NOV. 2017 - N°4

#FÉDÉMAG

LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

DOSSIER SPECIAL:



L'Observation de l'Emploi Territorial

GIP INFORMATIQUE: Installation de sa gouvernance



INTERVIEWS



Johan THEURET
Président de l'Association des DRH des grandes collectivités
p.10



Catherine DI FOLCO
Sénateur du Rhône
p.50

CONGRES 2018 FNCDG

Inscription en ligne sur notre site Internet:

www.fncdg.com/congres

Inscription ouverte aux :

Représentants des CDG
(Présidents, Présidents honoraires, Vice-Présidents, membres du CA, Directeurs, Directeurs-adjoints, collaborateurs, représentants des CGF)

Pouvoirs Publics
(Gouvernement : Ministres en charge de la Fonction Publique et des collectivités territoriales, Membres du cabinet, Parlementaires: Spécialistes ou «intéressés» par la Fonction Publique, Parlementaires locaux, DGCL : Directeur général et collaborateurs, DGAFP: Directeur général et collaborateurs, Conseil d'État)

Partenaires institutionnels
(CNFPT : Président, Directeur général, collaborateurs, CSFPT : Président, Directeur général, collaborateurs, Caisse des Dépôts / CNRACL : Directeur général, Représentants du FNP et du FIPHFP, Associations d'élus : AMF, ADF, ARF, ADCF, AMGVF, ACUF, FVM, APVF, AMRF, UNCCAS, ...)

Presse

Collectivités Locales et Établissements publics territoriaux

La Baule - Palais des Congrès Atlantia
les 6, 7 et 8 Juin 2018

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

CENTRE DE GESTION LOIRE-ATLANTIQUE

QUELQUES MOTS...



@Tangui Le Prohon

La maîtrise de la dépense publique constitue une priorité réaffirmée. Un nouvel effort de 13 milliards d'économies est demandé par l'Etat aux Collectivités d'ici 2022. Il se traduit, notamment, par un objectif de réduction des effectifs à hauteur de 70 000 agents pour la FPT, dans les 5 ans à venir, couplé à la maîtrise des dépenses de fonctionnement dont l'augmentation ne devrait pas dépasser 1,2% pour les collectivités et établissements représentant 70% de ces dépenses.

Compte-tenu de ces orientations, après une baisse des dotations et l'augmentation de la masse salariale due à la revalorisation du point d'indice et à la mise en œuvre progressive de PPCR, il apparaît spécialement nécessaire de disposer de données permettant de contextualiser la question de la réduction des effectifs, notamment.

Conjointement avec l'AMF, Régions de France, l'ADF et le CNFPT, la FNCDG a dévoilé dernièrement la troisième édition du Baromètre «HoRHizons». La Fédération a également publié récemment, en collaboration avec l'ANDCDG, le 6ème Panorama de l'emploi territorial et une étude portant sur «Les données sociales 2015 de la FPT. Une synthèse de l'observatoire régional de l'emploi». Ces publications reflètent le rôle des CDG en matière d'information et d'observation de l'emploi public territorial contribuant ainsi à la GPEEC. Nous avons donc décidé de consacrer les pages centrales de notre revue à l'observation de l'emploi territorial.

Cette quatrième édition du magazine de la Fédération est également l'occasion d'évoquer quelques-unes des nombreuses initiatives des Centres de Gestion et nos sujets d'actualité, tels que la mise en place des « référents déontologues » ou du Groupement d'intérêt public informatique des CDG.

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

Cordialement,

Michel HIRIART,
Président de la FNCDG

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

SOMMAIRE

ACTUALITÉS p.5

GIP INFORMATIQUE p.8

INTERVIEW : JOHAN THEURET, ASSOCIATION DES DRH DES GRANDES COLLECTIVITÉS p.10

RAPPORTS PUBLICS : RYTHMES SCOLAIRES p.12

DOSSIER SPÉCIAL : RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUES p.16

ÉVÈNEMENT : GUIDE MAIRE EMPLOYEUR EN LIGNE p.20

DOSSIER SPÉCIAL : OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL p.22

TOUR DE FRANCE DES CDG p.36

EN PRATIQUE : GÉRER LES RELATIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES p.38

RAPPORTS PUBLICS : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES p.42

EN PRATIQUE : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI p.46

INTERVIEW : CATHERINE DI FOLCO, SÉNATEUR DU RHÔNE p.50

QUESTIONS-RÉPONSES : L'ASSURANCE CHÔMAGE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES p.52

PRÉSENTATION MÉTIER : ANIMATEUR TERRITORIAL p.56

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 d'anciens membres de leur famille proche. Le paragraphe II de l'article 18 prévoit les conditions dans lesquelles prend 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.

