CONSEIL D'ADMINISTRATION – 25 JANVIER 2018

SOMMAIRE

1. note actualités janvier 2018
2. charte des Médiateurs des Centres de Gestion
3. formation inter sur mesure FNCDG
4. proposition formation MPO 1
5. plaquette communication MPO
6. AN_audition FNCDG_audition du 06-12-17_questionnaire indicatif
7. audition PPL chèque emploi service
8. CDC_audit_portail_export_3scenarii
9. programme 22 juin

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Actualités juridiques

Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

L'article 8 de la loi prévoit que le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) augmente de 1,7 point, passant à 9,2% contre 7,5% auparavant.

L'article 44 de la loi modifie la date de début d'indemnisation des victimes de maladie professionnelle. Est assimilée à la date de l'accident, la date de la première constatation médicale de la maladie et, lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de deux années la déclaration de maladie professionnelle mentionnée au premier alinéa de l'article L 461-5 du code de la sécurité sociale.

Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

Plusieurs articles de la loi de finances pour 2018 impactent les collectivités territoriales.

L'article 113 de la loi précise qu'à compter du 1er janvier 2018, les agents publics civils et les militaires perçoivent une indemnité compensatrice tenant compte de la hausse du taux de la contribution sociale généralisée, prévue à l'article 8 de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie ainsi que de la baisse ou de la suppression de la contribution salariale d'assurance chômage.

L'article 114 de la loi de finances pour 2018 prévoit le report de douze mois des mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires de la réforme PPCR.

L'article 115 de la loi rétablit un jour de carence dans les trois fonctions publiques à compter du 1er janvier 2018. Il ne sera pas applicable aux maladies relevant des articles L 27 et L 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite, aux accidents de service, au deuxième congé de maladie lié à la même cause intervenant dans les 48 heures, aux congés pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés de longue maladie, aux congés de longue durée, aux congés pour grave maladie ainsi qu'aux congés de maladie liés à une affection de longue durée pour une période de trois ans à compter du premier congé de maladie soumis au jour de carence.

L'article 100 de la loi instaure une possibilité de majoration de l'indemnité de fonction de certains maires et présidents d'exécutifs.

A condition que le montant total des indemnités maximales susceptibles d'être allouées en application du code général des collectivités territoriales ne soit pas dépassé, l'indemnité de fonction peut être majorée de 40 % pour les élus suivants :

- maires des communes de plus de 100 000 habitants
- présidents des conseils départementaux et régionaux
- présidents des communautés urbaines, communautés d'agglomération et communautés de communes de plus de 100 000 habitants, des métropoles, de la métropole de Lyon
- présidents des collectivités de Guyane et de Martinique.

Les dispositions relatives à la contractualisation avec les plus grandes collectivités sur la baisse de leurs dépenses de fonctionnement ne figurent pas dans la loi de finances 2018. Elles sont inscrites dans le projet de loi de programmation des finances publiques 2018-2022 qui devrait être publié dans quelques jours, le conseil constitutionnel ayant été saisi le 22 décembre.

Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

Ce décret institue l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique et en définit les modalités de calcul et de versement. Il s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats de l'ordre judiciaire.

La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702%.

Sont déduits du montant obtenu les montants dus sur cette même rémunération, selon le régime applicable à l'agent, au titre de :

1° La contribution exceptionnelle de solidarité prévue à l'article L 5423-26 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'article 112 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017

2° La cotisation salariale d'assurance maladie du régime général de sécurité sociale prévue au 1° du II de l'article L 241-2 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure à l'article 8 de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017

3° La contribution salariale d'assurance chômage mentionnée à l'article L 5422-9 du code du travail, versée par les agents dans les conditions définies avant l'entrée en vigueur de l'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017.

Le résultat obtenu en application des alinéas précédents est ensuite multiplié par 1,1053.

Les agents publics qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017, bénéficient, lors de leur réintégration, d'une indemnité calculée comme suit : La rémunération brute mensuelle à la date de la réintégration est multipliée par 0,76%.

Cette indemnité n'est pas versée aux agents affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie.

Les agents publics nommés ou recrutés en cette qualité à compter du 1er janvier 2018, à l'exception de ceux qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, bénéficient, lors de leur nomination ou recrutement d'une indemnité calculée comme suit : La rémunération mensuelle brute à la date de la nomination ou du recrutement est multipliée par 0,76%.

La rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité comprend les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettis à la contribution sociale généralisée, à l'exclusion de ceux perçus le cas échéant au titre d'une activité accessoire.

En cas de nomination, de recrutement ou de réintégration en qualité d'agent public au cours de l'année 2017, l'assiette de calcul de l'indemnité est ramenée à une rémunération brute équivalente à l'année complète.

La rémunération mensuelle prise en compte est la première rémunération servie au titre d'un mois complet.

Le versement de l'indemnité est mensuel.
En cas de recrutement, de nomination ou de réintégration en cours de mois, l'indemnité est versée au prorata du nombre de jours.

En cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Décret n°2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière

Suite à la mise en place de l'indemnité compensatoire de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique, le taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires et aux agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière est réduit. Au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2018, son taux est ainsi fixé à 9,88%, soit un niveau inférieur de 1,62 point au niveau en vigueur précédemment. Cette baisse tient compte du coût pour les employeurs de ces fonctionnaires et de ces agents, des mesures salariales participant à la compensation de l'effet de la hausse de la contribution sociale généralisée.

Loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique

La loi n°2017-1339 pour la confiance dans la vie politique a été promulguée le 15 septembre 2017. Cette loi constitue l'un des deux volets de la réforme pour la moralisation de la vie politique. Elle se compose de 23 articles, le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 8 septembre 2017, ayant censuré dans leur intégralité 4 articles.

Ce texte comporte notamment des dispositions relatives aux obligations déclaratives des candidats à l'élection présidentielle, au contrôle de la régularité de la situation fiscale des parlementaires, à la prévention et à la cessation des conflits d'intérêts, et à la suppression de la pratique de la « réserve parlementaire ».

La loi est organisée en dix titres. Le titre premier concerne la peine d'inéligibilité en cas de crimes ou de manquements à la probité. L'article 131-26-2 du code pénal est modifié afin d'instituer une peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité à l'encontre de toute personne coupable d'un crime ou d'un des délits énumérés à son paragraphe II. En cas de commission de l'une des infractions listées à l'article 131-26-2 du code pénal, la personne se verra obligatoirement appliquer une peine de dix ans d'inéligibilité.

Parmi les infractions impliquant le prononcé d'une telle peine complémentaire, figurent, d'une part, l'ensemble des crimes et certains délits d'une particulière gravité et, d'autre part, des délits révélant des manquements à l'exigence de probité ou portant atteinte à la confiance publique ou au bon fonctionnement du système électoral.

Le titre deux de la loi est relatif à la prévention des conflits d'intérêts et le 3ème aux obligations déclaratives. L'article 8 de la loi précise que le délai de six mois lié à la déclaration de situation patrimoniale de certains fonctionnaires mentionnés à l'article 25 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est porté à un an.

Le titre quatre présente les "dispositions relatives aux emplois de collaborateur parlementaire à l'Assemblée nationale et au Sénat, de collaborateur de ministre et de collaborateur d'élu local".

L'article 15 modifie l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les exécutifs locaux ont désormais l'interdiction d'embaucher un membre de leur famille proche (conjoint, partenaire de pacs, concubin, parents et enfants) en tant que collaborateur de cabinet. La sanction prévue est une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Les autorités territoriales doivent informer la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique qu'elles emploient d'autres membres de leur famille ou anciens membres de leur famille proche.

Le paragraphe II de l'article 18 prévoit les conditions dans lesquelles prennent fin le contrat des membres de cabinet d'une autorité territoriale tombant, lors de la publication de la loi, sous le coup des nouvelles interdictions d'emploi de membre de sa famille. Le contrat prend alors fin de plein droit, sous réserve du respect des dispositions spécifiques à la protection de la grossesse et de la maternité prévues à l'article L 1225-4 du code du travail.

L’autorité territoriale notifie le licenciement à son collaborateur, par lettre recommandée avec demande d’avis de réception, dans les trois mois suivant la publication de la loi du 15 septembre 2017.

Le collaborateur peut exécuter le délai de préavis prévu par la réglementation applicable. L’autorité territoriale n’est pas pénalement responsable de l’infraction prévue au II de l’article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 lorsque cette infraction est commise pendant le délai de notification et le délai de préavis prévus à l’article 18. La collectivité a l’obligation de rembourser les sommes versées au collaborateur selon des modalités qui seront définies par décret en Conseil d’Etat.

Le titre cinq de la loi du 15 septembre 2017 concerne les "dispositions relatives à l'indemnité des membres du parlement", le titre six celles relatives à "la nomination des membres du gouvernement" et le titre sept porte sur les frais de réception et de représentation des membres du gouvernement ainsi que sur leur situation fiscale.

Le titre huit s’intéresse au financement de la vie politique. Plusieurs articles modifient le financement des partis politiques et la gestion des comptes de campagne. Les deux derniers titres de la loi concernent les représentants du parlement européen et des dispositions diverses et transitoires.

Décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017 relatif au remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées en violation de l'interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateur de cabinet

Ce décret met en œuvre les dispositions relatives à l'interdiction de l'emploi par les autorités territoriales, en qualité de collaborateur de cabinet, de certains membres de leur famille. La violation de cette interdiction est punie d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende et entraîne la cessation de plein droit du contrat, mais également impose le remboursement par l'autorité territoriale des sommes illégalement versées.

Le décret met en œuvre cette disposition et précise le calcul des sommes à rembourser ainsi que le mode de recouvrement.

Les charges concernées comprennent les rémunérations brutes perçues par le collaborateur de cabinet concerné ainsi que les cotisations sociales et les contributions versées par la collectivité ou l'institution pendant toute la période où ce collaborateur a été illégalement employé.

L'acte de cessation du contrat du collaborateur précise le montant total de ces charges.

Le remboursement s'effectue auprès de la caisse du comptable de la collectivité territoriale ou de l'institution.

Circulaire du 19 octobre 2017 relative aux dispositions relatives aux emplois de collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales issues des lois du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique

L'interdiction d'emploi est définie par rapport à l'autorité qui emploie les collaborateurs de cabinet, c'est-à-dire le chef de l'exécutif et vise l'emploi et pas seulement le recrutement. La circulaire rappelle qu'est interdit l'emploi du conjoint, partenaire de pacs ou concubin, de ses parents ou parents du conjoint, partenaire de pacs ou concubin, de ses enfants ou des enfants de son conjoint, partenaire de pacs ou concubin en qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale.

Elle détaille également, le dispositif d'information de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) dans le cadre de l'emploi d'autres membres de la famille.

Deux dispositifs sont précisés dans cette circulaire, un dispositif transitoire, qui s'applique aux contrats et situations existantes qui devront être régularisés avant le 16 décembre 2017 et un dispositif pérenne.

Pour les contrats en cours, le licenciement doit s'effectuer selon les règles du droit commun des contractuels, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le II de l'article 18 de la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017.

En cas de non-respect de l'interdiction d'emploi, la circulaire précise que l'article 15 de la loi du 15 septembre 2017 prévoit que la violation de l'interdiction d'emploi entraîne la cessation de plein droit du contrat et n'implique pas la mise en œuvre d'une procédure de licenciement.

