévoyait la mise en place d'un statut de la fonction publique territoriale afin de lutter contre **l'extrême diversité et la précarité** caractérisant la situation des agents des collectivités locales. Il s'agissait également de doter les collectivités locales de moyens humains à la mesure de leur récente liberté de gestion et de leurs nouvelles compétences.



VERS UNE ÉVOLUTION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

Des principes spécifiques ont encadré la construction de la FPT.

Tout d'abord, le principe d'unité de la fonction publique territoriale. L'ambition était de mettre fin à l'existence de différents statuts qui existaient dans les collectivités afin d'en créer un qui serait commun à toutes ces entités. Il s'agissait également de réduire les problématiques d'inéquité et d'inégalité de traitement entre les agents.

La reconnaissance de la **spécificité des collectivités locales** devait être la contrepartie de l'uniformisation découlant des deux principes d'unité et de parité. Le législateur devait donc concilier les garanties accordées aux agents et le principe de la libre administration des collectivités locales. Ce principe à valeur constitutionnelle, a pour corollaire le principe selon lequel les collectivités territoriales bénéficient de ressources dont elles peuvent disposer librement dans les conditions fixées par la loi.

Si la FPE concerne un nombre réduit d'employeurs (les ministères et les établissements publics qui en dépendent), à l'inverse, la FPT concerne des milliers d'employeurs autonomes (les communes, les départements, les régions et tous leurs établissements publics).

La FPT est caractérisée par une multiplicité d'employeurs mais aussi une diversité de domaines de compétences.

Une particularité de la FPT est d'assurer un service public de proximité en étant à l'écoute des attentes des citoyens.

Cela se traduit notamment par une majorité d'agents de catégorie C.

La FPT devait pour exister, respecter l'autonomie des collectivités mais aussi le principe de dualité des autorités. Cette Fonction publique est marquée par une grande liberté de gestion des fonctionnaires de la collectivité, laissée aux exécutifs locaux : le principe est en effet celui de la libre affectation et du libre choix des fonctionnaires par l'autorité territoriale (l'exécutif), sur des emplois créés par l'assemblée délibérante, emplois qui, en revanche, indiquent le grade de l'agent à recruter. C'est aussi l'exécutif qui gère la carrière des fonctionnaires, et ce, à l'échelon local, décentralisé.

Le statut de la FPT est fondé sur les principes de bases de la fonction publique française selon un principe de parité avec la FPE, tout en respectant les spécificités du milieu territorial. Cet équilibre entre parité et spécifié évolue et doit sans cesse être maintenu.

Les évolutions du statut et la question de son devenir

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 être 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.

Le cadre instauré en 1984 a subi de nombreux remaniements mais a su résister à ces changements et évoluer ce qui atteste de sa souplesse.

De manière générale, les objectifs de l'époque ont été atteints :

- La FPT n'est plus traitée de manière inégalitaire par rapport à la FPE, elles se situent sur un niveau égal
- Des passerelles sont ouvertes entre les trois versants de la fonction publique et la mobilité est facilitée
- Les trois versants de la fonction publique répondent à une logique de carrière.

Le statut de la fonction publique a été un progrès. Il a permis la clarification de l'organisation de la fonction publique territoriale, ainsi que l'amélioration des conditions d'emploi des agents publics des collectivités territoriales.

Le statut général des fonctionnaires est porteur d'une certaine vision du service public. Il traduit les valeurs d'égalité des citoyens, de continuité de l'action publique et d'adaptabilité. Les agents publics portent ces valeurs républicaines essentielles de même que les employeurs publics.

La construction de 1984 a fait ses preuves. Il a fallu l'adapter aux circonstances, aux évolutions des besoins, aux évolutions des textes. Cette adaptabilité est une des forces de la FPT.

DOSSIER SPÉCIAL

VERS UNE ÉVOLUTION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?



Elle a permis l'intervention de différentes lois pour maintenir l'équilibre entre autonomie de gestion des collectivités territoriales et logique unitaire du statut.

C'est également la capacité d'adaptation qui a garanti le suivi des mouvements de décentralisation.

De nombreuses réformes ces dernières années attestent de son adaptabilité :

- Loi du 2 février 2007 qui impacte notamment la formation professionnelle
- Loi du 19 février 2007 qui modifie l'architecture des institutions de la FPT et leurs missions
- Loi du 3 août 2009 concernant la mobilité
- Loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social
- Loi du 12 mars 2012 sur la stabilisation des emplois des contractuels et la lutte contre les discriminations hommes/femmes
- Loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie des agents publics.

Le statut de la fonction publique est souvent critiqué pour sa « rigidité » et de profondes modifications, voire sa suppression ou une limitation de son champ aux emplois « régaliens » (justice, ordre public, diplomatie…), peuvent être prônées. Dans la FPT, il a notamment été proposé par certains élus de rapprocher le cadre d'emploi des fonctionnaires territoriaux du droit du travail.

Par ailleurs, est souvent mis en avant le poids de la masse salariale des collectivités sur les finances publiques.

Il existe deux modèles de fonction publique : la fonction publique de carrière et la fonction publique d'emploi. Par exemple, en Suède, il n'y a quasiment pas de statut, de garantie de l'emploi, ni de notions de grade ou d'échelle de rémunération. Les agents publics y sont employés par des « agences » autonomes, y compris en matière de gestion des ressources humaines.

Dans une « fonction publique d'emploi », les agents publics passent un contrat de travail avec leur employeur, très proche du modèle en vigueur dans le secteur privé. L'agent contractuel est recruté sur des critères librement déterminés par l'employeur et n'a pas de garantie d'évolution de carrière.
Des conventions collectives prévoient des évolutions de carrière et de rémunération en fonction de l'ancienneté.

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.

D'autres élus souhaitent des modifications statutaires significatives sur la rémunération, la retraite, le recrutement ou l'emploi. Parmi les propositions formulées on trouve notamment :

- Geler les embauches pendant cinq ans
- Embaucher sous contrat de droit privé les nouveaux entrants dans la fonction publique et permettre à ceux qui veulent passer du statut au contrat de le faire
- Favoriser les départs volontaires et créer une bourse locale de l'emploi public
- Mettre fin au principe d'unicité de la fonction publique en matière de points d'indice et introduire une part de rémunération au mérite
- Réduire le pouvoir devenu trop important des

VERS UNE ÉVOLUTION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

commissions paritaires
- Remonter le temps de travail des agents à 1 750 heures annuelles contre 1 607 heures théoriques actuellement.

Le rapprochement avec le secteur privé n'est-il pas déjà une réalité ?

La frontière entre secteur public et secteur privé est souvent présentée en France comme découpant deux mondes de nature totalement distincte. Le monde public est ainsi présenté a priori comme peu évolutif, centré sur des rapports d'autorité et offrant un certain confort à agents alors que le monde privé est dessiné par contraste comme plus dynamique, mouvant, mais aussi soumis à d'importantes pressions pour plus de compétitivité.

La situation de l'administration française a évolué. Les réformes qui se rattachent à la nouvelle gestion publique notamment locale introduisent de nouvelles logiques managériales qui nient dans certains cas les spécificités de l'univers public et importent des outils de gestion conçus dans le secteur privé. Le législateur tend également à rapprocher de plus en plus les deux secteurs.

Le droit de l'Union européenne, comme le droit issu de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950, ignorent les distinctions entre droit privé et droit public et les touchent de la même manière.

Par ailleurs, certains principes constitutionnels s'appliquent tant aux salariés qu'aux agents publics (comme le droit de grève ou le droit syndical).

Le code du travail régit les relations entre employeurs privés et salariés. Toutefois, dans de nombreuses situations, il s'applique aussi aux agents de la fonction publique soit directement par référence directe au code (ex : les 9 principes généraux de prévention), soit indirectement par le biais des principes généraux inspirés du droit du travail et dégagés par le juge administratif.

Parmi ces principes, peuvent être cités :

- l'interdiction de licencier une employée en état de grossesse
- L'interdiction de rémunérer en dessous du salaire minimum de croissance (SMIC)
- l'interdiction des amendes et sanctions pécuniaires prononcées par une personne publique contre son personnel
- l'interdiction de mesure discriminatoire contre les grévistes
- la nécessité de l'accord des deux parties (employeur et travailleur) pour modifier les termes d'un contrat de travail
- Le droit au reclassement au bénéfice de tout agent public déclaré médicalement inapte à occuper son emploi

Par ailleurs, les accords passés entre représentants des administrations et représentants des fonctionnaires se sont multipliés (protocoles d'accord sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, sur la précarité, sur les risques psychosociaux...).

Certains accords ont pu avoir une importance et influencer ensuite le législateur qui a, ces dernières années, sous l'influence du droit communautaire, rapproché les conditions de travail des agents publics et des salariés.

Des divergences existent toujours notamment en matière d'emploi.

Les contrats de travail à durée déterminée ne sont pas une exclusivité du droit privé, bien au contraire ils se sont développés dans la fonction publique avec un statut différent.

Les principaux points de divergence qui demeurent sont les suivants :

✔ La durée des contrats

En droit privé en application de l'article L 1242-8 du code du travail, la durée d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être supérieure à 18 mois (exceptionnellement 24 mois pour les contrats conclus en application de l'article L 1242-3 c'est-à-dire ceux qui comportent un volet formation professionnelle).

En droit public, les contrats peuvent être de 3 ans maximum (article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

✔ Le renouvellement

En droit privé les contrats de travail à durée déterminée ne peuvent être renouvelés qu'une fois à condition que la durée totale renouvellement compris ne dépasse pas la durée maximum prévue par le code du travail pour un contrat à durée déterminée (L 1243-13 du code du travail). En droit public il n'existe pas de limite au nombre de renouvellements sauf à ce que la durée totale ne dépasse pas 6 ans. Dans ce cas, le CDD est transformé en CDI (article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

✔ L'indemnité de fin de contrat

En droit privé une indemnité de fin de contrat de 10% (L 1243-8 du code du travail) est due lorsque le contrat n'a pas été renouvelé par une décision de l'employeur. En droit public aucune indemnité de fin de contrat n'est due sauf dispositions spécifiques du contrat.

En matière de rémunération, de recrutement, d'organisation du travail, des similitudes peuvent également se retrouver.

Toutefois, les principes inhérents au service public ainsi que la notion d'intérêt général nécessitent une protection spécifique des agents publics et un cadre statutaire adapté.