DÉCALAGE D'UN AN DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

L'article 10 de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a autorisé le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre toute mesure relevant du domaine de la loi permettant, d'une part, de décaler d'un an, au 1er janvier 2019, l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS) et de modifier en conséquence les années de référence des mesures transitoires prévues par l'article 60 de la loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017.

En vertu des dispositions de l'ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017, le prélèvement à la source s'appliquera aux revenus perçus ou réalisés à compter du 1er janvier 2019 et non à ceux perçus ou réalisés à compter du 1er janvier 2018.

Le rapport remis au Président de la République motive ce décalage afin «*de rassurer l'ensemble des acteurs économiques ... et de la mettre en œuvre dans les meilleures conditions*».
Dès lors, en 2018, l'impôt sur le revenu dû sur les revenus de l'année 2017 restera établi et recouvré dans les conditions actuellement en vigueur.

S'agissant de la mise en oeuvre du PAS par les collecteurs publics, le rapport de l'Inspection Générale des Finances, remis par le Gouvernement au Parlement le 10 octobre dernier souligne que la nature et la taille de ces employeurs publics conditionnent aussi largement les ressources qu'ils peuvent consacrer au projet PAS et ce d'autant plus que le degré de mutualisation en matière de ressources humaines et de systèmes d'information varie nettement. S'agissant des collectivités locales, les pratiques demeurent hétérogènes quoiqu'en progrès du fait des réformes successives et de la montée en charge des CDG.

NOTE D'INFORMATION DU 18 SEPTEMBRE 2017 SUR L'EXERCICE DES COMPÉTENCES «EAU» ET «ASSAINISSEMENT» PAR LES EPCI



La Direction générale des collectivités locales a publié le 18 septembre 2017 une note d'information relative à l'exercice des compétences «*eau*» et «*assainissement*» par les établissements publics de coopération intercommunale.
Cette note apporte différentes précisions, notamment en ce qui concerne les modalités d'exercice et de gestion des services publics de l'eau potable et de l'assainissement au niveau intercommunal. Elle contribue par ailleurs à définir précisément les contours du service public administratif de gestion des eaux pluviales, rattaché à la compétence «*assainissement*», ainsi qu'à apporter des clarifications quant à ses modalités de financement.

Les articles 64 et 66 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe), attribuent, à titre obligatoire, les compétences «*eau*» et «*assainissement*» aux communautés de communes et aux communautés d'agglomération à compter du 1er janvier 2020. Avant cette date, le législateur a souhaité accorder aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) un délai raisonnable leur permettant d'organiser au mieux la prise de ces nouvelles compétences et d'anticiper leurs modalités de mise en œuvre. En effet, pour les communautés de communes, la compétence «*eau*» demeure facultative jusqu'au 1er janvier 2018, puis deviendra optionnelle entre 2018 et 2020. La compétence «*assainissement*», pour sa part, reste optionnelle jusqu'au 1er janvier 2020. S'agissant des communautés d'agglomération, les compétences «*eau*» et «*assainissement*» restent optionnelles jusqu'au 1er janvier 2020.

La note d'information du 18 septembre 2017 apporte des compléments à la note n°ARCB1619996N du 13 juillet 2016, notamment en ce qui concerne les modalités d'exercice et de gestion des services publics de l'eau potable et de l'assainissement au niveau intercommunal.

BILAN SOCIAL 2017 : ARRÊTÉ DU 28 AOÛT 2017 PRÉCISANT LES INDICATEURS ET INFORMATIONS À PRÉSENTER

Selon l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n°97-433 du 25 avril 1997, les collectivités doivent établir leur bilan social au minimum tous les deux ans.
Cette enquête s'appuie sur les données de la collectivité ou de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente. Cette démarche permet à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements, des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel.

Tous les deux ans est publié un arrêté reprenant les indicateurs d'enquête du Bilan social qui sont par exemple :

- Le statut des agents publics locaux : nombre de fonctionnaires, de contractuels, de contrats aidés
- Le nombre d'agents contractuels par type de contrats et par cas de recours
- Le nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel de direction par sexe, par statut d'origine, par cadre d'emplois de détachement et par type d'emploi fonctionnel
- Le nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps complet, à temps non complet, à temps partiel
- Le nombre de recours à du personnel temporaire
- La part d'agents absents

L'arrêté ministériel du 28 août 2017 met à jour les indicateurs et les informations devant figurer dans le bilan social 2017.
Ces modifications ou nouveaux indicateurs concernent notamment :

- Le temps de travail : cycles de travail annuels, hebdomadaires, journées sans fondement juridique, notion d'équivalent temps plein rémunéré...
- Les mouvements dans les collectivités qui ont été reprécisés pour mieux mesurer le nombre de départs et d'arrivées dans les collectivités
- La formation : distinction type de formations selon fonctionnaire ou contractuel
- Les sanctions disciplinaires: type de sanctions, nombre d'agents hommes et femmes qui ont eu une sanction, les fautes qui ont justifié les sanctions
- La prévention des risques: nombre d'agents concernés par la formation et coûts associés, intégration des données du RASSCT dans le bilan social (données sur les accidents de travail et les maladies professionnelles par taille de collectivité, par nature d'accident...).