La violation de l'interdiction est punie de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Par ailleurs, l'autorité territoriale est tenue de rembourser à la collectivité territoriale les sommes versées au collaborateur de cabinet en violation de l'interdiction d'emploi. En revanche, aucune restitution des sommes perçues ne peut être exigé du collaborateur de cabinet concerné.

Proposition de loi prévoyant le recours au Chèque Emploi Service Universel (CESU)

La proposition de loi déposée par Christophe NAEGELEN, Député des Vosges, poursuit l'objectif d'offrir « plus de souplesse aux collectivités en les autorisant à n'employer une personne que pour quelques heures et en allégeant leurs tâches administratives ».

Le « chèque emploi » a été créé en 2006 pour les particuliers-employeurs, puis en 2011 pour les associations et en 2014 pour les fondations. C'est un moyen de paiement de la rémunération des employés pris en charge par l'Urssaf pour les particuliers-employeurs, et son centre national chèque emploi associatif pour les associations.

Les bulletins de paie sont établis, et les cotisations ainsi que les contributions sociales dues, sont calculées à la place de l'employeur.

Le chèque-emploi peut s'utiliser de manière régulière ou ponctuelle, pour un emploi à temps partiel ou à temps complet.
« L'objectif de la présente proposition de loi est de créer un chèque emploi collectivités territoriales qui s'adresserait notamment aux maires des petites communes qui n'ont bien souvent pour employés que quelques personnes occupant des postes administratifs, mais aussi à toute autre collectivité territoriale ayant des besoins spécifiques et ponctuels dans ses recrutements de personnel temporaire. Ce dispositif permettrait d'avoir plus facilement recours à des agents occasionnels dans les collectivités territoriales. Il ne concernerait pas les élus et les fonctionnaires. Les URSSAF seraient chargées de centraliser les formalités de cotisations sociales.

Le chèque emploi collectivités territoriales peut être utilisé pour rémunérer des salariés et simplifier les déclarations et paiements des cotisations et contributions dues au régime général de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage ainsi qu'aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance. »

Le chèque ne pourrait être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L 3243-2 du code du travail. La rémunération portée sur le chèque emploi territorial inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.

Un amendement déposé en commission des affaires sociales proposait :

- d'étendre la possibilité d'utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales aux groupements de collectivités territoriales, ce qui n'était pas prévu dans la version initiale de la proposition de loi

- de limiter la possibilité d'utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales aux collectivités territoriales ou groupements de collectivités territoriales qui emploient moins de vingt agents - soit 38 060 (80 %) des quelque 47 306 collectivités que l'on dénombrait au 31 décembre 2015

- de fixer au 1er janvier 2020 la date butoir pour la mise en œuvre du dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales en ce qui concerne les agents contractuels de droit privé des collectivités territoriales ou de leurs groupements

- de fixer au 1er janvier 2021 la date butoir pour l'utilisation de ce dispositif simplifié de déclaration et de recouvrement des cotisations et contributions sociales en ce qui concerne les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales ou de leurs groupements.

Cet amendement supprimait :
- l'obligation d'obtenir l'accord de l'agent pour utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales

- le principe selon lequel la rémunération portée sur le chèque-emploi incluait une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.

Cet amendement a été rejeté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée.

Un deuxième amendement avait été déposé en commission. Il prévoyait que les communes visées par cette proposition de loi seraient celles ayant des contraintes budgétaires telles qu'elles ne pourraient recourir à une embauche. Il s'agissait de petites communes ou de communes à faibles ressources, principalement situées en zone périurbaine ou rurale.
L'amendement prévoyait un seuil de 2500 habitants maximum, qui représente plus de 85% des communes françaises.
Cet amendement a été rejeté.

Un amendement visant à limiter la mise en place du CESU aux communes dont la taille maximum serait de 5000 habitants (représentant 60% des communes) a été retiré.

Décret n°2017-1877 du 29 décembre 2017 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité des agents des trois fonctions publiques, de différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat et de certains salariés

Ce décret a pour objet de déterminer les modalités de mise en place des traitements automatisés de données à caractère personnel nécessaires à la gestion du compte personnel d'activité des agents publics.
Le compte personnel d'activité est mis en œuvre au moyen du traitement automatisé défini aux articles R 5151-1 et suivants du code du travail applicables aux collectivités territoriales.

Ce traitement automatisé est mis en œuvre et géré par la Caisse des dépôts et consignations.
Le système d'information du compte personnel d'activité a pour finalités de permettre :

1° La consultation par le titulaire du compte et l'utilisation, dans le compte personnel d'activité, des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation, le compte professionnel de prévention ou le compte d'engagement citoyen, dans le cadre d'un service en ligne

2° L'accès des titulaires du compte à un service de consultation de leurs bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique

3° L'accès des titulaires du compte à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle, au moyen de la même plateforme ainsi que l'accompagnement des titulaires dans l'utilisation de ces services

4° Le partage entre titulaires de compte de tout ou partie des données de leur espace personnel afin de favoriser les échanges sur des questions liées à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle

5° L'analyse de l'utilisation et l'évaluation de la mise en œuvre du compte personnel d'activité, notamment par le biais de la statistique.

Le titulaire du compte personnel d'activité accède directement aux données à caractère personnel le concernant.

Dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs missions, les personnels de la Caisse des dépôts et consignations assurant la gestion du traitement accèdent directement à tout ou partie des données à caractère personnel du système d'information du compte personnel d'activité, pour la gestion des services en ligne.

Les agents des organismes de conseil en évolution professionnelle sont habilités, lorsque le titulaire y consent, à accéder aux données se rapportant à ses profils, parcours, compétences et projets professionnels dans les limites strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions.
Sony aussi destinataires des données les agents de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et ceux de la DGCL.

Le traitement peut être alimenté également en vue de la reconstitution des droits individuels à la formation acquis par les agents publics au 31 décembre 2016 par les traitements automatisés suivants : les données collectées par la Caisse des dépôts et consignations pour la gestion du régime de retraite additionnel de la fonction publique, les données collectées par la Caisse des dépôts et consignations pour la gestion du régime des ouvriers des établissements industriels de l'Etat régi par le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et aux données collectées par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les données à caractère personnel et les informations enregistrées dans le système d'information du compte personnel d'activité sont conservées pendant toute la durée d'ouverture du compte et pendant une durée de trois ans à compter de la date du décès du titulaire du compte.

Décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière

Ce décret est pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 162 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Il a pour objet de tenir compte de l'élargissement par la loi du vivier du dispositif PACTE en portant à 28 ans au plus l'âge des bénéficiaires de ce dispositif, en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. L'article 2 du décret prévoit que l'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.

Ce texte a également pour objet de rapprocher les dispositions qui régissent les bénéficiaires du PACTE de celles qui régissent les agents contractuels des trois fonctions publiques. Ainsi, l'article 3 du décret n°2005-902 du 2 août 2005 modifié par l'article 19 du décret du 12 octobre 2017 prévoit que les dispositions de l'article 1er et des titres Ier à III, V, VII, VIII et IX à XI du décret du 15 février 1988, à l'exception des articles 1-2,1-3,4,6,38,39 et 39-3 à 40, sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux agents titulaires d'un PACTE.

Lorsqu'il ne remplit pas la condition de trois années de service mentionnée à l'article 8 du décret du 15 février 1988, l'agent atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de dix-huit mois. Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de six mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les douze mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'autorité territoriale sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.
La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

La durée du contrat est, le cas échéant, prolongée d'une durée égale à celle du congé dont l'agent a bénéficié.

Par ailleurs, l'article 20 du décret du 12 octobre 2017 créé un article 4-1 au décret n°2005-902 du 2 août 2005 qui prévoit que dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

Le pourcentage du nombre de postes offerts au recrutement par la voie prévue à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 au titre de chaque année s'apprécie au regard du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours effectué au titre de l'année civile. Un bilan des recrutements au titre du PACTE est présenté annuellement devant le comité technique. Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail.

Selon les dispositions de l'article 11 du décret du 2 août 2005 modifié par l'article 22 du décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017, pour chaque agent recruté par la voie du PACTE, l'administration de recrutement désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum.

Il assure notamment la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat. Il établit et tient à jour un carnet de suivi retraçant l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, le déroulement de sa formation, les difficultés qu'il rencontre et les progrès qu'il accomplit. Le carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé.
Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de deux agents. À tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement.
Il reçoit une formation destinée à le préparer à ses fonctions.

Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par la collectivité ou l'établissement public de recrutement sans indemnité ni préavis ou par l'agent sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre de la collectivité ou de l'établissement indique les motifs de la fin du contrat.
Au terme de la période d'essai, la collectivité ou l'établissement public vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une erreur d'orientation, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris et de la durée du préavis.

L'agent informe l'autorité signataire du contrat de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. En cas de démission postérieure à la période d'essai, l'agent est tenu de respecter un préavis.

En cas de faute grave commise par un agent titulaire d’un PACTE, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire. Sauf en cas de poursuites pénales, sa situation doit être réglée dans un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions (Article 18 du décret du 2 août 2005 modifié par l’article 25 du décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017).

Selon les dispositions de l’article 19 du décret du 2 août 2005 modifié par l’article 26 du décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017, un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire est examinée par une commission de titularisation présidée par un représentant de l'autorité territoriale et comportant également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.
La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec celui-ci. Le dossier de l'intéressé contient notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur et son avis sur l'aptitude de l'agent.

1° Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire de ce cadre d'emplois, procède à sa titularisation.
Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat.
La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public ayant procédé au recrutement.

La durée de l'engagement de servir est fixée à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement.

En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci rembourse les frais de formation engagés par la collectivité ou l'établissement. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par l'autorité territoriale.

2° Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, soit pour cause de congés pour maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail, l'autorité territoriale prononce, compte tenu du calendrier de la formation suivie, dans le premier cas, le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année et dans le second cas la prolongation du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus.

3° Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage.

Décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique

Ce décret est pris en application de l'article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté. Cet article a créé un nouveau dispositif destiné aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus. 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. Ce nouveau dispositif fera l'objet d'une expérimentation de six années à l'issue de laquelle il sera possible de mieux cerner ses effets.

Le décret du 12 octobre 2017 précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique.

Les personnes sont recrutées sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou de la catégorie B par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, de se présenter à un concours pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé. Les territoires mentionnés au troisième alinéa de l'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 sont les zones d'emploi, définies à l'article D 1233-2 du code du travail, dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement.
Les recrutements organisés font l'objet d'une publicité préalable qui mentionne le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que l'adresse à laquelle la candidature doit être envoyée. Ces avis sont publiés au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures (article 4 du décret). L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par l'autorité responsable des opérations de recrutement.
Le dossier de candidature permet à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi.

Le contrat précise la dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps ou cadre d'emplois correspondant, la durée du contrat, le montant de la rémunération brute mensuelle, le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur et le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ainsi que les obligations de l'agent à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre le dispositif de formation proposé et à se présenter à un concours de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé (article 7 du décret).
Pour la fonction publique territoriale, l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés.
Sans préjudice du temps de préparation personnelle accordé à l'agent, la durée du parcours de formation est comprise entre 10 et 25% de la durée totale du contrat. Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent (article 10 du décret).

Le chapitre IV du décret du 12 octobre 2017 précise les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat. Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. Les agents recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Postérieurement à la période d'essai et après consultation du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire. Un bilan de cette expérimentation est communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique (article 18 du décret).