La question de la réduction des effectifs et de la suppression du statut sauf pour les fonctions régaliennes?

Dans le cadre des débats liés à l'élection présidentielle, il a été mis en avant par certains la nécessité de réduire le nombre de fonctionnaires, notamment territoriaux.

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).

Plusieurs leviers efficaces peuvent être (et sont) actionnés pour réduire le poids budgétaire que représente la fonction publique sans qu'on ait besoin de supprimer le statut des fonctionnaires : gestion des recrutements et des reconversions, temps de travail, non-remplacement de certains départs à la retraite.
Quel que soit le type de collectivités, (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.

Les collectivités locales et leurs groupements vivent de profonds bouleversements qui les contraignent en urgence à s'adapter, à faire preuve d'initiatives audacieuses, tout en donnant à leurs actions une dimension plus stratégique et à trouver de nouvelles formes de coopération entre elles.

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. Les marges d'inflexion restent significatives s'agissant du temps de travail, des régimes indemnitaires ou de la prévention de certaines absences pour raisons de santé. L'optimisation de l'organisation peut aussi fournir des pistes d'économies.

L'objectif de maîtrise de la masse salariale des trois fonctions publiques, par notamment la baisse autoritaire des effectifs de la Fonction publique Territoriale entre en contradiction avec le fait que les collectivités jouissent d'un principe constitutionnel de libre administration, que seule une baisse des dotations a jusqu'ici pu contourner.

Certains proposent de limiter le cadre statutaire aux emplois relevant des fonctions régaliennes de l'Etat. Les nouveaux arrivants dans la fonction publique seraient recrutés par CDD et prendraient un statut de droit privé. Ceux déjà en fonction pourraient choisir entre le statut de droit privé ou le maintien du statut de droit public.

Le fonctionnaire est dans une position statutaire et non contractuelle parce qu'il est au service de l'intérêt général défini par la loi et le règlement. En élargissant, voire même généralisant le recrutement d'agents publics par contrat, cette réforme contreviendrait au recrutement par voie de concours et par là même au principe d'égalité.

Par ailleurs, cette proposition risquerait d'entraîner des coûts importants d'harmonisation entre les rémunérations des agents et des différences de statut très compliquées à gérer en cas de recours à des contrats de droit privé.

VERS UNE ÉVOLUTION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?



La suppression ou la limitation du statut entraînerait par ailleurs :

- ✔ Une inéquité et une inégalité de traitement entre les agents
- ✔ Un risque de non-respect du principe de continuité du service public avec l'introduction d'une précarisation des emplois publics.

La plupart des rapports écrits sur l'avenir de la Fonction Publique (livre blanc sur l'avenir de la fonction publique de JL. SILICANI en 2008, rapport de B. Pêcheur en 2013, rapport de J. Théophile pour l'institut Montaigne en 2014 , rapport de P.LAURENT en 2016 ou rapport du CESE en 2017) retiennent que le statut général est un cadre suffisamment souple pour permettre la plupart des réformes nécessaires à son adaptation.

La fonction publique, dans son organisation statutaire et pour ses trois versants, est en mesure d'apporter une contribution déterminante aux politiques publiques prenant en compte l'intérêt général de la société.

Il convient de favoriser l'adaptation de la fonction publique aux attentes de la société : besoins sociaux, transformation numérique, demande de proximité, de simplification, de réactivité....

Des adaptations législatives demeurent nécessaires. Pourquoi ?

- ◆ l'exigence d'une qualité sans cesse accrue des prestations de service public
- ◆ les impératifs conjoncturels qui pèsent sur l'emploi public (départs massifs d'agents à la retraite, rareté de certains profils professionnels, désengagement de l'Etat)
- ◆ le manque de lisibilité et de cohérence entre les compétences attribuées aux différentes strates de collectivités
- ◆ la recherche d'économies d'échelle et de maîtrise des coûts rendent en effet indispensables un certain nombre de modifications législatives.

Ces enjeux nécessitent une politique de ressources humaines dynamique et innovante. L'évolution de la Fonction Publique ne pourra être que le fait d'un management repensé.

DOSSIER SPÉCIAL

VERS UNE ÉVOLUTION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

RAPPORT DU CESE (JANVIER 2017)



En juillet 2016, le Premier ministre avait chargé le président du Conseil économique, social et environnemental (CESE), Patrick Bernasconi, d'une mission sur l'avenir de la fonction publique.

Cette mission avait pour objectif de mener ***«une réflexion prospective»***, ***«afin de dresser les pistes de ce que les trois versants de la fonction publique devraient être à un horizon de moyen terme»***.
Il s'agissait de définir les futurs principes qui régiraient la fonction publique, et de déterminer les évolutions souhaitables pour ***«les relations hiérarchiques, l'innovation managériale, la promotion d'un environnement de travail épanouissant pour les agents, et l'impact de la révolution numérique.»***

Le Conseil économique social et environnemental a adopté à une large majorité, mardi 24 janvier, le projet d'avis relatif à ***«l'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent»***.

Le CESE se prononce en faveur du maintien du modèle de fonction publique fondé sur le statut et formule une vingtaine de recommandations.
Les deux rapporteurs ont rappelé que le statut était protecteur de l'usager et le garant de la capacité d'accès des citoyens à un service public de qualité et stable. Dans son avis, le CESE ne s'est pas prononcé sur la question des effectifs des administrations.

Le CESE propose la réunion ***« d'assises nationales et territoriales du service public »*** et insiste sur le rôle que devrait jouer le Conseil national des services publics mis en place en 2014 comme ***« l'instance adaptée pour vérifier l'adéquation aux missions aux besoins et aux réalités des territoires »***. Des moyens doivent découler de ce débat citoyen et la feuille de route ainsi tracée ne doit pas être remise en cause tous les 5 ans.

Dans les relations au public, le rapport insiste également sur l'importance de poursuivre l'effort de simplification des démarches administratives et à ***« évaluer, soutenir et amplifier »*** les démarches d'innovation dans l'objectif d'un meilleur service à la société.

En matière d'emploi, le rapport du CESE préconise un meilleur principe d'égalité femmes/hommes et une plus grande diversité dans les modes de recrutement.

Le CESE préconise de renforcer les passerelles et les mobilités, d'accentuer les efforts et les négociations concernant la pénibilité et les conditions de travail. Il insiste sur un dialogue social renforcé à tous les niveaux.
Le rapport souligne aussi la nécessité de préciser de façon plus claire la situation des contractuels ***«en fixant un corpus portant notamment sur les conditions de recrutement, la position hiérarchique, la protection sociale, la durée du contrat »***.



CENTRE DE GESTION DES CÔTES D'ARMOR : LE SERVICE COACHING INDIVIDUEL



Le Centre de Gestion des Côtes d'Armor a mis en place ce nouveau service à destination des agents et des encadrants. De multiples raisons peuvent nécessiter d'y avoir recours: Améliorer son efficacité professionnelle, réussir sa prise de poste, conduire le changement, améliorer ses relations...

Il s'agit d'un accompagnement individuel au changement qui permet à une personne de découvrir, mobiliser ou acquérir des ressources (internes ou externes) pour résoudre une problématique et/ou de mener à bien un projet en produisant ses propres solutions. Cet accompagnement permet aussi à l'agent de révéler son potentiel afin d'améliorer son niveau de performances et son autonomie. Il ne s'agit ni de conseil ni de formation. Il peut être demandé par un agent, un encadrant (et validé par l'autorité territoriale) ou directement proposé par la collectivité.

Le Centre de Gestion se base sur un travail de questionnement. L'accent est mis auprès de la personne accompagnée sur la compréhension de son fonctionnement et de ses comportements mais aussi sur sa relation avec l'entourage professionnel.

Sont identifiées avec l'agent coaché les ressources qui lui permettent d'atteindre l'objectif fixé. Cela lui permet de mieux se connaitre et de mieux comprendre les autres. La personne mobilise alors son potentiel et ses ressources pour réussir à résoudre par elle-même ses difficultés ou réaliser les projets confiés.

Les effets possibles sont nombreux, en fonction des objectifs de la personne accompagnée. Cela peut permettre d'atteindre un objectif clair et en adéquation avec l'environnement de la personne, de mieux gérer son temps et ses priorités, de prendre du recul ou encore d'améliorer ses relations avec ses collègues.

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE: LE SERVICE DE CONSEIL EN MOBILITÉ

L'objet de ce nouveau dispositif «Préparer son projet de mobilité professionnelle» est d'aider les agents territoriaux souhaitant changer de poste à identifier les emplois auxquels ils peuvent postuler à court et moyen terme. Cette action les amène à étudier leurs possibilités de mobilité en fonction de leurs compétences et de leurs contraintes, mais également des exigences des recruteurs.

Cette action ne s'adresse pas aux agents désirant changer d'orientation professionnelle ni aux agents en reclassement pour inaptitude médicale. Ceux-ci sont orientés vers des dispositifs plus adaptés.

L'action se déroule sur une durée de 19h30 réparties sur trois mois. Elle est collective (8 à 10 personnes) afin d'assurer une dynamique de groupe. Entre les sessions, les stagiaires auront à réaliser des démarches personnelles en lieu avec leur projet. En fin de session, chaque stagiaire bénéficie d'un entretien individuel afin de préparer le plan d'action de son projet. Cette action, menée par les conseillers emploi du Centre de Gestion, est animée par un prestataire. En fonction des besoins, les stagiaires pourront participer aux actions complémentaires proposées par les conseillers emploi (ateliers de rédaction de candidature, préparation à l'entretien...)

Pour les inscriptions, l'agent doit faire la demande auprès de sa collectivité. Avant l'action, des entretiens exploratoires permettant de valider la participation du candidat sont organisés par les conseillers emploi avec l'agent, puis avec l'employeur. À l'issue de l'action, un entretien tripartite (agent, collectivité, conseiller emploi) permet de faire le bilan et de présenter le plan d'action.

LE CDG 10 À LA RENCONTRE DES ÉLUS

Le Centre de gestion de l'Aube et la FNCDG ont participé, le 4 avril, à la demande de l'association des maires départementale à une réunion d'information à destination des collectivités.

Cinq thématiques ont été abordées lors de cette rencontre organisée à Troyes :

- Le recrutement : la réunion a été l'occasion de présenter
  - ✔ les chiffres du panorama de l'emploi public
  - ✔ la règle du concours
  - ✔ les cas de recours aux agents contractuels
  - ✔ les obligations des employeurs qui souhaitent procéder à un recrutement.