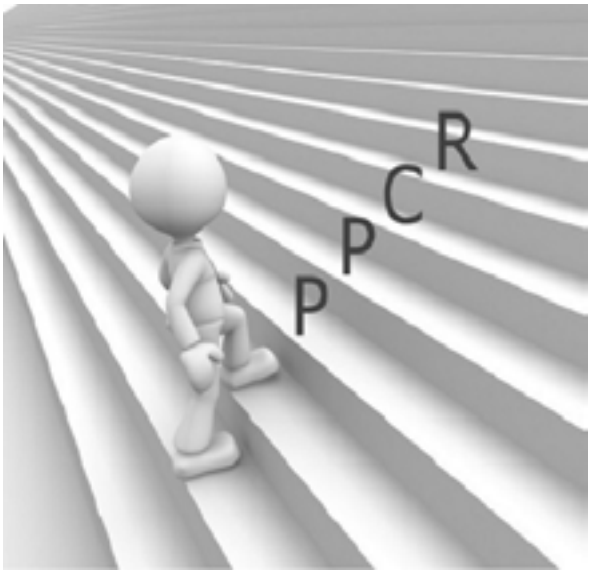
COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION «RENDEZ-VOUS SALARIAL 2017 DE LA FONCTION PUBLIQUE»

Une quinzaine d'articles du projet de loi de finances pour 2018 impactera les collectivités territoriales.

L'article 38 prévoit une modification de l'article 154 quinquies du code général des impôts afin de majorer de 1,7 point la part de la contribution sociale généralisée (CSG) déductible des différentes catégories de revenus imposés au barème de l'impôt sur le revenu. Afin de compenser la hausse de la CSG pour les agents publics, il est proposé de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (article 47 du projet de loi modifiant l'article 83 du code général des impôts et abrogeant la loi n°82-939 du 4 novembre 1982).

L'article 48 du projet de loi de finances pour 2018 rétablit un jour de carence dans les trois fonctions publiques. 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.

Les dispositions relatives à la contractualisation avec les 319 plus grandes collectivités sur la baisse de 13 milliards d'euros en cinq ans des dépenses de fonctionnement ne figurent pas dans le projet de loi de finances 2018. Elles sont inscrites dans le projet de loi de programmation des finances publiques 2018-2022.



Le 17 octobre s'est tenu le rendez-vous salarial 2017. A cette occasion, Gérald DARMANIN a annoncé la mise en œuvre de plusieurs mesures :

• Le report du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunération »

La mise en œuvre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunération » (PPCR), sera décalée d'un an. Le Ministre de l'action et des comptes publics a mis en avant le coût de cette mesure et a rappelé que, dans son rapport d'audit rendu en juin, la Cour des comptes préconisait l'abandon du PPCR. Gérald DARMANIN a cependant précisé que, malgré le report du protocole, la rémunération des agents publics augmenterait de « 2 % en 2018, après 4 % en moyenne cette année ».
L'ensemble des textes sera présenté au conseil commun du 6 novembre 2017.
Le calendrier d'application de la réforme PPCR sera reporté d'une année avec un changement des dates d'application 2018 en 2019, 2019 en 2020 et 2020 en 2021) et une adaptation du mécanisme prime/points.

• Reconduction de la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » (GIPA)
• Hausse de la CSG

La hausse de 1,7 point de CSG sera intégralement compensée par une prime et par la suppression de cotisations.

Ainsi, le gouvernement propose d'instaurer une indemnité compensatrice différentielle versée par l'employeur et une baisse des cotisations patronales d'assurance maladie afin de financer l'indemnité différentielle. Cette prime, qui sera pérenne et non dégressive, sera calculée sur l'ensemble des éléments de rémunération de l'année 2017 et actualisée en 2019. Par ailleurs, à la demande de certaines organisations syndicales, les situations de vie particulière (temps partiel, congés longue maladie...) seront prises en compte. Les nouveaux fonctionnaires bénéficieront également de cette prime.

• Gel du point d'indice en 2018
• Prochain rendez-vous salarial fixé en octobre 2018
• Ouverture de nouveaux chantiers :
• avant le 31/12/2017 : revalorisation des frais de déplacement
• 1er trimestre 2018 : réflexion sur la prévoyance
• en 2018 : réflexion sur la rémunération des agents publics.