Note d'information sur les FMPE

L'article 82 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, modifiant l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, a prévu la mise en place la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi, lesquels sont pris en charge par les Centres de Gestion et le CNFPT (-5% chaque année à partir de la 3ème année et jusqu'au -50% la 12ème année).

De nombreux Centres de Gestion souhaitaient un éclaircissement concernant l'application de cette disposition, la loi n'ayant pas prévu pas de modalités d'entrée en vigueur dans le temps, ni l'intervention d'un décret d'application.

Se posaient deux questions :
- la dégressivité était-elle d'applicabilité immédiate pour les fonctionnaires déjà pris en charge au jour de la publication de la loi, ce qui, à compter de cette date, aurait conduit par exemple à diminuer de moitié la rémunération pour les agents pris en charge depuis douze ans ou plus ?
- Ou bien, le mécanisme de dégressivité concernait-il tous les agents pris en charge à compter du jour de la publication de la loi sans que soit considéré le nombre d'années de prise en charge à cette date ?

Pour favoriser la sécurité juridique des mesures prises par les Centres de Gestion à l'égard de ces agents, le Président de la FNCDG avait sollicité par courrier en date du 17 mai 2016 et du 31 janvier 2017 la Ministre de la Fonction publique, afin d'obtenir l'interprétation du ministère sur ces questions.

Une note d'information de la DGCL du 3 octobre 2017 a été diffusée à l'ensemble des Centres de Gestion.

Cette note prévoit qu'il convient de retenir les conditions de mise en œuvre suivantes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 :

- Pour les FMPE déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016, la réduction de 5% par an débute à compter du 22 avril 2018

- Le mécanisme de réduction de la rémunération, qui s'enclenche au terme de deux ans de prise en charge, à raison de 5% de baisse par an, comporte un plancher fixé à 50% à compter de la 12ème année qui se calcule par rapport à l'indice détenu par l'agent à cette date, donc y compris après avancement d'échelon intervenu pendant la période de prise en charge. Il ne doit pas être tenu compte de la référence, dans le texte, à la rémunération « initiale ».

- Les FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération. Toutefois, le CNFPT ou le CDG ont la possibilité de rétablir auprès de l'agent, pendant cette période, le bénéfice du régime indemnitaire.

- La période durant laquelle le FMPE est pris en charge est intégralement prise en compte pour la retraite, sans qu'il y ait lieu de sur-cotiser lorsque le traitement perçu subit une réduction.

Charte des Médiateurs des Centres de gestion

Préambule

Les articles L 213-1 et suivants du code de justice administrative issus de l'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle et les articles R 213-1 et suivants issus du décret n°2017-566 du 18 avril 2017 introduisent la possibilité en matière administrative de recourir à la médiation soit à l'initiative des parties soit à celle du juge.

Aux termes de l'article L 213-1 du code de justice administrative, la médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.

Le médiateur accompagne les parties afin qu'elles puissent parvenir à un accord. Le médiateur, sans pouvoir décisionnel, favorise, par des entretiens confidentiels, l'établissement de liens ou d'échanges, la prévention et le règlement des conflits.

Il formule également des recommandations de portée générale en vue d'encourager les bonnes pratiques dans les relations avec les agents et prévenir la survenance de nouveaux litiges.

En qualité de tiers de confiance, les centres de gestion de la fonction publique territoriale peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant des fonctionnaires territoriaux à leur employeur.

Le décret n°… et l'arrêté du … organisent la mise en œuvre et fixent les territoires expérimentaux. L'expérimentation débute le 1er avril 2018 pour une durée de trois ans courant jusqu'au 18 novembre 2020. Elle fera l'objet d'une évaluation au moins trois mois avant son terme.

La présente charte fixe les principes essentiels garantissant la qualité du processus de médiation engagé dans ce cadre.

Cette Charte constitue le socle de référence éthique de la médiation pratiquée par les Centres de Gestion.

Nomination du médiateur

L'article R 213-2 du code de justice administrative prévoit que la médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale. Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission.

Le médiateur est un agent du Centre de Gestion, tiers indépendant des parties, non impliqué dans le différend. Son éthique repose sur les valeurs portées par la présente charte. Il dispose d'une compétence sur les sujets qui lui sont confiés et doit avoir suivi une formation spécifique ou disposer d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Il actualise et peut perfectionner ses connaissances théoriques et pratiques de la médiation :

- en s'informant régulièrement sur l'actualité juridique de son domaine de compétence ainsi que sur l'actualité des méthodes de négociation et les évolutions en matière de règlement alternatif des litiges
- en participant à des événements autour des modes de règlement alternatif des litiges (colloques, ateliers, débats, …) ou à des formations sur ces thèmes.

Champ de compétences de la médiation préalable obligatoire

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entrent dans le champ de l'expérimentation que les collectivités qui l'ont accepté en confiant une mission de médiation préalable au centre de gestion territorialement compétent, au titre des missions d'assistance et de conseils juridiques (article 25 de la loi du 26 janvier 1984).

Sont soumis, à titre expérimental, à une médiation préalable obligatoire, les litiges concernant les décisions administratives individuelles défavorables dans les domaines suivants : certains éléments de rémunération, refus de détachement ou de placement en disponibilité, réintégrations à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne, formation professionnelle et adaptation des postes de travail pour raison médicale.

Le médiateur doit orienter l'agent ou la collectivité si la demande ne relève pas du champ de la médiation.

Déontologie et valeurs du médiateur

Ces valeurs garantissent l'indépendance, la neutralité et l'impartialité du médiateur.

La probité et l'honorabilité

La personne physique qui assure l'exécution de la mission de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire

b) Ne pas avoir été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation.

Dans le cas où des poursuites ou des procédures judiciaires ont été menées à son encontre et seraient susceptibles de mettre en cause son indépendance et son impartialité, le médiateur doit en informer sa hiérarchie avant toute désignation. Dans l'hypothèse où de telles poursuites ou procédures survenues postérieurement à sa désignation pourraient compromettre l'impartialité de sa mission, le médiateur doit aussi en informer sa hiérarchie ainsi que les parties à la médiation. Le supérieur hiérarchique du médiateur, les parties ou le médiateur lui-même peuvent alors, s'ils le souhaitent, mettre fin à la médiation.

L'indépendance

Le médiateur est indépendant vis-à-vis de toute influence extérieure.
Il ne reçoit aucune directive de quiconque dans le cadre de sa mission.
Son indépendance est garantie par les moyens dont il dispose, sa désignation et les conditions d'exercice pendant la durée de sa mission.
Il s'engage à refuser, suspendre ou interrompre la médiation si les conditions de cette indépendance ne lui paraissent pas ou plus réunies.

La neutralité

Le médiateur est neutre : il n'est ni influencé ni orienté par des considérations externes aux demandes des parties. Il accompagne la médiation sans avoir lui-même d'intention pour ou à la place de la collectivité et de l'agent concernés par le litige.

L'impartialité

Le médiateur est impartial par rapport aux parties pendant toute la durée de la médiation. Il s'interdit toute situation de conflit d'intérêts et n'accepte pas de mission de médiation avec des personnes avec lesquelles il a des liens d'ordre privé, professionnel, économique, de conseil…dans le cadre de l'affaire concernée.

La loyauté

Le médiateur s'interdit de remplir des fonctions de représentant ou de conseil de l'une ou l'autre des parties à la médiation.

L'écoute

Le médiateur s'attache au respect des personnes et à leur écoute attentive afin que les parties puissent dépasser leur différend pour aboutir à une solution.

La diligence

Le médiateur prend rapidement contact avec les parties et veille à obtenir des réponses rapides de leur part quant à l'organisation des rencontres.

Il peut solliciter de la part des parties certains documents utiles pour une meilleure compréhension du litige et un meilleur dialogue autour de la recherche de solutions.
Le médiateur peut, en cas de refus de transmission des documents, refuser de poursuivre la médiation.

Il respecte les délais qu'il s'est fixé en accord avec les parties pour mener à bien sa mission de médiation.

Il veille aux conditions formelles d'un dialogue loyal, courtois, efficace et équilibré.

Il informe sa hiérarchie du résultat de la médiation menée en indiquant si les parties sont arrivées ou non à un accord.

Le désintérêt
Le médiateur ne concourt à la recherche d'un accord que dans le seul intérêt des parties.

Il ne peut percevoir aucune rémunération liée au résultat de la médiation qu'il a menée.

Principes applicables au processus de médiation

Le médiateur agit dans le cadre de la loi et du respect des personnes. Il doit maintenir sa position de tiers neutre, indépendant et impartial.

Le médiateur s'engage à conduire la médiation en respectant les principes suivants :

La transparence
Le médiateur garantit la transparence de son activité et, notamment, il informe :

- sur son champ de compétences de façon large et accessible, notamment sur le site Internet du Centre de gestion
- les publics de manière claire et complète sur les valeurs et les principes de la médiation ainsi que sur les conditions de déroulement ou d'interruption du processus
- sur les effets de la médiation, notamment sur la suspension des délais de recours applicables et sur le fait que les demandeurs conservent leur droit de saisir le tribunal administratif.

Le médiateur délivre à la collectivité et à l'agent, préalablement à l'engagement de la médiation, une information présentant la démarche et ses modalités de façon complète, claire et précise. Pour la collectivité, l'information est constituée de la convention de recours à la médiation qui reprend les éléments suivants :

- objet de la convention et de l'expérimentation
- domaine d'application
- désignation du médiateur
- conditions d'exercice de la médiation
- obligations respectives des parties
- rôle et compétences du médiateur
- confidentialité
- tarification et modalités de facturation du recours à la médiation
- durée et renouvellement de la convention
- règlement des litiges nés de la convention.

Le médiateur informe les parties de la possibilité de prendre conseil ou d'être accompagnées par différents professionnels.

Le médiateur rend public, chaque année, un rapport détaillé dans lequel il indique le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, expose les éventuelles difficultés rencontrées et fait part de son appréciation sur l'expérimentation en cours.

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

Le secret et la discrétion professionnels

Le médiateur est tenu au secret et à la discrétion professionnels. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies dans le cadre de sa mission ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord exprès des parties. Il est fait exception à ce principe seulement en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

La confidentialité

La médiation est soumise au principe de confidentialité.
Le médiateur s'engage à observer la plus stricte confidentialité quant aux informations et données auxquelles il a accès : liste et contenu des demandes, éléments communiqués par les agents et les collectivités, entretiens avec les parties...
Le médiateur s'assure, avant le début de la médiation, que les parties ont accepté les principes d'un processus contradictoire ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent.

L'efficacité

Le médiateur s'engage à répondre avec diligence à toutes les demandes, à conduire à son terme la médiation et à en garantir la qualité.

Le respect de l'ordre public

Le médiateur agit dans le respect des lois et rappelle aux parties que toute proposition ne respectant pas l'ordre public ou l'intérêt des tiers concernés provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

Processus de médiation

Instruction

La médiation préalable doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R 421-1 du code de justice administrative, auprès du médiateur.
La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

La demande de médiation doit être adressée par écrit (courrier ou courriel) directement à l'attention du médiateur. Celui-ci dispose de boites de réception individualisées (postale et/ou électronique) dont les adresses sont communiquées aux agents et aux collectivités adhérentes au dispositif.

Le Médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Le médiateur peut entendre chaque partie séparément ou ensemble.

Les parties peuvent saisir le Médiateur sans devoir faire appel à un avocat. Toutefois, elles peuvent se faire représenter ou assister par un tiers de leur choix à tous les stades du processus de médiation.