- La déontologie : 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 FNCDG et le CDG 10 ont exposé les principales dispositions de la loi déontologie du 20 avril 2016 et détaillé les droits et obligations des agents publics.

- Le temps de travail : la réunion a permis de rappeler le cadre juridique applicable en matière de temps de travail : notion de travail effectif, garanties minimales, définition des cycles, heures supplémentaires, temps non complet, temps partiel, heures supplémentaires, congés, autorisations d'absence.

- La rémunération : l'attention a été portée sur deux éléments principaux, à savoir la réforme PPCR et la mise en œuvre progressive du RIFSEEP

- La santé/sécurité au travail : la FNCDG et le CDG 10 sont revenus sur les obligations pesant sur l'autorité territoriale en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail, le rôle des différents acteurs, les congés de maladie et la gestion de l'absence.

L'ÉVALUATION DU TRAVAIL DES AIDES À DOMICILE PAR LE CDG 76

L'analyse du travail des aides à domicile constate une différence importante de ressenti entre l'activité théorique et l'activité réelle. Il s'agit d'une population d'agents confrontée à de nombreux risques professionnels (gestes répétitifs, manutention manuelle, biologique, charge mentale, domestiques, routiers).
Un fort taux d'absentéisme et une augmentation des arrêts de travail sont constatés. 60% des arrêts de travail correspondent à des accidents de service et 40% à des accidents de trajet. En effet, le risque routier est important, les aides à domicile utilisant beaucoup leurs véhicules personnels.

Le Centre de Gestion de Seine-Maritime a réalisé une étude ergonomique dans le but de réduire la pénibilité et l'absentéisme mais également dans une logique d'alimentation du document unique d'évaluation des risques.
La démarche entreprise est collective et participative. Un questionnaire a été élaboré dans l'objectif de comprendre la situation réelle des agents en utilisant des méthodes adaptées à l'environnement de travail analysé.
Les outils et méthodes d'observations ont reposé sur l'analyse vidéo, les entretiens, les questionnaires et check-lists, et des appareils de mesures (dosimètre, cardiofréquencemètre...)
L'analyse ergonomique s'est appuyée sur différents indicateurs :

- ✔ Ecoute de l'agent : fatigue, pénibilité, douleur physique... ;
- ✔ Indicateurs médicaux : accidents du travail, maladies professionnelles, restriction d'aptitude ;
- ✔ Indicateurs RH : absentéisme, démission, recrutement difficile, vieillissement ;
- ✔ Indicateurs du service : incidents répétitifs, services non satisfaisants, conflits.

L'étude réalisée a permis de mieux appréhender les conditions de travail des aides à domicile, de définir des profils types d'aides à domicile, et des profils types de bénéficiaires. Cela permet d'ajuster les affectations en fonction des profils lorsque c'est possible.
Des actions sont entreprises par le médecin de prévention qui organise des réunions de formation (conduite à tenir en période de canicule, face à des comportements aggressifs). Un transfert de connaissances entre les participants a lieu au travers de groupes de parole.

JOURNÉE THÉMATIQUE
SALON PREVENTICA PARIS - MARDI 20 JUIN 2017



Les services de SANTÉ et de SÉCURITÉ au TRAVAIL

- L'ÉVALUATION DES INSTANCES MÉDICALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE
- LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

INSCRIPTIONS À PARTIR DU 24 AVRIL 2017 SUR WWW.FNCDG.COM

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

LA RÉALISATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Une obligation légale et réglementaire

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. Il s'agit d'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...

Le document unique permet de définir un programme d'actions de prévention découlant directement des analyses et des évaluations qui auront été effectuées.

Malgré l'importance de cette obligation, elle n'est pas assez respectée par les employeurs territoriaux. Plus de la moitié des collectivités et établissements déclare avoir réalisé l'inventaire des risques professionnels auxquels leurs agents sont exposés. Un tiers des employeurs ne l'ayant pas adopté comptent le faire mais mettent en avant la nécessité d'être accompagnés dans cette démarche.

Quelle est la méthode d'élaboration du DU ? Quelles sont les étapes à respecter, les personnes à associer, les précautions à prendre ?

Les étapes de réalisation du document unique

Etape 1 : Préparer la démarche

La politique d'analyse et de prévention des risques mise en œuvre par une collectivité ou un établissement public doit représenter un engagement de tous, et doit être portée par les élus. Une volonté claire doit être affichée afin de souligner l'importance de la démarche.
Cela permet une meilleure adhésion au projet.
La constitution d'un groupe de travail/groupe de pilotage est un préalable indispensable à la réalisation de la démarche.
Le groupe de pilotage comprend généralement :

- L'autorité territoriale ;
- Un membre de la direction ;
- Un ou plusieurs assistant(s)/conseiller(s) de prévention ;
- Le médecin de prévention ;
- Un membre du CHSCT ou un représentant du personnel.

La réalisation du DU doit contribuer au dialogue social de la collectivité ou de l'établissement. L'implication des instances paritaires, des représentants du personnel ainsi que des agents eux-mêmes est indispensable.
Il convient de sensibiliser les agents et de les faire participer à la démarche d'analyse du risque et de recherche des moyens de prévention.

Etape 2 : Définir les risques

La réglementation précise que l'évaluation des risques professionnels doit comporter au moins un inventaire des risques identifiés propres à l'activité de la collectivité *(article L 4121-3 du Code du travail).*

Une collectivité peut comprendre un grand nombre de services comprenant eux-mêmes plusieurs activités. Le groupe de travail doit découper les services en «unités de travail». Le découpage peut être basé sur un poste, une équipe, un service.

Exemple :
Unité de travail : services techniques
Activités : bureautique, visite de chantiers, entretien réseau d'eau, entretien bâtiments...

Une fois les unités de travail établies, il est alors possible d'identifier les risques encourus par les agents dans chaque unité. Des entretiens avec des agents référents connaissant le poste de travail et les tâches d'une unité de travail permettent de recenser les activités et les risques.

L'identification des risques implique la réalisation de visites de terrain afin de pouvoir évaluer le risque réel.

LA RÉALISATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Typologie des risques	Détails
Ambiances climatiques / thermiques	Mauvaise visibilité sur la route dûe à la pluie, coup de soleil et coup de chaleur durant l'été, engelures durant l'hiver ou dans les chambres froides, travail dans un bureau avec une baie vitrée face au soleil...
Ambiances lumineuses	Risque d'éblouissment, escalier mal éclairé...
Ambiances sonores	Utilisation d'une tondeuse autoportée, repas du midi à la cantine scolaire...
Biologiques	Nettoyage des toilettes publiques, ramassage des 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, dangéreux 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 appui 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, perçeuse à colonne, machine à bois...
Éffondrement	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 atmosphère explosive liée au poussière ou au gaz (bois, métane,...)
Heurt	Espace de travail mal agencé, présence d'ostacles, 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 d'élevage, utilisation d'un palan électrique...
Postural	Positions de travail statique. Frappe d'un texte à l'ordinateur avec les coudes et poignées en l'air, se pencher pour attraper le téléphone, postures pouvant entrainer des troubles musculo-squelletiques (TMS)
Projection	Meulage, perçage, tonte...
Psychosociaux	Risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des agents : stress, harccélement, épuisement professionel, 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. ex : un agent seul qui réabilitérait un ancien logement, un ancien agent qui va tondre au bord de la rivière...
Autres	Noyade, vibrations, rayonnement...

Etape 3 : Evaluer les risques propres à chaque unité de travail

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. Pour cela, il faut quantifier les risques en termes de fréquence et de gravité afin d'aboutir à une cotation des risques. Différentes grilles de cotation existent mais il est important que la cotation des risques soit déterminée sur la base de critères communs et objectifs.
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 mois une fois par an
	2	Agent exposé au mois une fois par mois
	3	Agent exposé au mois une fois par semaine
	4	Agent exposé au mois 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

Une fois l'évaluation réalisée, les situations dangereuses sont répertoriées et la cotation de celle-ci permet d'en hiérarchiser le traitement.
La cotation est une étape très importante de l'évaluation des risques. Les risques les plus critiques sont identifiés et traités en priorité dans le plan de prévention adopté par la collectivité.

LA RÉALISATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Etape 4 : Définir un plan d'actions

Une fois les risques déterminés et évalués, il convient de déterminer les mesures pour les limiter ou y mettre fin.
Pour les risques posturaux par exemple, le plan d'actions peut prévoir de limiter les gestes répétitifs et les déplacements et de donner une alternative au portage et aux efforts importants.
Pour les risques de chute, il peut être proposé de mettre en lumière certains endroits grâce à un éclairage suffisant, de limiter le travail en hauteur, de mettre en place une organisation de rangement...
Pour les risques psychologiques, le plan d'actions peut envisager la mise en place d'un plan de communication, l'intervention d'un psychologue pour décharger les tensions...
Une fois que toutes les actions envisageables de prévention ont été identifiées, la collectivité devra prévoir son plan d'actions. Le programme d'actions validé par le groupe de travail repose sur les priorités dégagées tout au long du process et sur les moyens disponibles.
Des fiches-actions peuvent être élaborées afin d'analyser les conditions humaines, techniques et financières nécessaires à la réalisation des mesures proposées.



Etape 5 : Formaliser le DU et le mettre à jour régulièrement

Si l'employeur a l'obligation de transcrire les résultats de l'évaluation a priori des risques professionnels dans le document unique, il peut le faire en choisissant la forme de celui-ci, car **la loi n'impose pas de modèle précis**.
En fonction de la taille de la collectivité et de son organisation, ces données peuvent, par exemple, être rédigées **sous forme papier** (classeur, cahier, tableau...) **ou numérique** (logiciel), l'essentiel étant que le support choisi soit clair, précis, cohérent et qu'il permette un suivi de la démarche d'évaluation des risques.

La réalisation d'un tableau de bord permet de synthétiser l'ensemble des éléments et de faciliter le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions. Un suivi est impératif pour donner du sens à la démarche ; il peut notamment se faire avec la collaboration de l'assistant de prévention.

Le document unique devra être mis à jour :

- Au moins une fois par an ;
- En cas d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail ;
- Si une nouvelle information concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est apportée.

De manière similaire aux travaux précédemment réalisés, le groupe de travail se concerte lors de la mise à jour du document unique.