Accord des parties

A l'issue du processus, un accord est conclu entre les parties. Le médiateur s'assure que cet accord est respectueux des règles d'ordre public.
La procédure de médiation prend fin par la conclusion de cet accord ou par le désistement ou le renoncement de l'une des parties.

Un procès-verbal de fin de médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.

Le médiateur peut mettre fin d'office à la médiation lorsqu'il existe manifestement :

- un rapport de force pouvant conduire à un accord anormalement déséquilibré
- une ignorance juridique grave d'une partie, sciemment utilisée par une autre
- une violation de règles sanctionnées pénalement
- des éléments apportés en cours de médiation empêchant le médiateur de garantir son impartialité ou sa neutralité
- un manque de diligence de la part de l'une ou l'autre des deux parties.

Responsabilité du médiateur

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais est le garant du déroulement apaisé du processus.

En cas de manquement à cette charte par le médiateur, et sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles et pénales, le représentant légal du centre de gestion peut mettre fin à la mission de médiation et décider de ne plus lui confier de mission.

PROGRAMME DE FORMATION A LA MEDIATION (page 1/4)

CMAP

A destination des médiateurs des Centres de Gestion Interdépartementaux

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Objectifs :

- Préparer les Centres de Gestion au dispositif expérimental de médiation préalable obligatoire qui sera mis en place auprès des collectivités territoriales de 2018 à 2020.

- Former les futurs médiateurs désignés au sein des Centres de Gestion pour qu'ils puissent intervenir dans les conflits visés dans le décret du Ministère de la Justice.

Cibles :

Les personnes désignées par les Centres de Gestion pour être médiateurs dans le cadre précité.

Durée de formation :

Une première phase d'enseignement théorique sur 5 jours (la théorie sera appuyée par des exercices pratiques ciblés) et une seconde phase entièrement dédiée à la pratique sur 2 jours.

Modalités d'organisation de la formation :

Pour permettre aux agents de se former sur tout le territoire, la première phase théorique sera organisée dans 4 lieux différents : Paris, Nantes, Bordeaux et Lyon. Chaque session pourra accueillir entre 12 et 21 participants.
La phase pratique sera organisée à Paris et plusieurs dates seront proposées afin de permettre à tous les participants, quelle que soit leur région, de pouvoir s'y inscrire.

Coût de la formation :

3800€ HT par personne pour 7 journées de formation (phase 1 et 2).

Certification médiateur ESCP / CMAP :

A l'issue de la formation, les participants souhaitant obtenir un certificat attestant de leur qualité de médiateur peuvent s'inscrire à la certification de médiateur ESCP Europe/CMAP sous forme d'un module optionnel.
Ce module optionnel est prévu sur 3 journées (2 jours d'entraînement et 1 journée d'examen théorique et pratique) et le coût est de 1880 € HT.

N° Siret 435 001 557 00014 - N° Agrément 1175 56630 75

CMAP
MÉDIATION & ARBITRAGE
39 av. Franklin D.Roosevelt
75008 Paris
Contact et renseignements
schair@cmap.fr
+33 (0)1 44 95 11 40
www.cmap.fr
un centre de la
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

CMAP

FORMATION A LA MEDIATION – Phase 1
MEDIATEURS CDG

- Accueil des participants

- Introduction de la formation : attentes de participants et présentation générale

- Le Conflit au sein des collectivités territoriales :

  * Détecter et prévenir les conflits : les sources de conflit récurrentes dans les relations de travail
  * Le rôle de chacun dans le conflit, des personnes aux groupes et partenaires sociaux
  * Résoudre les conflits : panorama des outils et focus sur la médiation

JOUR 1

- Le cadre de la médiation dans les conflits au sein des collectivités territoriales :

  * Définition et grands principes
  * Encadrement et textes applicables

-Approfondissements autour de la phase précédant la médiation :

  * Proposer la médiation aux agents et aux représentants de la collectivité territoriale : mots clés et outils
  * Organiser la médiation en pratique

- Exercices pratiques

- Le rôle du médiateur : présentation générale des 5 étapes-clés du processus de médiation

- Les outils du médiateur : comprendre les fondamentaux d'une relation réussie :

JOUR 2

  * Sensibilisation à la psychosocionomie et à la systémie
  * Grands principes de l'analyse transactionnelle

- Exercices pratiques

CMAP

FORMATION A LA MEDIATION – Phase 1
MEDIATEURS CDG

- Rappel des étapes-clés en médiation - Focus sur l'étape 1 : introduction du processus - Exercices pratiques - Focus sur l'étape 2 – Comprendre ce qu'il s'est passé : * Les outils et les techniques : Ecouter - Reformuler - Questionner - Exercices pratiques	JOUR 3
- Focus sur les étapes 3 à 5 - du Pourquoi au Comment finalement ? * Rechercher et comprendre les enjeux et les urgences * Rechercher les caractéristiques des solutions de rechange et stimuler la créativité * Gérer les apartés * Obstacles et freins pour un accord – spécificités des dynamiques de la fonction publique territoriale - Exercices pratiques	JOUR 4
-Synthèse du processus de médiation et enchaînement des 5 étapes - Exercices pratiques -Adopter une éthique de médiateur : * Grands principes éthique attachés à la fonction de médiateur * Spécificités liées aux médiateurs désignés au sein des Centres de Gestion - Exercices pratiques - Synthèse et conclusion de la formation	JOUR 5

N° Siret 435 001 557 00014 - N° Agrément 1175 56630 75

CMAP

MÉDIATION & ARBITRAGE

39 av. Franklin D.Roosevelt
75008 Paris

Contact et renseignements
schair@cmap.fr
+33 (0)1 44 95 11 40
www.cmap.fr

un centre de la
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

CMAP

FORMATION A LA MEDIATION – Phase 2
MEDIATEURS CDG

Mises en situation :

Entrainement des candidats par des mises en situations, par groupe de 3 (parties et médiateur) dans 3 jeux de rôle répartis dans la journée

Les entrainements sont encadrés par des médiateurs agréés du CMAP

JOUR 1

Mises en situation filmées :

Entrainement des candidats par une mise en situation filmée. Chaque candidat recevra le lien de la vidéo commentée de sa prestation dès le montage réalisé

Les entrainements sont encadrés par des médiateurs agréés du CMAP

JOUR 2

N° Siret 435 001 557 00014 - N° Agrément 1175 56630 75

CMAP

MÉDIATION
& ARBITRAGE

39 av. Franklin D.Roosevelt
75008 Paris

Contact et renseignements
schair@cmap.fr
+33 (0)1 44 95 11 40
www.cmap.fr

un centre de la
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

unité de formation

unité de médiation
unité de formation
unité de droit public
unité de droit social
unité de droit des affaires

ORGANISME FORMATEUR
Enregistré sous le numéro : 82 42 01624 42 auprès du Préfet de la région Rhône Alpes.

« Les techniques et outils pour expérimenter la médiation obligatoire préalable à la saisine du Juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux »

Formation de base de médiation

Objectifs pédagogiques :

Mettre à la disposition des participants les outils et les techniques leur permettant :

- De régler les conflits autrement grâce à une posture et une éthique communicationnelle.
- Intercéder dans les situations de crise pour gérer les conflits et rétablir le lien social.
- L'objectif est de dépasser la réclamation exprimée sur le terrain juridique pour intégrer et comprendre les valeurs animant les personnes afin d'appréhender leurs besoins et leurs intérêts.
- Préciser le rôle attendu du médiateur chargé de révéler une posture réflexive à la fois chez le leader et chez le collaborateur.

Compétences visées :

- Maîtriser la complexité des situations : la médiation est orientée « relation »
- Le médiateur est un référent chargé de traiter les interactions qui se déploient dans les collectifs humains.
  Il met en place des dispositifs d'adhésion et de pacification permettant de structurer les modes de légitimation de l'autorité.
- La formation invite à dépasser les approches antagoniques en adoptant une posture coopérative dans les négociations.
- En position d'extériorité, le tiers médiateur doit veiller à préserver son indépendance, sa neutralité, son impartialité et créer une relation de confiance dans un cadre de confidentialité.

Public visé :

- Toute personne souhaitant bénéficier d'une formation initiale technique et pratique sur la médiation
- Les agents de catégorie A ou de catégorie B confirmés disposant d'une expérience professionnelle au moins équivalente

Moyens pédagogiques :

La formation est axée sur les méthodes à mettre en œuvre au travers de mises en situation.

- Apports de savoirs théoriques
- Activité pédagogique interactive (jeux de rôle, entretiens avec des personnes-ressources, échanges d'expériences, élaboration de cartographies mentales, modélisation des savoir-faire, modélisation d'instruments méthodologiques)
- Support écrit de l'intervention remis aux participants,

Evaluation de l'action de formation :

- Fiches de présence signées par demi-journées par le formateur et les stagiaires
- Mesure des acquis sous forme de quizz à la fin du programme

Intervenants :

Membres de l'association, Professeurs d'Université, Avocats, Magistrats, etc...
Tout intervenant qui, en fonction du sujet, pourra apporter un éclairage pratique et technique utile aux participants.

Programme :

Journée n°1	**L'encadrement juridique de la médiation administrative : la médiation et les autres modes de règlement alternatifs des litiges en droit administratif – La médiation préalable obligatoire, rappel des règles juridiques que le médiateur doit connaître,**
Journée n°2	**Pratique de la médiation administrative, contrôle sur les décisions et les actes de l'administration – Contrainte de la médiation administrative, classification des actes et des formules types**
Journée n°3	**Négociation et Médiation – Techniques et maîtrise des postures**
Journée n°4	**Statut du médiateur et identité professionnelle – Déontologie**
Journée n°5	**Justice organisationnelle – Dispositif de légitimation**
Journée n°6	**Communication – Techniques appliquées à la médiation – Reformulation – Recherche des intérêts – Légitimité**
Journée n°7	**Communication non violente – Dispositif de pacification**
Journée n°8	**Suivi pratique d'une médiation – Médiation filmée**
Journée n°9	**Outils du médiateur – Encadrement et formalisation des décisions**

Durée	Tarif	Date
9 journées de 8 heures de formation Soit 72 heures de formation	320 € HT par personne et par journée de formation sur une base d'un groupe de 10 à 12 personne * Hors frais, hors charge de structure de prestation hôtelière	1er semestre 2018

LIEU DE FORMATION :

Définit en fonction de la ville de formation :

- NANTES ou RENNES,
- DOUAI ou LILLE,
- PARIS (intramuros)
- LYON

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La Médiation Préalable Obligatoire

Face à la judiciarisation croissante et à ses inconvénients, la médiation est l'un des modes alternatifs de règlement des différends. Elle privilégie la volonté de trouver un accord entre les parties en leur offrant le cadre d'un véritable dialogue, souvent plus efficace que l'engagement d'une procédure devant un tribunal.

Le cadre général de la Médiation Préalable Obligatoire

La définition et les objectifs

La médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction. (Article L213-1 du code de justice administrative)

Pourquoi le recours à la médiation ?

Tout en offrant des garanties de confidentialité et d'impartialité, elle permet de régler de manière rapide et pour un coût modéré un accord sur mesure adapté aux besoins de chacun.

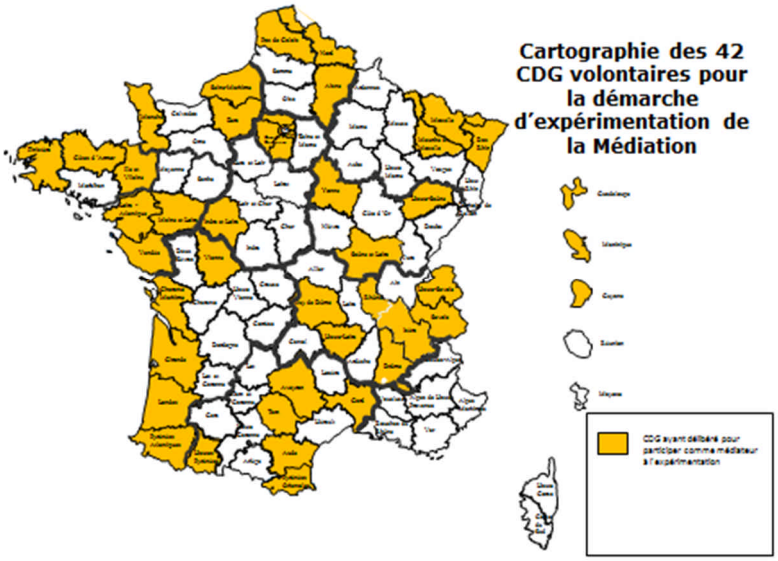
Par rapport à une décision de Justice, la médiation est réparatrice et conciliatrice : la solution appartient aux parties et non au juge qui ne fait que trancher conformément aux règles juridiques qui s'imposent à lui.

La médiation constitue une solution attrayante pour les parties qui privilégient la préservation ou l'amélioration de leur relation, qui souhaitent conserver la maîtrise de la procédure, qui attachent de l'importance à la confidentialité ou qui veulent aboutir à un règlement rapide d'une situation amenée à terme à devenir conflictuelle.

Le cadre juridique

L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit "qu'à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire". Ainsi, en qualité de tiers de confiance, les Centres de Gestion peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant des agents publics à leur employeur. Le décret n°... et l'arrêté du...organisent la mise en œuvre de l'expérimentation.

42 Centres de Gestion proposent cette solution aux collectivités territoriales et établissement en tant que mission optionnelle dès le 1er avril 2018 pour une période courant jusqu'au 18 novembre 2020. Des agents médiateurs du Centre sont au service des collectivités qui le souhaitent pour faciliter le traitement amiable des différends entre les employeurs et les agents.



Les modalités de recours au médiateur du Centre de Gestion

La mission optionnelle de médiation préalable obligatoire sera opérationnelle dès le 1er avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020. Cette mission exercée par les Centres de Gestion au titre du conseil et assistance juridique est ouverte à toutes les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Les collectivités et établissements pourront adhérer à cette nouvelle mission jusqu'au 30 juin 2018 par convention d'adhésion avec le Centre de Gestion de leur ressort territorial.

Quel est le champ de compétences du médiateur?

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entrent dans le champde l'expérimentation uniquement les collectivités qui l'ont accepté à travers la signature de la convention d'engagement avec le Centre de Gestion au titre des missions d'assistance et de conseil juridique (article 25 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

La convention de recours à la médiation

Le médiateur délivre à la collectivité et à l'agent, préalablement à l'engagement de la médiation, une information présentant la démarche et ses modalités de façon complète, claire et précise. Pour la collectivité, l'information est constituée de la convention de recours à la médiation qui reprend les éléments suivants:

-objet de la convention et de l'expérimentation
-domaine d'application
-désignation du médiateur
-conditions d'exercice de la médiation
-obligations respectives des parties
-aspects de confidentialité
-rôle et compétences du médiateur
-tarification et modalités de facturation du recours à la médiation
-durée et renouvellement de la convention
-règlement des litiges nés de la convention

Le médiateur ne peut intervenir sur l'ensemble des décisions administratives concernant les agents, il intervient uniquement dans les 6 cas énoncés ci-dessous:

- Ä Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et autres indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire);
- Ä Les décisions de refus de détachement ou de placement en disponibilité;
- Ä Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement;
- Ä Les décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade obtenu par promotion interne;
- Ä Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation tout au long de la vie;
- Ä Les décisions administratives individuelles relatives à l'adaptation des postes de travail pour des raisons de santé.

En revanche, les décisions faisant intervenir un jury ou une instance paritaire ainsi que les décisions d'inaptitude médicale et de calcul des droits à la retraite sont exclues du champ du dispositif

Quelles garanties applicables à la médiation ?

Les qualités du médiateur du Centre de Gestion

Le médiateur est un agent du Centre de Gestion. Il présente des garanties de probité et d'honorabilité, il n'est pas impliqué dans le différend et est garant de l'intérêt de chacune des parties. Le médiateur dispose des compétences nécessaires sur les sujets qui lui sont confiés et a reçu une qualification spécifique sur les techniques de médiation. Il actualise et perfectionne constamment ses connaissances théoriques et pratiques adaptées à la médiation.

- ü L'impartialité

  Le médiateur est impartial par rapport aux parties pendant la durée de la médiation. Il se comporte de manière équitable et conserve sa capacité d'écoute.

- ü La neutralité

  L'avis du médiateur est neutre et désintéressé. Il n'est pas influencé ni orienté par des considérations externes aux demandes des parties.

- ü La diligence

  Le médiateur s'engage à répondre à toutes les demandes des parties, à conduire à son terme la médiation et à en garantir la qualité.

- ü L'indépendance

  Le médiateur est indépendant de toute influence extérieure et mène le processus de médiation en garantissant les intérêts des parties.

- ü La loyauté

  Le médiateur s'interdit de remplir les fonctions de représentant ou de conseil de l'un ou l'autre des participants à la médiation.

Les garanties du processus de médiation

L'éthique du médiateur repose sur une charte de déontologie. De plus, le médiateur, dans le cadre de sa mission, est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Les constatations et déclarations recueillies ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord express de parties. Le médiateur est également soumis au principe de confidentialité et s'engage à observer la plus stricte discrétion quant aux informations et données auxquelles il a accès. Il agit dans le respect de l'ordre public, toute proposition ne respectant pas ces règles provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

Message de David MOREAU, maître des requêtes au Conseil d'État

- Quelle est aujourd'hui la place de la médiation devant les juridictions administratives ?
- Pourquoi cette expérimentation en matière de contentieux de la fonction publique, notamment territoriale ?
- Quel est l'intérêt, selon vous, pour un employeur territorial de s'engager dans cette expérimentation ?

Le Processus de Médiation

Etape 1

La saisine du médiateur du Centre de Gestion

L'appel au médiateur du Centre de Gestion doit être effectué dans un délai de deux mois suivant la décision litigieuse. La demande de médiation est adressée par écrit à l'attention du médiateur.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription. Les délais pourront à nouveau courir dès lors que le médiateur, l'une des parties, ou les deux déclarent que la médiation est terminée.

Etape 2

Accord des parties sur le principe de la médiation

Le médiateur s'assure, avant le début de la médiation, que les parties ont pris connaissance et ont accepté les principes d'un processus contradictoire et amiable ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent.

Etape 3

L'instruction de la médiation

Le médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Le médiateur peut entendre les parties ensemble ou séparément et l'instruction se fait par écrit. Les parties peuvent agir seules ou se faire représenter ou assister par un tiers de leur choix à tous les stades de la médiation.

Dans tous les cas, les parties peuvent décider à tout moment d'interrompre la médiation.

Etape 4

L'accord des parties ou l'échec de la médiation

À l'issue du processus de médiation, 3 solutions sont possibles:

- Un accord écrit est conclu par les parties. Le médiateur s'assure que l'accord est respectueux des règles d'ordre public. Les parties s'engagent à respecter cet accord.
- L'une ou l'autre des parties se désiste du processus de médiation. Dans ce cas, le délai de recours contentieux recommence à courir.
- La fin d'office de la médiation prononcée par le médiateur dans les cas suivants: rapport de force déséquilibré, violations de règles pénales ou d'ordre public, éléments empêchant de garantir l'impartialité et la neutralité du médiateur, ignorance juridique grave d'une partie utilisée sciemment par une autre, manque de diligence des parties.

Le processus de médiation prend fin dès la conclusion de l'accord ou du désistement de l'une des parties.

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais garantit le bon déroulement du processus de médiation.

ASSEMBLÉE NATIONALE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ – FRATERNITÉ

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

AUDITION DU MERCREDI 6 DECEMBRE 2017 À 11 H 00

Audition de la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Questionnaire indicatif

- Quelles sont vos observations sur les amendements qui ont été déposés en commission par le rapporteur de la proposition de loi (n° 329) relative à la création d'un chèque-emploi collectivités territoriales, M. Christophe Naegelen, et qui vous ont été adressés par courriel ?

- Verriez-vous des obstacles pratiques (d'ordre juridique, technique, informatique ou administratif) si le dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales était expérimenté dans un périmètre géographique donné et pendant une durée déterminée ?

- Pouvez-vous décrire les différentes missions que vous exécutez au bénéfice des collectivités territoriales ?

- Pouvez-vous décrire le fonctionnement des services de « paye à façon » ? Sont-ils généralisés sur l'ensemble du territoire ?

- Dans le cadre de la gestion de la paye, quels services apportez-vous aux collectivités territoriales que le centre national du chèque-emploi associatif (CNCEA) n'apporte pas aux quelque 45 000 associations à ce dispositif de chèque-emploi ? et inversement, quels services le CNCEA apporte-t-il à ses associations et fondations adhérentes, que vous n'apportez pas aux collectivités territoriales ?

- Les règles du code général des collectivités territoriales (notamment celles relatives aux délibérations du conseil municipal et à la transmission au préfet des actes pris par les autorités communales) et les règles de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (notamment celles relatives à la communication d'informations au centre de gestion par les collectivités territoriales qui en relèvent) vous paraissent-elles être un obstacle à l'expérimentation du chèque-emploi collectivités territoriales ?

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Audition Commission des Affaires sociales
Assemblée Nationale
Proposition de loi (n° 329) relative à la création d'un chèque-emploi collectivités territoriales
6 décembre 2017

1. Présentation des Centres de Gestion

Le CDG est un établissement public administratif institué par la loi statutaire du 26 janvier 1984 ; il succède, en 1987, au syndicat de communes pour le personnel communal.

Les CDG sont chargés d'accompagner les élus des collectivités et des établissements publics affiliés dans la gestion de leurs personnels.

97 CDG couvrent l'ensemble du territoire national (un CDG par département, à l'exception des départements d'Ile-de-France : CIG Petite Couronne, CIG Grande Couronne et CDG de Seine et Marne).

Les collectivités de moins de 350 fonctionnaires et leurs établissements y sont obligatoirement affiliés, les autres collectivités peuvent demander à bénéficier de leurs prestations.

Ainsi, plus de 93% des communes sont obligatoirement affiliées aux Centres de Gestion qui exercent les missions suivantes :

Les CDG exercent un rôle majeur dans l'accès à la FPT.

Dans le cadre de la réforme de la FPT, adoptée le 19 février 2007, les CDG ont vu leurs compétences étendues en matière d'organisation de concours. Depuis le 1er janvier 2010, ils assurent pour l'ensemble des collectivités la mise en œuvre des épreuves pour les recrutements en catégories A, B et C, à l'exception des A+.

Ils gèrent également la bourse de l'emploi.
Les Centres participent à la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales et exercent ainsi une large palette de missions :

- la constitution du dossier individuel des fonctionnaires
- le fonctionnement des organismes paritaires
- la prise en charge et l'aide au reclassement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ou inaptes
- le conseil et l'expertise statutaire…

Les CDG facilitent l'exercice du droit syndical au sein des collectivités (mise à disposition de locaux, remboursement des heures d'absence…).