Etape 6 : Communiquer sur le DU

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.**

Notre conseil : N'hésitez pas à solliciter un accompagnement de votre centre de gestion pour réaliser ce document

EN BREF

Le document unique doit :

- **Recenser les activités exercées par les agents ;**
- **Identifier les risques associés à ces activités;**
- **Évaluer les risques de manière à déterminer des priorités d'action;**
- **Proposer des mesures, dans le cadre d'un plan d'action pluriannuel.**



ATSEM : DE NOUVEAUX BESOINS FACE AUX ÉVOLUTIONS

Le 2 février 2017, le Conseil Supérieur de le Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a examiné et approuvé à l'unanimité un rapport en auto saisine sur les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Ce rapport était attendu car il s'agit d'un cadre d'emplois fortement impacté par la réforme des rythmes scolaires. Ce rapport fait clairement apparaître l'évolution de ce métier, le besoin d'une reconnaissance plus importante, mais aussi la nécessité d'offrir aux agents des perspectives de carrière.

Ce document s'inscrit dans la suite du rapport qui avait été réalisé concernant la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. Il s'agit essentiellement de revisiter le cadre d'emplois des ATSEM, tant du point de vue statutaire que des effectifs et des conditions d'emplois. Le CSFPT s'attache donc à proposer un certain nombre d'adaptations qui prennent en compte ce nouveau contexte.

Un contexte d'élargissement des missions

Les ATSEM constituent un cadre d'emplois de catégorie C, ils font tous partie de la filière médico-sociale. Il s'agit du huitième cadre d'emplois en termes de nombre d'agents (environ 54 000 agents en 2013). Il s'agit également d'un cadre d'emplois extrêmement féminisé avec 99,7% de femmes pour les fonctionnaires et 98,9% pour les contractuels.

En raison du développement considérable des politiques éducatives des collectivités territoriales depuis une vingtaine d'année et de la réforme des rythmes scolaires en 2013, ces agents voient leur mission éducative s'élargir notamment sur les temps périscolaires et extrascolaires. En effet, trois niveaux de fonctions sont exercés par les ATSEM: une fonction éducative auprès des enfants sur l'ensemble de la journée, une fonction d'assistant pédagogique auprès de l'enseignant et une fonction d'entretien des locaux et du matériel pédagogique.

Depuis plusieurs années, de nouvelles missions sont exercées par les ATSEM. Or, elles n'apparaissent pas ou de manière peu explicite dans le cadre d'emplois. Par exemple, les pratiques des collectivités révèlent que les ATSEM sont mis à contribution pour l'encadrement d'enfants de 3 à 11 ans alors que leur mission d'encadrement ne devrait concerner que les enfants de 3 à 6 ans.

L'ATSEM a un rôle d'aide, de soutien à l'enseignant, mais pas d'adjoint. En pratique, il est difficile de cerner les limites du rôle des ATSEM, ce qui entraine un questionnement sur les responsabilités de chacun des acteurs éducatifs. Les limites sont d'autant plus floues que les ATSEM exercent des missions d'ordre matériel liées au fonctionnement de la classe mais différenciées de l'entretien général des locaux. Or, il est constaté qu'il existe une confusion dans les missions exercées par les ATSEM et les adjoints techniques.

Face à ce constat, le CSFPT propose de reconnaitre dans le cadre d'emplois les missions éducatives des ATSEM et développer les actions de formation commune entre les agents territoriaux et les enseignants. Le CSFPT insiste également sur le fait que les collectivités territoriales doivent différencier la fonction d'ATSEM et la fonction d'agent technique chargé de l'entretien des locaux afin de mieux délimiter les missions de chacun.

Valoriser les missions et offrir des perspectives de carrière

Le CSFPT estime que l'appellation actuelle du cadre d'emplois semble inadaptée et tend à réduire le rôle des ATSEM aux tâches d'exécution et ne met pas assez en valeur les interventions sur les temps scolaires et périscolaires. Il est donc proposé de changer l'appellation du cadre d'emplois afin qu'il corresponde davantage à l'ensemble des missions. Cependant, aucune proposition de nouvelle dénomination n'est avancée.



RAPPORTS PUBLICS

ATSEM : DE NOUVEAUX BESOINS FACE AUX ÉVOLUTIONS

Certains ATSEM exercent des missions de formateurs auprès de stagiaires ou d'apprentis. Le CSFPT souhaite mieux reconnaitre le tutorat au sein du cadre d'emploi notamment en accordant une NBI aux maitres de stages et tuteurs.

Le rapport s'est également penché sur la formation. En effet, bien que les ATSEM suivent déjà un certain nombre de formations afin de maintenir leurs connaissances tout au long de leur carrière, le CSFPT estime que l'offre de formation doit être adaptée aux nouvelles exigences en raison de la mutation des fonctions. Le CSFPT souhaite donc le développement de l'offre de formation spécifique en direction des ATSEM et augmenter la durée obligatoire de la formation de professionnalisation au premier emploi à cinq jours.

S'agissant du temps de travail, le CSFPT envisage de réaliser une étude sur la réalité de temps de travail des ATSEM.

Vers une révision des modalités d'accès au cadre d'emploi ?

Le CAP petite enfance permet de se présenter au concours externe d'ATSEM. Au regard du contexte, le CSFPT propose de prendre en compte, dans le référentiel de formation et le référentiel de compétences du CAP petite enfance, l'évolution des missions des ATSEM notamment en matière d'autonomie pédagogique et d'encadrement de groupes d'enfants.

Il existe également un concours interne pour l'accès au cadre d'emploi. Depuis 2010, le concours ne comporte plus qu'une épreuve d'admission consistant en un entretien de vingt minutes avec le jury.

Selon le CSFPT, il semble nécessaire d'instaurer une épreuve écrite d'admissibilité en amont de l'épreuve orale. En effet, les jurys de concours déplorent une méconnaissance des missions statutaires des ATSEM. Cette épreuve permettrait de sélectionner les meilleurs candidats au regard des connaissances professionnelles et d'avoir moins de candidats aux épreuves orales d'admission.

Il apparait également nécessaire au CSFPT de renforcer les sessions de préparation au concours au regard du manque de connaissances global sur l'environnement professionnel et l'environnement territorial d'une grande partie des candidats.

S'agissant de la répartition des postes ouverts au concours, le concours externe est plus favorable que le concours interne (60% des postes contre 30%). Or, il existe un nombre important de contractuels et de «faisant fonctions» d'ATSEM, ce qui implique la nécessité de revoir la quotité des postes ouverts à chacun des concours afin de favoriser la titularisation des contractuels. Par conséquent, il est proposé d'inverser les quotités de postes ouverts entre le concours externe et le concours interne.

La question de la santé au travail : un point de vigilance

Le rapport fait apparaitre que de nombreux ATSEM souffrent de troubles musculo-squelettiques du fait de leurs missions quotidiennes. De plus, un grand nombre d'arrêts de travail pour raisons de santé de ces agents sont en lien avec la fonction exercée. Par ailleurs, la pyramide des âges vieillissante de la population d'ATSEM est un élément important à prendre en compte pour définir des mesures de prévention. Il apparait de plus en plus nécessaire de faciliter les possibilités d'obtenir l'aménagement du poste de travail ou un reclassement professionnel.

Le CSFPT préconise de favoriser le détachement et l'intégration directe de certains agents dans les autres filières. Le reclassement en catégorie C serait également à favoriser. Plus largement, les actions de prévention et de formation sont à renforcer, notamment dans le cadre du document unique. Selon le CSFPT, une attention particulière doit être apportée aux actions de formation dans les domaines des gestes et postures, de la manipulation des produits chimiques et des risques infectieux pour permettre d'assurer les missions, la sécurité et préserver la santé des ATSEM ainsi que celle des enfants des écoles.

Enfin, la création de conditions plus favorables pour la préparation aux concours de catégorie B serait une solution d'évolution pour permettre aux ATSEM de bénéficier d'un poste plus adapté à leur condition de santé physique.

Rapport de la mission d'évaluation sur le fonctionnement des instances médicales dans la Fonction Publique

Des évaluations sont menées dans le cadre de la modernisation de l'action publique afin de déceler les problèmes d'organisations, d'étudier les résultats atteints, les objectifs et les marges de manœuvre existantes.
Le 22 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.

La mission en charge de cette évaluation a réalisé un premier rapport : « rapport de diagnostic ». Ce premier livrable 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.

Les objectifs de la mission étaient les suivants : actualiser le diagnostic ; recueillir le point de vue des différents acteurs sur le fonctionnement du dispositif ; tenter de rassembler des éléments de coûts ; faire des propositions d'évolution de court terme comme de réforme plus structurelle.

Le diagnostic : un dispositif complexe, non piloté générateur de lourdeurs et de délais.

La mission constate des instances nombreuses et fragmentées couvrant près de 5,4 millions d'agents. À cela s'ajoutent des intervenants multiples, avec les services RH, les secrétariats des instances et les médecins, qui ont des objectifs différents.

Le dispositif manque d'un pilotage national au niveau administratif et médical. Cela peut expliquer les différences de pratiques.

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 diverses données sur le fonctionnement et le financement de ces instances jusque-là peu documentées.

Le dispositif est excessivement consommateur de ressources médicales de par la participation aux instances et les expertises dont le recours est quasi systématique en commission de réforme dans de très nombreux départements. Cela pose problème dans un contexte de pénurie de médecins, accentuée par une rémunération beaucoup trop faible.

De nombreuses contraintes génèrent des délais et ce malgré l'implication des secrétariats. Ils sont pourtant contenus en moyenne dans un délai 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.

Les grands enjeux et fondamentaux communs à tous les scénarios

Trois grands enjeux sont dégagés par la mission :

- Assurer un traitement de proximité qui préserve l'équité de traitement et rend le système plus efficient ;
- Garantir le respect du secret médical ;
- Faire le lien avec la GRH et les politiques de prévention et de reclassement.

Tous les scénarios envisagés par la mission supposent quelques préalables indispensables :
Un pilotage administratif et médical 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 d'un médecin coordonnateur rendrait plus pertinent le dispositif (tri entre les dossiers simples et complexes, expertises d'un spécialiste, orientation vers le bon spécialiste...). Une revalorisation des rémunérations réglementaires des médecins est indispensable.

L'ensemble des acteurs doit être soumis à une formation préalable et continue.
L'articulation des politiques de reclassement et de réemploi doit être améliorée 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.

RAPPORTS PUBLICS

Rapport de la mission d'évaluation sur le fonctionnement des instances médicales dans la Fonction Publique

Ces différents scénarios peuvent devenir complémentaires et s'articuler dans le temps.

Scénario 1 : La rénovation du cadre existant

Le scénario 1 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 ;
- Rétablir du temps de médecin-coordinateur des instances ;
- Réduire les cas de saisine ;
- Repositionner le CMS sur le pilotage médical ;
- Sécuriser le financement pour les DDCS/PP ;
- Rendre le dispositif plus adaptable à l'évolution des pathologies et des traitements.

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 difficulté 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 de confier à une autre instance le dialogue employeurs-représentants du personnel.
L'objectif serait également d'accentuer la simplification en matière de congés maladie.

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.
Les instances seraient remplacées 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 serait maintenue comme instance de recours et pour les maladies professionnelles hors tableaux.

Scénario 4 : Convergence avec le régime général

Le contrôle a posteriori serait confié au service médical de l'assurance maladie avec une convergence à terme des conditions d'octroi.

L'enquête menée auprès des CDG

Conformément aux principes de transparence et de participation qu'il s'est fixé dans sa démarche d'évaluation, le SGMAP a souhaité associer l'ensemble des parties prenantes de la politique évaluée, au premier rang desquels les représentants de la fonction publique territoriale s'agissant des instances médicales de la fonction publique.

Dans ce cadre, la Fédération a été sollicitée afin de travailler sur le volet «Fonction Publique Territoriale» et un questionnaire a été transmis à tous les CDG.



L'enquête met en évidence la qualité de la reprise de la compétence du secrétariat des instances médicales. L'exercice de cette compétence au niveau des CDG permet d'offrir une prestation transversale de nature à accélérer le traitement des dossiers et à mieux les orienter.

Le scénario 1 répond aux éléments issus de l'enquête. 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 répondent pas aux nombreux avantages du scenario 1 qui permet de ne pas bouleverser le schéma d'organisation. Un bouleversement complet de logique, au vu des investissements importants réalisés pour la reprise de cette compétence depuis 2012, ne semble pas favorable.

METTRE EN PLACE UN ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE

Le cadre dirige les services de son périmètre de compétences. La répartition entre les fonctions managériales et techniques varie selon la place du cadre dans l'organigramme. La nature du management est différente selon qu'il s'agisse d'un cadre de direction, d'un cadre intermédiaire ou d'un encadrant de proximité.

L'encadrement intermédiaire se situe entre le niveau stratégique et le niveau opérationnel. Sur le terrain, ce sont des responsables de pôle ou de service.

Dans un contexte de réforme territoriale et de disparitions et créations de collectivités et d'EPCI, la question de la mise en place de cadres intermédiaires se pose : comment les identifier, quel est leur champ de compétences et leur rôle, comment les recruter et faciliter leur prise de fonctions ?

Étape 1 - Identifier les cadres intermédiaires

Les cadres intermédiaires sont avant tout chargés de donner aux équipes le sens du projet politique de la collectivité et la traduction opérationnelle des objectifs fixés par la direction.

L'encadrement intermédiaire reste mal identifié. Il existe une grande diversité de définitions de l'encadrement



intermédiaire selon les collectivités locales. Plusieurs facteurs concourent à une faible identification des cadres intermédiaires :

- La diversité des collectivités
- La taille variable de la chaine hiérarchique
- Des filières d'origine variées...

La fonction de cadre intermédiaire recouvre des réalités différentes selon les collectivités, les besoins identifiés en termes de rôle hiérarchique et d'activités (animation, gestion, action technique) dont l'encadrement aura la responsabilité entière ou partielle :

- Un cadre intermédiaire peut avoir une fonction d'expert technique avec pas ou peu de prérogatives hiérarchiques
- Il peut également avoir un rôle de coordinateur avec des prérogatives d'organisation et de suivi mais sans pouvoir d'évaluation, ni de fixation d'objectifs. Il n'a pas de rôle hiérarchique vis-à-vis des agents du service
- Un cadre intermédiaire peut avoir une fonction de maîtrise ou d'encadrement de proximité avec une mission de supervision hiérarchique : fixation d'orientations, gestion de l'autorité, évaluation du travail et contribution à la mise en œuvre des politiques publiques.

Malgré cette diversité de situations, on peut établir un socle commun de missions réalisées par les cadres intermédiaires :

- L'expertise métier
- La mise en œuvre opérationnelle de politiques publiques
- L'organisation du travail
- La gestion des ressources financières et humaines
- La gestion de projets et conduite du changement.

Etape 2 - Définir le périmètre de la fonction et les moyens nécessaires en compétences

La définition des besoins

Le repérage des besoins réels d'encadrement intermédiaire permet de définir le périmètre de la fonction pour la collectivité.

Il s'effectue à partir d'un questionnement sur :

- Les besoins liés à l'activité de travail, à son organisation et à son suivi : la nécessité d'une plus grande structuration de l'organisation du travail
- Les attentes des agents : réorganiser le service, définir

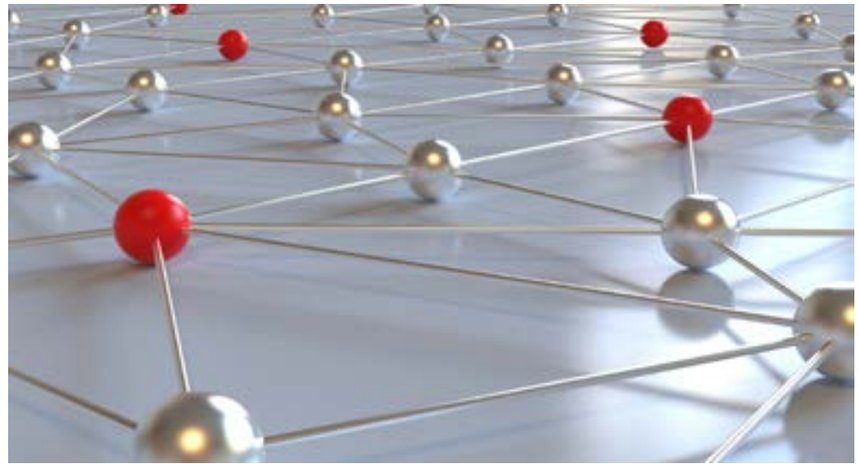
EN PRATIQUE

METTRE EN PLACE UN ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE

des objectifs collectifs et individuels, accompagner le développement des compétences, engager une réflexion sur les conditions de travail...
- Les besoins liés aux attentes des élus et de l'équipe de direction : la nécessité de délégation du suivi de l'activité au plus près des services, le développement d'un management de proximité...

La définition des missions

Ces besoins repérés, pourront être définies les missions qui seront confiées à l'encadrant.
Elles seront nécessairement différentes selon le besoin de management de proximité.



Les collectivités peuvent se référer au référentiel Management/ Encadrement au sein du répertoire des métiers du CNFPT pour élaborer les fiches de poste des cadres intermédiaires.

Missions tournées vers la Direction

- Remonter les informations concernant les agents et le service
- Contribuer à la définition de la stratégie et des politiques
- Mettre en œuvre la stratégie et les politiques sur le terrain...

Missions tournées vers l'environnement de l'équipe

- Élaborer les documents administratifs et juridiques
- Moderniser et optimiser les procédures administratives
- Contrôler la conformité et la légalité des actes
- Gérer les relations avec les usagers
- Coordonner les différents partenaires et intervenants des actions menées dans le service...

Missions tournées vers le service

- animer une équipe (orienter, dialoguer, négocier, réguler, reconnaître)
- piloter l'activité (équilibrer la charge de travail, prescrire, suivre)
- gérer les compétences (formation, apprentissage, perfectionnement, affectation aux postes)
- gérer les horaires, congés, absences
- évaluer le personnel
- organiser les postes de travail
- organiser les activités sur les postes de travail
- appuyer techniquement les agents dans leurs missions...

La définition des compétences

Trois domaines de compétences sont mobilisables à des degrés différents selon le profil d'encadrement recherché :

Des compétences de management

Il s'agit de :
- Identifier les besoins du service, formuler et fixer des objectifs, rendre compte des résultats...
- Animer une équipe : favoriser la coopération, savoir reconnaître des résultats, gérer des conflits...
- Adopter des pratiques de communication et de négociation adaptées à différents interlocuteurs...
- Savoir conduire des actions d'évaluation des agents
- Accompagner le développement des compétences individuelles et collectives
- Développer des qualités humaines indispensables à l'activité de management : cohérence entre paroles et

METTRE EN PLACE UN ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE

actes, courage de dire les choses, écouter et respecter l'autre...

Des compétences d'organisation et de gestion

Il s'agit de :

- Organiser les ressources (humaines et techniques) utiles aux activités du service, savoir gérer des priorités
- Suivre et piloter l'activité (tableaux de bord)
- Adapter l'organisation du travail pour atteindre les objectifs définis.

Des compétences techniques

Le cadre doit être capable de :



- Maîtriser les techniques et équipements utilisés dans le service
- intervenir techniquement et gérer certaines activités en propre
- Analyser les dysfonctionnements rencontrés, proposer des améliorations, en faisant participer les agents du service
- Maîtriser des activités périphériques à celles du service : hygiène et sécurité, qualité, environnement, commande publique, communication...

Les compétences du cadre intermédiaire sont un point essentiel du recrutement ou de l'affectation. Mais le responsable de service idéal, qui maîtrise toutes les compétences attendues au niveau attendu, n'existe peut-être pas. Des compromis et priorisations devront être définies en sachant que :

- un point faible dans une mission peut se compenser par un point fort dans une autre
- des compétences peuvent s'acquérir dans l'exercice de la fonction
- la définition des fonctions peut aussi se faire au regard des compétences réelles du cadre.

Pour compléter les profils et fiches de poste, là encore, les collectivités peuvent se référer au référentiel Management/Encadrement du CNFPT.

Etape 3 - Procéder au recrutement des cadres intermédiaires

Pour trouver le « bon encadrant », en fonction de ses besoins préalablement identifiés, la collectivité ou l'établissement privilégiera un recrutement interne ou externe.