L'évolution des textes législatifs et réglementaires, de même que les réalités locales, avaient conduit les CDG à étendre le champ de leurs services facultatifs, notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux. L'exercice de ces missions par les CDG répondait également aux responsabilités accrues des collectivités dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale s'accompagnant d'une volonté d'optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

Dans ce contexte, le champ des missions obligatoires des Centres a été renforcé, en 2007 (loi du 19 février 2007), 2012 (loi du 12 mars 2012) et 2016, avec la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, laquelle est également venue étendre et sécuriser le champ de leurs missions facultatives.

Ainsi, les Centres de Gestion exercent, depuis 2012, une dizaine de nouvelles missions dont, récemment, la fonction de référent déontologue et le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires, confiés aux CDG par la loi de déontologie. En dernier lieu, l'ordonnance du 19 janvier 2017 prise en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a également inclus dans le champ des missions obligatoires des CDG, l'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents.

Les Centres peuvent accompagner le développement des collectivités en mettant en place des services facultatifs. La loi du 20 avril 2016 « déontologie », notamment, est venue renforcer le champ des missions à la fois obligatoires et facultatives des CDG.

Les CDG développent différents services :
- Concernant la santé et sécurité au travail, avec le conseil et l'inspection en matière de prévention des risques professionnels. Les CDG proposent souvent un service de médecine professionnelle à l'ensemble des collectivités de leur ressort,
- ils peuvent offrir des services de remplacement d'agents,
- des services d'assistance en matière d'archivage ou de numérisation,
- souscrire des contrats d'assurance groupe statutaire,
- réaliser la paye à façon pour le compte des collectivités,
- assurer la passation de groupement de commandes (de l'aide juridique à la coordination du groupement),

La loi du 20 avril 2016 conforte sensiblement les Centres de Gestion sur la scène publique locale avec une réécriture du champ de compétences facultatives. L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit désormais que :
« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

2. Les emplois non permanents dans les collectivités territoriales

16% des agents territoriaux sont des contractuels sur emploi non permanent. Parmi ces emplois, 21% des contractuels non permanents sont recrutés par contrat aidé, 30% sont employés comme saisonniers ou occasionnels.

L’autorité territoriale n’a pas totale liberté pour procéder au recrutement d’agents contractuels car les emplois publics ont, par priorité et sauf cas particuliers, vocation à être pourvus par des fonctionnaires.

Les cas de recrutement de contractuels sont prévus aux articles 3 et suivants de la loi du 26 janvier 1984. Il convient de distinguer le recrutement sur un besoin temporaire ou sur un besoin permanent.

La formalisation de l’engagement entre la collectivité territoriale et un agent contractuel c’est le contrat à durée déterminée.

De manière générale, les cas de recours à un CDD dans la fonction publique territoriale sont les suivants :

- L’accroissement temporaire d’activité en cas de surcroît de travail, de renfort d’équipe
- L’accroissement saisonnier d’activité
- Le remplacement d’un agent
- La vacance temporaire d’emploi dans l’attente du recrutement d’un fonctionnaire : le recrutement d’un contractuel est autorisé pour la continuité du service
- en cas d’absence d’emplois de fonctionnaires susceptibles d’assurer les fonctions correspondantes :
    - c’est le cas notamment pour des emplois de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu’aucun fonctionnaire n’ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi
    - les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants
    - les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d’un temps complet dans des communes de moins de 1 000 habitants
    - les emplois des communes de moins de 2 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d’une autorité qui s’impose à la collectivité ou à l’établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d’un service public.

D’autres cas de recrutement en CDD sont prévus aux articles 38, 47, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 : personne en situation de handicap, collaborateur de cabinet ou de groupe d’élus, emploi de direction.

L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit. Celui-ci doit préciser :
- l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel il est établi
- la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin
- la durée de l’engagement
- la définition du poste occupé et la catégorie hiérarchique dont l’emploi relève
- les conditions d'emploi et de rémunération
- les droits et obligations de l'agent
- en cas de recrutement temporaire : la définition précise du motif de recrutement.

3. La proposition de loi prévoyant le recours au Chèque Emploi Service Universel (CESU)

La proposition de loi déposée par Christophe NAEGELEN, Député des Vosges, poursuit l'objectif d'offrir « plus de souplesse aux collectivités en les autorisant à n'employer une personne que pour quelques heures et en allégeant leurs tâches administratives ».

Le « chèque emploi » a été créé en 2006 pour les particuliers-employeurs, puis en 2011 pour les associations et en 2014 pour les fondations. C'est un moyen de paiement de la rémunération des employés pris en charge par l'Urssaf pour les particuliers-employeurs, et son centre national chèque emploi associatif pour les associations.

Les bulletins de paie sont établis, et les cotisations ainsi que les contributions sociales dues, sont calculées à la place de l'employeur.

Le chèque-emploi peut s'utiliser de manière régulière ou ponctuelle, pour un emploi à temps partiel ou à temps complet.
« L'objectif de la présente proposition de loi est de créer un chèque emploi collectivités territoriales qui s'adresserait notamment aux maires des petites communes qui n'ont bien souvent pour employés que quelques personnes occupant des postes administratifs, mais aussi à toute autre collectivité territoriale ayant des besoins spécifiques et ponctuels dans ses recrutements de personnel temporaire. Ce dispositif permettrait d'avoir plus facilement recours à des agents occasionnels dans les collectivités territoriales. Il ne concernerait pas les élus et les fonctionnaires. Les URSSAF seraient chargées de centraliser les formalités de cotisations sociales.

Le chèque emploi collectivités territoriales peut être utilisé pour rémunérer des salariés et simplifier les déclarations et paiements des cotisations et contributions dues au régime général de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage ainsi qu'aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance. »

Le chèque ne pourrait être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L 3243-2 du code du travail. La rémunération portée sur le chèque emploi territorial inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.

Un amendement déposé en commission des affaires sociales proposait :

- d'étendre la possibilité d'utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales aux groupements de collectivités territoriales, ce qui n'était pas prévu dans la version initiale de la proposition de loi

- de limiter la possibilité d'utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales aux collectivités territoriales ou groupements de collectivités territoriales qui emploient moins de vingt agents - soit 38 060 (80 %) des quelque 47 306 collectivités que l'on dénombrait au 31 décembre 2015

- de fixer au 1er janvier 2020 la date butoir pour la mise en œuvre du dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales en ce qui concerne les agents contractuels de droit privé des collectivités territoriales ou de leurs groupements

- de fixer au 1er janvier 2021 la date butoir pour l'utilisation de ce dispositif simplifié de déclaration et de recouvrement des cotisations et contributions sociales en ce qui concerne les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales ou de leurs groupements.

Cet amendement supprimait :
- l'obligation d'obtenir l'accord de l'agent pour utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales

- le principe selon lequel la rémunération portée sur le chèque-emploi incluait une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.

Cet amendement a été rejeté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée.

Un deuxième amendement avait été déposé en commission. Il prévoyait que les communes visées par cette proposition de loi seraient celles ayant des contraintes budgétaires telles qu'elles ne pourraient recourir à une embauche. Il s'agissait de petites communes ou de communes à faibles ressources, principalement situées en zone périurbaine ou rurale.
L'amendement prévoyait un seuil de 2500 habitants maximum, qui représente plus de 85% des communes françaises.
Cet amendement a été rejeté.

Un amendement visant à limiter la mise en place du CESU aux communes dont la taille maximum serait de 5000 habitants (représentant 60% des communes) a été retiré.

4. Développer le recours au CESU dans la FPT = Développer la précarité des agents

Ces règles strictes de recours aux contractuels ont été édictés car 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.
En élargissant le recrutement d'agents publics par contrat ou par CESU, en prévoyant même que les agents sur emploi non permanent relèvent du secteur privé, cette réforme contreviendrait 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.

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 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…) tout en préservant le statut de la fonction publique.

Toutefois, des adaptations législatives demeurent nécessaires au regard de :
- 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.

5. Les collectivités peuvent déjà recourir aux CDG pour leurs besoins non permanents

L'étude Horhizons 2017 publiée par l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France souligne l'impact fort des réformes sur les politiques RH menées par les collectivités et établissements publics territoriaux.
Dans un environnement incertain, malgré le poids des mesures statutaires et indemnitaires gouvernementales, les élus locaux se sont attachés à poursuivre la maîtrise de leurs dépenses de personnel grâce à une stabilisation de leurs recrutements.

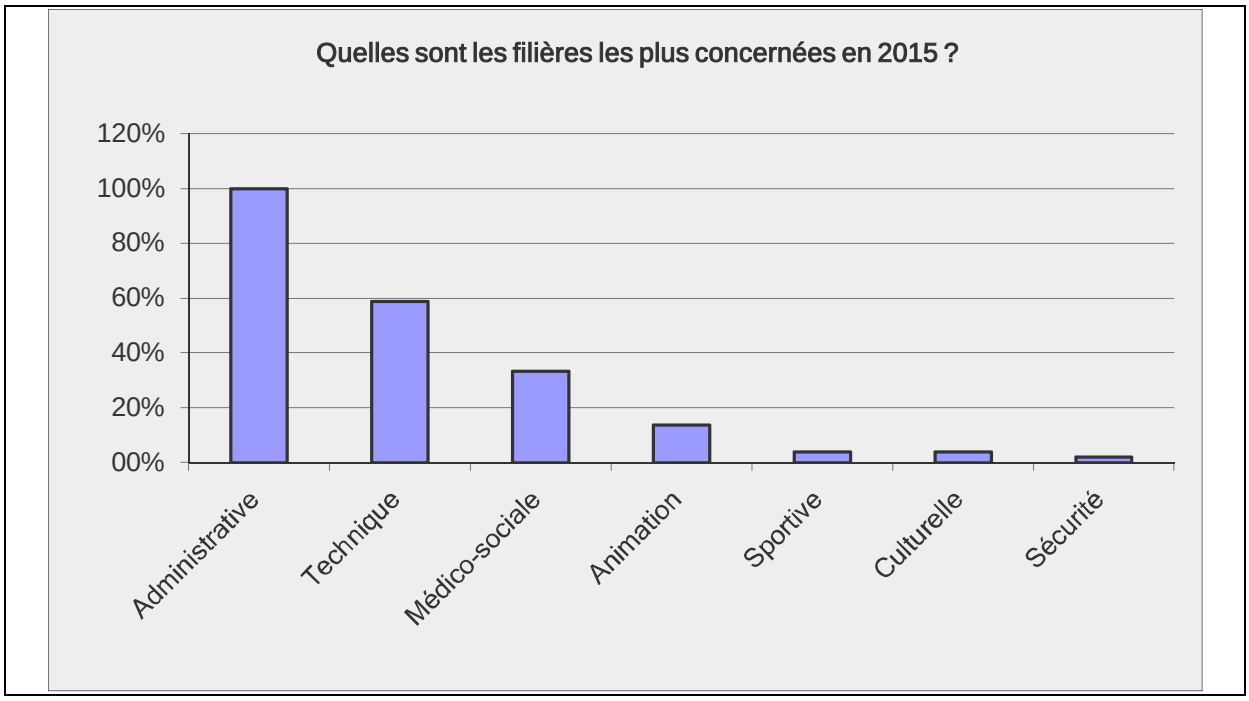
Dans un contexte institutionnel et budgétaire complexe, la part des collectivités et EPCI qui envisagent de recruter en 2018 reste faible (26%). Cette intention de recruter se concentre surtout dans les communes de plus de 20 000 habitants, les régions, les départements et les communautés et concerne d'abord des emplois permanents titulaires ou contractuels (79%).
Les collectivités et notamment les plus petites, avec des besoins non permanents, peuvent recourir aux services remplacement des CDG.