Selon leur origine (candidat interne ou externe) et leur expérience (débutant ou confirmé), les candidats ne présenteront pas les mêmes atouts, ni les mêmes limites quant à leur connaissance de la culture de la structure, leur positionnement vis-à-vis des agents du service, leur capacité à prendre du recul, leur maîtrise du management au quotidien ou encore leurs compétences en matière technique...

Il s'agit de recruter un cadre intermédiaire pour son potentiel managérial plutôt que pour ses seules compétences techniques. La politique de recrutement des cadres intermédiaires doit permettre de nommer des agents qui possèdent bien les compétences et/ou le potentiel managériaux requis.

La procédure de recrutement devra tenir compte de certaines questions et la collectivité ou l'établissement devra sélectionner son cadre intermédiaire au regard de son positionnement sur les questions suivantes :

Si l'agent est débutant dans la fonction et interne à la collectivité :

- Est-il envisageable de permettre à un agent du service d'être nommé et de bénéficier d'une évolution interne ?
- L'agent maîtrise-t-il les notions de management et les aspects organisationnels de la collectivité, du service et de ses métiers ? Quelle disponibilité lui accorder pour accompagner son parcours de professionnalisation ?
- Quelle capacité la personne a-t-elle à se positionner différemment vis-à-vis de ses anciens collègues ?

Si l'agent est débutant dans la fonction mais extérieur à la collectivité :

- Quels sont les apports à attendre : dynamique nouvelle, approche technique et culture de travail différentes ?
- Le profil de l'agent est-il en adéquation avec celui des agents du service concerné (ancienneté, savoir-faire, différence d'âge...) ?
- L'agent dispose-t-il d'une culture managériale et organisationnelle ? Peut-il l'acquérir rapidement sans désorganiser le service ? Quelle disponibilité lui accorder pour accompagner son parcours de professionnalisation ?

Si l'agent dispose déjà d'une expérience d'encadrement et qu'il est interne à la collectivité :

- Quelle capacité la personne a-t-elle à prendre le recul nécessaire pour proposer des axes d'amélioration, impulser d'autres pratiques de management ?
- Quelle capacité la personne a-t-elle à se positionner différemment vis-à-vis de ses anciens collaborateurs ?

Si l'agent dispose déjà d'une expérience d'encadrement et qu'il est externe à la collectivité :

- Quels sont les apports à attendre : dynamique nouvelle de management, nouvelle approche technique et de gestion ?
- L'agent n'est-il pas surqualifié et trop expérimenté au regard des besoins du poste ?
- L'agent ne risque-t-il pas de solliciter une nouvelle mobilité et d'entraîner par là-même une désorganisation du service ?
- Le positionnement du cadre sera-t-il adapté par rapport aux agents du service en cas d'écarts trop importants de qualification, d'ancienneté ?

Etape 4 - Mettre en place l'encadrement

La mise en place de l'encadrement intermédiaire nécessite :

- Une entente DGS, DRH et encadrant sur un mode de management partagé
- Un accompagnement du nouveau responsable dans l'acquisition de compétences managériales, si nécessaire.

La planification dans le temps et la répartition des rôles sont primordiales.

La mise en place de l'encadrement intermédiaire induit également d'acter le changement qu'elle implique au sein du service et de la collectivité puisque les rôles et responsabilités de chacun vont évoluer.
Il s'agit de faciliter cette évolution notamment en organisant une réunion d'information, en contractualisant la fonction avec l'encadrement pour préciser le contenu, les conditions et les moyens des actions et délégations et ainsi favoriser une relation de confiance.

Notre conseil :

N'hésitez pas à développer les collaborations entre cadres intermédiaires sur des projets transversaux. Il est important de susciter des dynamiques de management.



LA MISE EN OEUVRE DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

L'article 60 de la loi de finances pour 2017 insère dans le code général des impôts (CGI), au chapitre Ier du titre Ier de la première partie du livre Ier, une section VIII consacrée au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS).

Il modifie également le code général des impôts, fixe les obligations des employeurs et inscrit les retenues parmi les dépenses obligatoires devant figurer au budget des collectivités territoriales.

Cette réforme des modalités de recouvrement de l'impôt sur le revenu a pour objectif d'assurer la contemporanéité de la perception du revenu et du paiement de l'impôt correspondant, avec la volonté que l'impôt s'adapte immédiatement aux changements de situation.

LA MISE EN ŒUVRE DU PAS INTERVIENDRA A PARTIR DU 1ER JANVIER 2018

À compter de janvier 2018, les bulletins de salaires devront mentionner le montant des rémunérations versées, en précisant le détail du montant prélevé au titre de l'impôt sur le revenu.

Le prélèvement sera assuré par le tiers qui verse le revenu.

Les collecteurs devront transmettre les données nécessaires à la mise en place du PAS *via* **le dépôt d'une déclaration mensuelle**. Cela comprend notamment les montants individuels prélevés de l'impôt à transmettre à la DGFiP, le taux de PAS appliqué et le montant net imposable.

Il existe deux catégories de collecteurs de prélèvement à la source :

- **ceux qui seront dans le périmètre de la DSN au 1er janvier 2018** : la transmission du PAS s'inscrit dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN) en ce qui concerne les revenus et salaires versés par les entreprises ;
- **ceux qui n'y seront pas (collecteurs hors DSN): les collectivités territoriales,** comme les autres employeurs des fonctions publiques (Etat, hospitalière), pour la rémunération de leurs personnels.

Les collectivités territoriales seront donc concernées en tant qu'employeurs par le biais d'un dispositif spécifique concernant les revenus ne pouvant pas transiter par la DSN.

Il s'agit du dispositif PASRAU (Prélèvement à la source pour les revenus autres) qui concerne, de manière transitoire, les traitements versés par les employeurs du secteur public qui seront hors DSN en janvier 2018, et ce tant qu'ils ne sont pas entrés dans le périmètre de la DSN. Ce passage en DSN est prévu, au plus tard, en 2020 : lorsque les collecteurs entreront dans le champ d'application de la DSN, ils utiliseront cette dernière en lieu et place de la déclaration. C'est pourquoi la DGFiP a eu pour objectif que le dispositif soit le plus proche possible, dans ses modalités fonctionnelles et techniques, du dispositif DSN, afin d'éviter des aménagements successifs pour les collecteurs employeurs publics.

Le collecteur sera le verseur des revenus sur lesquels un taux de PAS sera calculé pour chaque foyer fiscal par l'administration fiscale. Ce taux pourra être modulé et individualisé sur option des usagers mais la DGFiP reste l'unique interlocuteur pour les usagers, notamment en cas de contentieux.

Le dispositif **PASRAU** sera mis en place («en production») à compter d'**octobre 2017**.

Le collecteur a 3 obligations :

- **déclarer les montants prélevés,**
- **collecter le PAS,**
- **et le reverser à l'administration fiscale.**

Pour les collecteurs hors DSN, la déclaration PASRAU est obligatoirement *mensuelle*.

LE CONTENU DE LA DECLARATION PASRAU

La déclaration PASRAU est constituée de 2 blocs :

- un bloc individu dans lequel est recensé l'ensemble des individus à qui sont versés des revenus sur lesquels le PAS s'applique,
- un bloc paiement qui porte le montant global de PAS qui doit être reversé à la DGFiP.

Les collectivités locales ne sont pas concernées par le bloc paiement ; il est prévu qu'elles procéderont au reversement du PAS par télé-règlement.

LA MISE EN OEUVRE DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Le bloc individu mentionne l'ensemble des informations individuelles de chaque bénéficiaire de revenus et notamment tous les éléments d'identification :

- Le NIR (numéro d'inscription au répertoire de l'INSEE).
- Les éléments d'état civil complet (noms, prénoms, date de naissance, lieu de naissance) et l'adresse du domicile de l'agent.

La connaissance du NIR et des éléments d'état civil exhaustifs permettra de récupérer, de la part de la DGFiP, les taux d'imposition personnel des agents et d'autoriser le rattachement correct des montants prélevés au foyer fiscal de l'agent.

A contrario, une identification insuffisante empêchera la DGFiP de transmettre un taux : les grilles de taux par défaut devront être appliquées et, dans ce cas, elles pourraient être défavorables à l'agent et induire des questions de sa part.

La fiabilisation des éléments relatifs aux agents est donc un chantier préparatoire à la mise en œuvre du PAS.
Il est primordial pour chaque collecteur de :

- réaliser le plus tôt possible un diagnostic des informations présentes dans les logiciels de paie pour les dossiers de chaque agent,
- mener les travaux de complètement pour atteindre une identification précise de chaque agent, avant la fin de l'année 2017.

Par reconduction du dispositif existant en DSN, **la déclaration PASRAU fera l'objet d'une interrogation au SNGI** (Service National de Gestion des Identités géré par la CNAV) afin de vérifier la validité des informations d'identité transmises.

Le collecteur est informé en retour des résultats de ce traitement : un bulletin BIS (bilan d'identification) sera mis à disposition du collecteur sur le tableau de bord Net-entreprises, qui mentionnera le cas échéant des éléments d'état civil plus complets ou corrigés et permettra de fiabiliser les bases de données des collecteurs, au fil du temps.

Le collecteur devra, chaque mois, porter une attention particulière à la transmission du BIS et exploiter les éléments transmis : les éléments supplémentaires ont vocation à être repris dans les dossiers des agents.

Le bloc individu mentionne également les montants versés à chaque bénéficiaire :

- Date du versement,
- rémunération nette fiscale,
- taux de PAS,
- type de taux de PAS (transmis par la DGFiP/barème),
- montant de PAS.

LE DEPOT DE LA DECLARATION PASRAU

Les déclarations PASRAU sont déposées au niveau de chaque établissement, par SIRET.
Le collecteur peut fractionner sa déclaration, soit en raison de contraintes techniques (informations issues de systèmes d'information –SI- différents), soit en raison de contraintes de volume. Le nombre de fractions est limité à 9 par SIRET.

En cas d'erreur, le collecteur est autorisé à annuler et à renouveler son dépôt de déclaration (déclaration «annule et remplace») jusqu'à la date d'échéance du 10 du mois M+1 (après l'échéance du 10, toute erreur demeurant dans la déclaration devra faire l'objet d'une correction dans la déclaration du mois suivant).

Un outil de contrôle «PASRAU-Val», permettant le contrôle des données avant envoi de la déclaration est disponible sur PASRAU.fr en téléchargement.

Le dépôt de la déclaration PASRAU s'effectue en un point unique : net-entreprises.fr.

La mise à disposition de ce service auprès des déclarants est prévue pour octobre 2017 et nécessite une inscription sur net-entreprises.fr

Ce système est totalement indépendant et étanche du système DSN.

Plusieurs modes de dépôt sont possibles :

- **EDI upload** : *via* le dépôt d'un fichier généré par un logiciel de paye ou de gestion.
- **Mode API** (machine to machine) : *via* la transmission directe de la déclaration du SI du collecteur à l'application PASRAU.
- **EFI** (saisie de formulaires) : *via* la saisie en ligne des informations nécessaires dans un formulaire informatique, dès lors que le SI émetteur ne peut

LA MISE EN OEUVRE DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

être à l'origine d'un flux (pour les employeurs ayant très peu d'agents, notamment).

La déclaration PASRAU sera le support du reversement des montants de PAS prélevés mensuellement par le collecteur.



En retour de cette déclaration, la DGFiP fournira le taux à appliquer pour chacun des bénéficiaires de revenus, par le biais du CRM (compte-rendu métier).

Le projet de décret relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu prévoit que pour recevoir les taux de prélèvement à la source applicables à compter de janvier 2018, les personnes n'entrant pas dans le champ de l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale sont tenues de déposer au plus tard en décembre 2017 sur le portail net-entreprises.fr une première déclaration (réception du taux applicable ***via*** un échange de fichier s'inspirant du dispositif de la DSN).

Le projet de décret relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu prévoit que **le versement est effectué au plus tard le 10 du mois suivant** celui au cours duquel les sommes ont été précomptées.

Les échanges de taux se feront tous les mois ; la totalité des taux sera transmis par la DGFiP, qu'ils aient été ou non modifiés.

Un taux à zéro sera transmis pour les usagers non imposables.

De plus, le projet de décret relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu prévoit qu'à réception de la déclaration mentionnée à l'article 87-0 A du CGI, pour chaque déclaration transmise, un certificat de conformité à la norme d'échanges est délivré à la personne tenue d'effectuer la retenue à la source.

Le CRM sera retourné, chaque mois, par la DGFiP aux collecteurs et sera mis à sa disposition sur le tableau de bord de Net-entreprises.

Le CRM comprend **une partie nominative, qui mentionne les taux du prélèvement à la source à appliquer pour chaque individu et des messages d'information** sur l'identification et les éventuelles erreurs de taux appliqués (mention des anomalies détectées par l'administration fiscale, ainsi que leur nature, concernant les données relatives à chaque établissement ou bénéficiaire figurant dans la déclaration).

En l'absence de taux transmis par la DGFiP dans le CRM pour un individu, le collecteur doit appliquer la grille de taux par défaut qui sera annuellement fixé par la loi de finances.

Ce barème par défaut s'appliquera aussi pour les contrats courts (vacataires).

L'absence de taux transmis en retour dans le CRM peut avoir plusieurs causes :

- Pas de taux disponible, en raison d'un début d'entrée dans la vie active (pas de déclaration de revenus déposée l'année précédente).
- En raison d'un échec d'identification de l'individu par la DGFiP.
- En cas d'option de l'usager pour ne pas transmettre son taux.

LA MISE EN OEUVRE DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Dès qu'un collecteur ne dispose pas de taux, il devra appliquer la grille de taux par défaut.

L'application des grilles de taux par défaut sera automatisée dans les logiciels de paye.
La DGFiP a rencontré les éditeurs de logiciels dans le cadre de réunions de travail, compte-tenu du cahier des charges pour la mise en œuvre du PASRAU.

En effet, il est nécessaire de prévoir les évolutions informatiques liées au PASRAU, qui exigeront une adaptation des logiciels. Ils devront, par exemple, être en capacité de générer un fichier afin de le déposer sur net-entreprises.fr. ou appliquer des grilles de taux par défaut automatisées ou encore traiter les régularisations d'un trop-versé à un bénéficiaire...

CALENDRIER DU DEPLOIEMENT

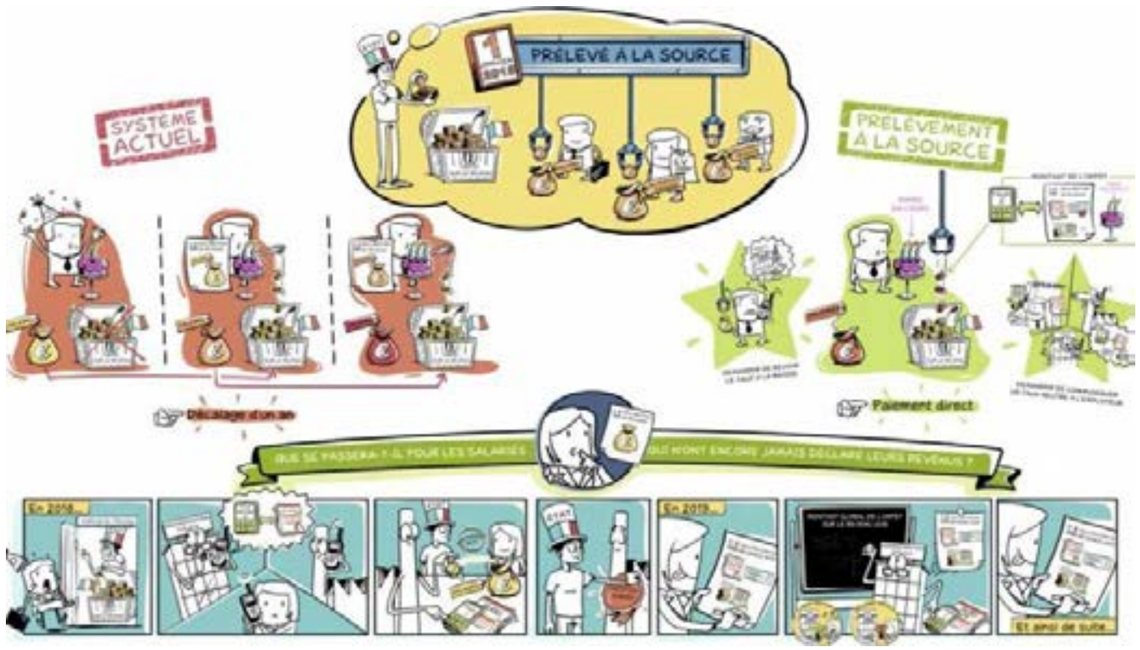
Les collecteurs, en contexte DSN comme en contexte PASRAU, pourront participer à une **phase Pilote, du 31 juillet au 31 décembre 2017**, permettant de sécuriser leur dispositif : tests en conditions réelles des modalités de dépôt des déclarations et de récupération des taux dans un dialogue tripartite collecteurs (éditeurs de logiciels) / Net-entreprises / DGFiP.

Les inscriptions seront ouvertes du 03 avril au 23 juin 2017, en renseignant en ligne un formulaire sur pasrau.fr («pilote pasrau») et en s'inscrivant sur la plateforme de test de net.entreprises.

Le collecteur pourra bénéficier des bilans d'identification du SNGI dans la perspective d'une anticipation de la fiabilisation des données individuelles. Il est conseillé aux collecteurs de participer à cette phase pilote.

A compter de janvier 2018, les collecteurs seront en charge du PAS. Les montants prélevés en janvier seront déclarés et reversés avant le 10 février 2018.

Il conviendra en toutes hypothèses de veiller aux précisions qui seront apportées, pour les collecteurs, par le décret relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu (décret au stade de projet à l'heure où nous écrivons ces lignes, mais déjà examiné par le Conseil commun de la fonction publique, début mars).



LA SUPPRESSION DE POSTE

UNE COLLECTIVITÉ A-T-ELLE LA POSSIBILITÉ DE SUPPRIMER UN EMPLOI ?

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 (articles 97 et suivants de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).



COMMENT JUSTIFIER UNE SUPPRESSION D'EMPLOI ?

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 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.

QUELLE EST LA PROCÉDURE DE SUPPRESSION D'EMPLOI ?

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.
Le président du centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire du procès-verbal de la séance du comité technique concernant la suppression de l'emploi. Si le fonctionnaire concerné relève de la catégorie A+, ce document est communiqué au délégué régional du CNFPT.

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.



QUELLE EST LA SITUATION DE L'AGENT PENDANT L'ANNÉE EN SURNOMBRE ?

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+.

QUESTIONS-RÉPONSES

COMMENT S'ORGANISE LA PRISE EN CHARGE D'UN AGENT DONT L'EMPLOI A ÉTÉ SUPPRIMÉ ?

Même si elle est de plein droit, la prise en charge de l'agent ne peut intervenir sans que la collectivité en fasse la demande.

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. L'établissement assurant la prise en charge doit s'assurer que le fonctionnaire postule aux emplois proposés et/ou présente des candidatures spontanées, sans quoi il commet une faute de nature à engager sa responsabilité.

L'instance de gestion peut confier des missions à l'agent pris en charge, y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions de droit commun.
Les missions peuvent également être accomplies dans le cadre d'un détachement.
Le refus d'un agent d'accomplir les missions proposées peut justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire.

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 rémunération nette perçue est réduite, le cas échéant, du montant des rémunérations nettes perçues au titre de cumul d'activités.

QUELLE EST LA CONTRIBUTION VERSÉE PAR LA COLLECTIVITÉ QUI A SUPPRIMÉ L'EMPLOI ?

La collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire doit verser une contribution à l'instance de gestion qui assure la prise en charge.

Pour les collectivités et établissements affiliés, la contribution est égale à :
- pendant deux ans, une fois et demie le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales
- la troisième année, une fois ce montant
- les années suivantes, les trois quarts de ce montant.

Pour les autres collectivités et établissements, elle est égale à :
- pendant deux ans, deux fois ce même montant
- les deux années qui suivent, une fois ce montant
- après ces quatre premières années, les trois quarts de ce montant.

QUEL EST LE TERME DE LA PRISE EN CHARGE DE L'AGENT ?

Aucune disposition ne limite la durée de la prise en charge. Elle prend fin du fait du recrutement de l'agent.
Le fonctionnaire qui a refusé trois offres d'emploi est licencié ou mis à la retraite par l'instance de gestion.

Pour être comptabilisée, une offre d'emploi doit correspondre à une proposition d'embauche ferme et précise, mentionnant la nature et la rémunération de l'emploi. Ce dernier doit en outre correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier.

Pour les fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou dans un département limitrophe.