Le remplacement d'agents

Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne 94,74% des Centres. Cette mission a encore progressé ces dernières années (91% en 2011).

Tous les CDG disposant d'un service de remplacement, sont sollicités pour le remplacement de titulaires momentanément absents. La grande majorité intervient également pour le renfort ponctuel ou l'intérim dans l'attente d'un recrutement.

Depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une progression de la filière technique mais un léger recul des remplacements dans le secteur sanitaire et social (respectivement 59% et 33% contre 57,41% et 44,44% en 2011, 38% et 28% en 2004).



40% des établissements ont mis en place un dispositif particulier pour le remplacement des secrétaires de mairie.

Pour réaliser les remplacements, seulement 8% des services n'ont recours qu'à des titulaires. La majorité (58%) emploie aussi bien des titulaires que des contractuels.

Le recours aux agents remplaçants apparaît massif. Certains Centres en emploient plus d'une centaine. En moyenne, les CDG qui ont mis en place un service de remplacement ont recours à environ 50 personnes par mois.

Compte tenu de l'importance du recours aux remplaçants dans les collectivités, de nombreux Centres organisent leur formation préalable.

La gestion des paies

42% Centres de Gestion proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches liées à la confection des paies de leurs personnels.

Ce service permet de décharger les collectivités des tâches complexes liées à l'établissement des paies et au calcul des cotisations (C.S.G., contribution de solidarité, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, régime indemnitaire...).

Cette mission a progressé dans les CDG, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004 et 38% en 2011.

Le nombre de bulletins édités par mois est pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur à 200 (32% des CDG réalisent plus de 1 000 bulletins par mois et 32% des CDG réalisent entre 200 et 1 000 bulletins par mois).
En 2011, les CDG indiquaient une activité d'environ 500 bulletins par mois en moyenne contre plus de 1500 en 2004 mais pour un nombre de Centres plus restreint.

Tout comme en 2011, l'activité des services « Gestion des paies » bénéficie à environ un quart des collectivités en moyenne. Peu de collectivités adhèrent au service du fait du développement des outils et compétences informatiques dans les services RH plus intégrés. Toutefois, des recours de plus en plus fréquents ont été enregistrés notamment de la part d'intercommunalités qui ont souhaité externaliser les paies dont la réalisation est rendue plus complexe du fait de réformes réglementaires.

La grande majorité des Centres exerçant cette mission réalisent une facturation au bulletin.

Le tarif par bulletin de paie pratiqué s'élève en moyenne à 5,85 €.

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

PORTAIL DE L'EMPLOI PUBLIC

CAHIER DES CHARGES POUR LA REALISATION D'UN AUDIT DES SITES ET SOLUTIONS DEJA EXISTANTES EN MATIERE D'EMPLOI PUBLIC

1.Contexte et objectifs du projet de refonte de la BIEP

1.1. Objet de la consultation

Ce document constitue le cahier des charges d'une prestation d'audit de sites internet et outils déjà existants à réaliser pour le compte des trois versants de la fonction publique que sont : la fonction publique territoriale (FPT), la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique de l'État (FPE).

Il sera demandé au travers de cette prestation d'analyser et d'expertiser la solution la plus adaptée pour la mise en œuvre d'un portail de l'emploi public au regard de la diversité des solutions déjà existantes dans chacun des versants en tenant compte des particularités relatives à chaque versant en matière d'emploi public, en examinant également l'hypothèse du développement d'un nouvel outil .

1.2. Contexte du projet

A. Acteurs impliqués dans le projet :

Les trois versants de la fonction publique sont intéressés et parties prenantes de ce projet.

Il s'agit pour :

- la fonction publique territoriale de :
  - la DGCL : Direction générale des collectivités locales
  - le CNFPT : Centre nationale de la fonction publique territoriale
  - la FNCDG : Fédération nationale des centres de gestion

- la fonction publique hospitalière de :
  - la DGOS : Direction générale de l'offre de soins
  - du CNG FPH : Centre national de gestion pour la fonction publique hospitalière

Point d'attention : les corps médicaux ne sont pas inclus dans le périmètre du futur portail commun.

- la fonction publique de l'État de :
  - la DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Point d'attention : certains corps seront a priori exclus du périmètre du futur portail commun (cf. corps enseignants, policiers, militaires…)

Tous ces acteurs œuvrent conjointement pour favoriser la mobilité des fonctionnaires au sein même de leur versant mais également entre les fonctions publiques.

En effet, la mobilité constitue un des enjeux prioritaire pour renforcer les conditions qui permettent d'assurer la continuité et l'adaptabilité du service public.

La mobilité est un des moyens pour assurer :

- Ø une meilleure allocation des ressources humaines dans un contexte de réduction des effectifs
- Ø une meilleure adéquation profil / poste pour renforcer la performance du service public
- Ø résoudre la problématique des vacances de postes dans les territoires peu attractifs
- Ø faciliter le pourvoi de postes critiques

Dans cet objectif, il a été convenu dès 2012 au travers de différentes conventions établie en janvier 2014 entre la FNCDG, le CNFPT, la DGCL et la DGAFP et de celle établie en 2012 avec la DGOS, une démarche de construction d'un portail commun de l'emploi public.

B. Les différentes bourses existantes

Une étude succincte permet de dresser un état des lieux des bourses d'emplois déjà existantes dans chaque versant de la fonction publique

- Ø Concernant la FPT, plusieurs sites ont été répertoriés:
  - http://www.cap-territorial.fr
  - http://emploi.fncdg.com/
  - Les centres interdépartementaux de gestion de la petite couronne et grande couronne de la région Ile-de-France
  - le portail emploi-territorial.fr, site en partenariat entre les délégations régionales du CNFPT et les centres de gestion (SET)

- Ø Concernant la FPH
  - Site internet des établissements hospitaliers
  - Site des ARS (Agences régionales de santé)

Il n'existe pas pour la FPH de site unique qui recense les offres publiées au sein de ce versant.

- Ø Concernant la FPE :

Seul le site de la BIEP (Bourse interministérielle de l'emploi public) répertorie les vacances de postes pour tous les ministères, et les autres administrations publiques.
Depuis 2012, le site de la BIEP publie également des offres des deux autres versants de la fonction publique.
Ces dernières années, le nombre d'offres et de demandes d'ouverture de comptes sur la BIEP de la part des recruteurs de la FPT et la FPH n'a fait que croître. Actuellement, les recruteurs de ces deux versants représentent 25% des comptes actifs sur la BIEP.

- Ø Concernant les avis de recrutement et concours :

Les avis de recrutement et de concours pour la fonction publique de l'État sont publiés sur le site SCORE (https://www.fonction-publique.gouv.fr/score).

Il est prévu à terme d'intégrer ces données dans le portail de l'emploi public.
L'analyse et l'étude du site SCORE ne sera pas inclus dans la prestation.

- Ø Le site MIFP (Mobilité inter fonction publique)

En 2012, un portail de l'emploi public régional (MIFP : Mobilité Inter Fonction Publique) a été développé par la région Hauts de France.
Il est accessible à l'adresse suivante : http://www.mifp.fr/index.php/fr/
Cette initiative locale s'appuie sur un méta-moteur qui agrège les offres publiées sur les différentes bourses d'emplois existantes (BIEP, emploi territorial, cap territorial, ARS, FHF…) et les affichent sur son portail (MIFP).
Les candidats sont ensuite redirigés vers les bourses d'emplois dont les offres émanent.

Ce moteur de recherche est fourni par la fédération nationale des centres de gestion et s'appuie sur l'outil « Polyspot ».

C. La construction du portail de l'emploi public :

Dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique il est prévu au travers de l'article 2 la mise en place d'un portail de l'emploi public, visant à court terme à présenter une vitrine unifiée des sites existants représentatifs de l'emploi public en France.
Cette ordonnance prévoit également que ce dispositif devra être opérant dès le mois de janvier 2019.

1.3. Synthèse des prestations attendues

A. Prestations attendues :

Le présent document a pour objet la réalisation de prestations permettant :

- Ø L'étude et l'analyse des différents dispositifs existants : comprenant une analyse technique, fonctionnelle ;
- Ø La production d'un macro-planning de mise en œuvre ;
- Ø Une analyse des coûts et des moyens (humains et techniques) des différents scénarii.

2. Analyse et étude des différents scénarii possibles

Plusieurs scénarii sont possibles concernant la construction de ce portail de l'emploi public

Chaque scénario devra tenir compte des particularités relatives à chaque versant et des fonctionnalités de base souhaitées pour ce nouvel outil.

Il est attendu pour ce nouvel outil les fonctionnalités suivantes:

Du côté des recruteurs :

- Ø Publication ou affichage des offres d'emplois par les employeurs publics de façon autonome

Du côté des candidats :

- Ø Un moteur de recherche performant et multicritères
- Ø Présentation des résultats de façon ergonomique et intuitive

2.1. Scénario 1 : Développement depuis zéro

Ce scénario propose de développer un nouvel outil qui prendrait en compte la totalité des nouvelles fonctionnalités souhaitées ainsi que les particularismes afférents à chaque versant de la fonction publique.

Le recours à des technologies actuelles est un élément essentiel si on souhaite garantir la longévité du site. Cette solution permet de ne pas privilégier l'une des solutions existantes au détriment d'une autre, par contre, elle pourrait s'avérer couteuse, induire une conduite de projet plus complexe et des délais sans doute incompatibles avec l'échéance du 01/01/2019.

2.2. Scénario 2 : Aménagement des solutions existantes

Ce scénario propose de s'appuyer sur les outils de publication des offres actuellement utilisés (BIEP ou SET) et de les faire évoluer vers une version mutualisée entre les 3 versants de la fonction publique.

Les recruteurs devront alors renoncer à leurs propres bourses d'emplois au bénéfice de l'outil mutualisé.

Ce scénario présente l'avantage de préserver et de capitaliser sur les outils déjà existants mais entraîne un renoncement de la part des différents employeurs publics à leurs propres outils et induit une conduite du changement complexe afin de faire accepter ce changement de posture. Néanmoins, les parties prenantes n'excluent pas d'emblée une telle solution.

2.3. Scénario 3 : le recours à un agrégateur d'offres d'emplois : l'exemple du site MIFP

Ce type de solution consiste à « aspirer » les différentes offres d'emplois ainsi que les avis de recrutement publiés sur les bourses d'emplois existantes au sein des trois versants de la fonction publique afin de les publier sur un portail commun.

Dans un second temps, certaines rubriques pourraient être également portées par le portail à savoir : les concours, la formation, ainsi que les métiers des trois versants.

Le portail deviendrait ainsi un point d'accès unique et renverrait aux différents outils de publication propres aux 3 versants.

Ce scénario présente l'avantage de préserver les outils de publication de chacun des versants et de garantir la bonne tenue des délais.

3.Prestations attendues

3.1. Objectifs de la prestation

Compte tenu du contexte présenté, il s'agit de réaliser une étude très ciblée, qui s'appuiera sur un prestataire ayant déjà une bonne connaissance du métier et des besoins fonctionnels en matière d'emploi public et de systèmes d'information.