En cas de manquement grave et répété aux obligations, notamment celles relatives aux actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion, celle-ci peut mettre fin à la prise en charge. Le fonctionnaire peut alors être placé en disponibilité d'office ou admis à la retraite.

QUELLE EST LA SITUATION D'UN AGENT STAGIAIRE OU CONTRACTUEL DONT L'EMPLOI A ÉTÉ SUPPRIMÉ ?

Le 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.

GESTION
ET PILOTAGE
DES RISQUES :
**CHOISISSEZ
UN EXPERT
DU MONDE
LOCAL**

Spécialisé dans le courtage en assurances, Sofaxis occupe une place de leader sur le marché de la protection sociale des agents des Fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Avec 22 000 clients et plus de 800 000 agents assurés, Sofaxis couvre aujourd'hui 1 collectivité sur 2 et 2 Services Départementaux d'Incendie et de Secours sur 3. Il est également partenaire de 2 Centres de Gestion sur 3.

Fort de ses 30 ans d'expérience auprès des acteurs du monde local, Sofaxis propose son expertise dans 3 domaines complémentaires : l'assurance ; la gestion et l'intermédiation avec ses partenaires assureurs ; le conseil en matière de performance des organisations, de qualité de vie et de santé au travail.

www.sofaxis.com

sofaxis
L'EXPERT EN ASSURANCE DU MONDE TERRITORIAL



COLLECteam
ASSURER LE PRÉSENT, PRÉPARER L'AVENIR

Expert en Protection Sociale

COLLECteam
Tél. 02 36 56 00 00
commercial@collecteam.fr
www.collecteam.fr

VALORISEZ ET DÉVELOPPEZ LA POLITIQUE SOCIALE DE VOS COLLECTIVITÉS AVEC COLLECteam

COLLECteam a reçu le label Platinum, Audit Actu-Gestion®, pour sa qualité de gestion

Professeur d'enseignement artistique

Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique constituent un cadre d'emploi de la catégorie A de la branche enseignement artistique de la filière culturelle. Le cadre d'emplois comprend deux grades: le grade de professeur d'enseignement artistique de classe normale et le grade de professeur d'enseignement artistique hors classe. Tels que définies dans leur statut particulier et fiches métiers du CNFPT, ces enseignants – artistes ont une mission d'enseignement dans leur spécialité au sein des établissements relevant des collectivités territoriales, mission portant aussi une grande dimension de rayonnement de l'action culturelle sur leur territoire.

Les professeurs d'enseignement artistique allient à la fois des compétences en termes artistiques et pédagogiques, avec des missions comportant une veille artistique et pratique personnelle et une participation à la vie des établissements territoriaux d'enseignements artistiques dans toutes leurs dimensions. Il leur revient aussi d'éveiller et construire le sens artistique, la formation et la culture de tout élève, avec le gout de la rigueur et de la créativité propres à la pratique musicale, à la danse, aux arts dramatiques ou aux arts plastiques. Il doit également faire preuve d'initiatives et du sens du travail en équipe interdisciplinaire, ouvert à tous les partenaires et institutions des collectivités.

«Cela conduit à poser un problème d'égal accès aux emplois publics des personnes»

Quelles sont les missions d'un professeur d'enseignement artistique?

Selon leur formation, les professeurs d'enseignement artistique exercent leurs fonctions dans l'une des spécialités suivantes: musique, danse, arts dramatiques et arts plastiques. Les spécialités musique, danse et arts plastiques se divisent ensuite en plusieurs sous-disciplines. La spécialité musique comprend notamment les spécialités suivantes: violon, flute traversière, hautbois, trompette, piano ... La spécialité danse comprend trois disciplines: danse contemporaine, danse classique et danse-jazz. La spécialité arts plastiques comprend douze disciplines dont l'histoire des arts, les sciences humaines appliquées à l'art, au design et à la communication, la philosophie des arts et esthétiques et le design d'objet.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les professeurs territoriaux d'enseignement artistique sont placés sous l'autorité du directeur de l'établissement artistique au sein duquel ils travaillent et assurent un service de 16 heures par semaines. Pour les spécialités musique, danse et arts plastiques, les professeurs d'enseignement artistique exercent leurs fonctions dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal classés par l'État. En revanche, pour la spécialité arts plastiques, ils exercent leurs fonctions dans les écoles régionales ou municipales des beaux-arts habilitées par l'État à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'État ou à un diplôme agréé par l'État. De plus, les professeurs d'enseignement artistique peuvent assurer la direction pédagogique et administrative des conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal et, par dérogation, des établissements d'enseignement de la musique, de la danse et de l'art dramatique, non classés. Ils peuvent également assurer la direction des écoles d'arts plastiques qui ne sont pas habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'État ou diplôme agréé par l'État.

Comment devient-on professeur d'enseignement artistique?

L'accès au cadre d'emplois sur fait par inscription sur liste d'aptitude soit à l'issue d'un concours externe ou interne ou au titre de la promotion interne. Pour les spécialités musique et danse, les candidats au concours externe doivent être titulaires d'un certificat d'aptitude aux fonctions de professeur des conservatoires classés. Pour les arts dramatiques, les candidats doivent justifier de l'obtention d'un certificat d'aptitude aux fonctions de professeur des conservatoires classés obtenu dans cette discipline. Enfin, pour la spécialité arts plastiques, le concours externe est accessible aux candidats titulaires d'un diplôme national sanctionnant un second cycle d'études supérieures figurant sur une liste établie par décret, ou d'un titre ou diplôme de niveau équivalent figurant sur cette liste. Les concours internes sont ouverts, pour toutes les spécialités, aux assistants d'enseignement artistique justifiant d'au moins trois ans de services publics effectifs.

La récente réforme de l'examen professionnel par voie de promotion interne

Le décret n°2016-977 du 18 juillet 2016 est venu modifier les modalités d'organisation de l'examen professionnel

Professeur d'enseignement artistique

d'accès par voir de promotion interne au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique. Ce décret crée une phase d'admissibilité et une phase d'admission à l'instar de la majeure partie des examens professionnels de promotion interne des autres filières. Le texte vient également modifier les durées de l'épreuve pédagogique et de l'entretien afin de les mettre en conformité avec les épreuves du concours interne. Une session d'examen professionnel a d'ailleurs été ouverte par les Centres de Gestion en 2017, les épreuves ont débuté le 20 mars.

Quel avenir pour les Professeurs d'enseignement artistique ?



Hervé ALEXANDRE, directeur d'établissement d'enseignement artistique et en charge de la conception de la préparation et fond documentaire pour l'examen professionnel de PEA pour le CNFPT précise que les professeurs d'enseignement artistique exercent leurs missions plus particulièrement dans le cadre des formations à orientation professionnelle relevant de leur spécialité, de conseiller aux études dans les conservatoires classés, mais aussi à la direction des écoles municipales de musique/danse/théâtre. La dimension de chef de projet et d'interlocuteur ressource au sein de la collectivité est de plus en plus présente dans l'exercice de leurs missions.

Outre la direction d'établissements non classés, il constate que les professeurs d'enseignement artistique s'engagent actuellement davantage en faveur d' une liaison vers l'enseignement supérieur, particulièrement dans le cadre de la réflexion en cours sur les classes préparatoires et cycles à orientation professionnelle. En effet, ces derniers sont moins recrutés par les plus petites collectivités qui privilégient le recrutement des assistants d'enseignement artistique de catégorie B pour des raisons financières. Cela conduit, selon Hervé ALEXANDRE à une transformation progressive des postes de professeurs en postes d'assistants dans de nombreux territoires : *«Les recrutements de professeurs d'enseignement artistique se concentrent donc dans les métropoles ou à la direction des écoles municipales, au détriment des établissements classés d'agglomérations moyennes qui transforment de plus en plus les postes de catégorie A de PEA en assistants de catégorie B»* précise t'il.

Hervé ALEXANDRE alerte également sur l'absence de concours organisés depuis plusieurs années, d'assistant comme de professeur, ce qui pose la question de la pérennisation d'emplois et personnes ressources sur les territoires ruraux, loin des centres métropolitains, à même de répondre aux innovations pédagogiques et projets partenariaux locaux en relation avec le milieu scolaire, notamment.

Selon lui, l'absence de concours d'assistant depuis 7 ans renforce la difficulté à les organiser dans le sens où les personnes sortant des établissements supérieurs avec leur diplôme d'Etat sont très nombreuses, en situation contractuelles précaires avec l'espoir et l'objectif d'être titularisées à l'issue du concours. Le nombre très important de candidats en attente du concours risque d'accroitre la selectivité. De plus, les dispositifs de titularisation particuliers (type loi Sauvadet) privilégient de fait les agents en poste, ramenant la décision de titularisation et entretien au niveau local avec un seul entretien professionnel : *«Cela conduit à poser un problème d'égal accès aux emplois publics des personnes»* insiste Hervé ALEXANDRE. La réforme territoriale et la dynamique de renforcement des intercommunalités sont plutôt perçues comme une opportunité par Hervé ALEXANDRE. En effet, les professeurs d'enseignement artistiques sont souvent soumis à une obligation de déplacements sur les territoires, additionnant les emplois à temps incomplets, chaque commune ne disposant pas des moyens financiers suffisants pour recruter de manière permanente et à plein temps. L'affirmation de l'intercommunalité apparaît donc une solution pour permettre le maintien d'une offre artistique pertinente en termes de projet et d'échelle. *«Il s'agit d'une solution pour pérenniser des emplois et fixer sur les territoires les personnes ressources que sont les professeurs d'enseignement artistique dans le cadre d'un projet de territoire»*.







INSCRIPTION EN LIGNE A PARTIR DU 7 SEPTEMBRE SUR WWW.FNCDG.COM

JOURNÉE THÉMATIQUE VENDREDI 13 OCTOBRE 9H A 17H

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

ÉVOLUTION DU CHAMP DES COMPÉTENCES DES CENTRES DE GESTION

- ÉVOLUTION DES MODES D'INTERVENTION DES CDG : RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS, RENFORCEMENT DES MISSIONS, FINANCEMENT...
- RENFORCEMENT DE LA MUTUALISATION INTER-CDG
- UNE ACTIVITÉ D'ACCOMPAGNEMENT DES RÉFORMES ET DE SOUTIEN DANS LEUR MISE EN OEUVRE ACCRUE : UNE PROXIMITÉ INDISPENSABLE