3.2. Contenu de la prestation

Il s'agit d'une prestation consistant à :

A. Analyser et étudier les sites et outils déjà existants (voir 1.2 – B)

La prestation tiendra compte des technologies web utilisées et des fonctionnalités présentes au sein de chaque site et qui ont été listées précédemment. Une réunion de lancement permettra à chaque représentant de compléter cette liste.

Les différents moteurs de recherche des offres présents sur chaque outil seront également à expertiser sur le plan fonctionnel et opérationnel (temps de réponse, affichage et présentation des résultats)

Une attention particulière du site MIFP est demandée afin de pouvoir juger de sa fiabilité en matière technique, sa capacité à tenir la charge en prévision de son déploiement sur le plan national et de sa pérennité, notamment sur un plan technique.

L'étude produite permettra de dresser un état des lieux des outils existants et d'en dégager les forces et les faiblesses (temps de chargement, que faut-il supprimer, améliorer, revoir, éventuellement ajouter, mais aussi que faut-il conserver en l'état, que faut-il faire évoluer). À cette fin, une description technique des outils à analyser a été réalisée en annexe 1.

Livrable : produire une note sur les principaux points à améliorer et les forces de chacun des outils, autant que possible en illustrant par des exemples concrets

B. Analyser les scénarii identifiés.

Trois scénarii ont été identifiés à ce jour, il est demandé au prestataire de réaliser une étude de faisabilité par scénario en tenant compte des technologies employées, des fonctionnalités et des délais de réalisation.

Plusieurs livrables sont attendus sur le sujet :

- produire des recommandations pour la conception du futur portail de l'emploi public, en prenant en compte notamment l'ergonomie, l'accessibilité, l'utilisabilité sur mobiles, ainsi que les particularités afférentes à chaque versant.

- produire un planning prévisionnel de réalisation afin que l'on puisse s'orienter vers une solution nous permettant de tenir le délai de janvier 2019

- Faire une analyse des coûts et des moyens (humains et techniques) nécessaires à la mise en œuvre du portail de l'emploi public.

3.3. Déroulement

Les interlocuteurs du prestataire sont :

- Pour la fonction publique territoriale :
- Pour la fonction publique hospitalière
- Pour la fonction publique de l'État : Amandine Pechalat

Il est prévu une réunion de lancement afin de bien préciser les attentes et le périmètre de la prestation à l'issue de laquelle, le prestataire sera en mesure de nous remettre un devis de la prestation à réaliser. Une réunion de restitution aura également lieu à l'issue de l'audit. Ces deux réunions se dérouleront de préférence en présentiel à Paris.

Validation du livrable (par e-mail) : délai 15 jours

ANNEXE 1 : Description technique des outils à expertiser

BIEP : bourse interministérielle de l'emploi public

Date de mise en service : mai 2016

Technologie utilisée : progiciel RH de publication des offres d'emplois fournit par la société Talentsoft

Nombre de visites mensuelles : 700 000 en moyenne

Nombre de postes publiés par mois : 2000 en moyenne

Serveurs utilisés : mode Saas

Développement interne ou recours à une prestation : recours à une prestation externe (Talentsoft)

Audits préalables déjà réalisés : oui • non •

Si oui lesquels ?

Principales données contenues dans la BIEP et sur lesquelles des requêtes sont réalisables :

- Le fait que l'emploi soit, selon le cas, créé ou devenu vacant ;
- La catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, l'emploi ;
- Le service ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- Le cas échéant, le fait que l'emploi puisse être pourvu par un agent contractuel ;
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- Les compétences requises pour l'emploi ;
- Les missions de l'emploi ;
- La localisation géographique de l'emploi ;
- La date prévisionnelle de la vacance de l'emploi ;
- La date de début de publicité et de fin de publicité
- L'organisme ou l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

Site de l’emploi territorial (SET)

Date de mise en service :

Technologie utilisée :

Nombre de visites mensuelles :

Nombre de postes publiés par mois :

Serveurs utilisés :

Développement interne ou recours à une prestation :

Audits préalables déjà réalisés : oui • non •

Si oui lesquels ?

MIFP (Mobilité inter fonction publique)

Date de mise en service :

Technologie utilisée :

Nombre de visites mensuelles :

Nombre de postes publiés par mois :

Serveurs utilisés :

Développement interne ou recours à une prestation :

Audits préalables déjà réalisés : oui • non •

Si oui lesquels ?

Sites Internet des ARS

Date de mise en service :

Technologie utilisée :

Nombre de visites mensuelles :

Nombre de postes publiés par mois :

Serveurs utilisés :

Développement interne ou recours à une prestation :

Audits préalables déjà réalisés : oui • non •

Si oui lesquels ?

Cap territorial

http://www.cap-territorial.fr

Date de mise en service :

Technologie utilisée :

Nombre de visites mensuelles :

Nombre de postes publiés par mois :

Serveurs utilisés :

Développement interne ou recours à une prestation :

Audits préalables déjà réalisés : oui • non •

Si oui lesquels ?

Site de publication des offres des centres de gestion

http://emploi.fncdg.com/

Date de mise en service :

Technologie utilisée :

Nombre de visites mensuelles :

Nombre de postes publiés par mois :

Serveurs utilisés :

Développement interne ou recours à une prestation :

Audits préalables déjà réalisés : oui • non •

Si oui lesquels ?

JOURNEE D'INFORMATION
« Les nouveaux enjeux de la gestion territoriale »

22 juin 2018
Centre de Gestion du Rhône
Amphithéâtre Louis Tournissoux (Sainte Foy Les Lyon)

Programme

Contexte

Ces dernières années, les contraintes pour les collectivités locales se sont encore renforcées : réforme territoriale, dotations de l'État revues à la baisse, exigence affichée de maîtrise salariale... Ces transformations, plus ou moins profondes, ont affecté la gestion territoriale.

En deux ans, 1760 communes ont ainsi fusionné pour donner naissance à 517 communes nouvelles. Plus de 1200 communes ont été supprimées.
Au niveau de la carte intercommunale, la mise en oeuvre de la loi NOTRe a abouti à un vaste mouvement de fusions : en 2017, on dénombre 1266 EPCI à fiscalité propre, contre 2062 un an plus tôt. Cette diminution est plus importante que celle observée entre 2012 et 2014, années qui correspondaient à la précédente étape de rationalisation de la carte intercommunale, résultant de la loi RCT du 16 décembre 2010.

En 2015, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales ont de nouveau ralenti : +1,2%, après +2,5% en 2014.
Ce ralentissement provient tout d'abord de celui des frais de personnel, qui concerne tous les niveaux de collectivités. L'année 2014 avait de fait été marquée par une forte hausse des emplois aidés et par des mesures tirant à la hausse les dépenses de personnel (hausse du taux de cotisation employeur de la CNRACL, revalorisation des carrières des agents de catégories C et B) ; en 2015, les effectifs hors contrats aidés ont baissé de 0,3%.

Le ralentissement des dépenses de fonctionnement s'explique aussi par la nouvelle baisse des achats et charges externes dans les communes et dans les départements. Il provient enfin de la baisse des dépenses d'intervention dans les communes et de leur ralentissement dans les départements (alors que ces dépenses accélèrent dans les régions).

L'enveloppe des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales, au sens de l'article 14 de la loi de programmation pour les finances publiques, fait l'objet en 2017 d'une diminution de 2,9 Md€. Cet effort s'inscrit dans le cadre du plan d'économie de 50 Md€ prévu par la France entre 2015 et 2017 pour réduire son déficit budgétaire et se conformer à ses engagements européens.

Le Premier Ministre a lancé, le 13 octobre, le programme « Action Publique 2022 ». Celui-ci vise à transformer l'administration en trois points : améliorer la qualité des services publics, offrir un environnement de travail modernisé aux fonctionnaires et maîtriser les dépenses publiques en optimisant les moyens. Un comité de 33 membres, issu de la haute fonction publique, du monde politique et économique, sera chargé de proposer des pistes de réformes sur 21 politiques publiques.

Le déficit d'informations et le besoin d'accompagnement face à tous ces nouveaux enjeux sont régulièrement mis en avant par les élus locaux. Ces deux missions relèvent du champ de compétences des cinq structures (FNCDG, AdCF, CDG 69, UGAP, WEKA) qui ont convenu d'organiser une réunion d'information à destination des élus mais également des directions et des équipes locales.

9 h 00 – Accueil des participants

9h45 – 9h55 – Ouverture de la journée
Philippe LOCATELLI, Président du Centre de Gestion du Rhône

10h – 12h20 – Présentation du contexte institutionnel, budgétaire et financier et des impacts de ces bouleversements sur les collectivités et établissements publics

Un Président de CDG de la région
Jean-Luc RIGAUT, Président, AdCF
Alain GRAS, Chef de mission de contrôle, Mission études conseil, Contrôle général économique et financier
Lise FOURNOT-BOGEY, directrice des ressources humaines, métropole de Lyon
Stéphane ZUNINO, Directeur territorial adjoint, UGAP

- Quelle a été la mise en œuvre effective de la réforme territoriale et les difficultés rencontrées notamment en matière de ressources humaines en région Rhône-Alpes Auvergne ?
- Quels sont les impacts du contexte territorial sur les politiques de ressources humaines des collectivités ?
- Quels seront les enjeux à appréhender en matière de GRH mais également les leviers et marges de manœuvre disponibles dans le contexte des axes de réforme envisagés dans le cadre du projet « Action publique 2022 » ?

- Quels enseignements peut-on tirer du rapport « revue des dépenses » et quels axes de réforme peuvent être engagés en matière de maîtrise des dépenses publiques ?
- Quelle politique d'achats publics demain ?

12H20 – 12h40 – Présentation du réseau Etoile par les éditions WEKA

12h40 – Déjeuner

14h00 – 15h30 – La gestion des inaptitudes pour raison médicale : comment repérer et anticiper mettre en œuvre un reclassement ?

Appréhender et gérer la pénibilité des métiers est, dans un contexte d'allongement de durée du travail et de réorganisation territoriale, une nécessité absolue.

Dans la FPT plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

En outre, à l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2015, les agents sur emploi permanent avaient 46 ans.
Plus d'un tiers des agents sont âgés de plus de 50 ans.

Ce contexte territorial rend indispensable une politique de gestion des ressources humaines qui favorise le maintien dans l'emploi des agents publics dans les meilleures conditions possibles. Les situations d'usure professionnelle ou d'inaptitude doivent être anticipées avant que les agents ne rencontrent des difficultés pour exercer leurs missions.

Michèle CROS, Responsable de la Direction Santé et Sécurité au travail du CDG de l'Isère
Séverine DE SOUSA, Directrice régionale, CNFPT, Rhône Alpes Auvergne
Martine COETTO, Directrice du CCAS d'Aubagne
Nadine BATTIN, Responsable de l'unité Carrières et compétences, mairie de Feyzin

- Quels sont les dispositifs de repérage et les pratiques de prévention de la pénibilité au travail et de l'inaptitude dans les collectivités ?
- quels enjeux des politiques de santé et de prévention dans un contexte de réorganisation territoriale ?
- comment gérer une situation d'inaptitude pour raison de santé : quelles démarches et procédures ? quels acteurs ? quelles étapes à respecter ? Comment respecter l'obligation de moyens en cas de reclassement ?
- Comment accompagner les reconversions professionnelles ?

15h30 – 16 h 00 – Conclusion