Mise en œuvre du GIP Informatique des CDG

Créé par arrêté interministériel du Ministre de l'Intérieur, du Ministre de la Cohésion territoriale et du Ministre de l'Action et des Comptes publics en date du 9 juin 2017, le Groupement d'Intérêt Public des Centres de Gestion (GIP Informatique des CDG) a tenu sa première Assemblée Générale, le 14 septembre dernier.

Un peu plus d'un an seulement après avoir engagé des travaux d'ampleur associant la Fédération, membre co-fondateur qui a porté le projet de GIP auprès des pouvoirs publics, les Coopérations informatiques et les Centres de Gestion, le Groupement compte déjà 87 membres actifs (86 Centres de Gestion, soit 91 % des CDG et la FNCDG).

Le Président Michel HIRIART a tenu à «*remercier de leur confiance les Présidents et Conseils d'administration des 86 Centres de Gestion ainsi que le Conseil de la Fédération, qui ont délibéré pour adhérer au GIP, lequel enregistre d'emblée un taux de 91 % d'adhésion des CDG*».

L'objet de cette première Assemblée visait principalement à mettre en place la gouvernance du GIP, avec l'élection de son Conseil d'administration suivie de celle du Bureau du Groupement.

Le Président de la Fédération, Michel HIRIART et les Pilotes des Coopérations Informatiques, François FORIN (Président du CDG de Meurthe-et-Moselle, pour l'Alliance Informatique), Jean-Jacques BERNARD, (Président du CDG d'Ille-et-Vilaine, pour Grand Ouest+ GO+), et, représentant les CDG pilotes du Site Emploi Territorial (SET), Marc BAÏETTO (Président du CDG de l'Isère), ont rappelé les motivations qui ont mené à la création du GIP, ses perspectives et les attentes qu'il soulève.

Très engagée dans cette démarche, la Commission «*Communication, nouvelles technologies et dématérialisation*», co-présidée par Marc GODEFROY (Président du CDG du Nord) et François FORIN, s'était vue confier par le Conseil d'administration de la Fédération la délicate mission de mener une «*Analyse de l'existant applicatif des CDG*» destinée à être la base d'un «*Schéma directeur national des systèmes d'information mutualisé des Centres de Gestion*» (SDSI).

Cette analyse de l'existant menée en collaboration avec le Cabinet BEARINGPOINT et ayant enregistré la collaboration de près de 90 % des Centres, constituait le préalable indispensable à une réflexion sur le SDSI ainsi qu'à l'élaboration du programme prévisionnel du GIP.

Au-delà du travail accompli de longue date par les Coopérations Informatiques, les membres du GIP partagent un constat : les Centres de Gestion expriment d'importants besoins face à l'évolution et l'élargissement de leurs missions et les systèmes d'information actuels atteignent aujourd'hui un seuil à dépasser pour développer la qualité de service aux Collectivités.

Actuellement, les trois principales Coopérations informatiques rassemblent chacune un nombre variable de Centres de Gestion. Leur organisation, leurs outils et l'étendue de leurs interventions dans le domaine informatique diffèrent également. Fréquemment, les CDG sont membres de plusieurs Coopérations en raison de la dispersion des solutions informatiques.
De plus, en dépit des efforts réalisés, une hétérogénéité importante des applications utilisées par les CDG est constatée.

Dès lors, une très large coopération inter-CDG s'est imposée et cette volonté de mutualisation d'envergure nationale se concrétise avec la constitution du Groupement d'Intérêt Public Informatique des CDG.

Dans un esprit de rationalisation et d'efficacité, le GIP Informatique, établissement public administratif, a principalement pour objet de «*mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres*».

Cette mission recouvre différents objectifs tels que :

- rationaliser et harmoniser les outils informatiques, dans la mesure où les CDG ont les mêmes besoins pour faire face à leurs missions obligatoires communes sur tout le territoire,

- remédier à l'obsolescence technique d'applications et favoriser la convergence d'outils informatiques, en développant leur interopérabilité afin d'améliorer la qualité de service,

- tenir compte des nouvelles tendances technologiques.

Ceci afin de gagner en agilité pour mieux répondre aux besoins exprimés par les collectivités et ouvrir de

Mise en œuvre du GIP Informatique des CDG

nouvelles possibilités en termes d'analyse de données et d'accompagnement des collectivités....

Le GIP devra déployer, actualiser et approfondir le SDSI.

Dans cette perspective, six Groupes de travail rassemblant des techniciens des Centres ont été constitués sur différentes thématiques :

- «Vote électronique»
- «Médecine préventive»
- «Paye et Prélèvement à la source»
- «Carrière»
- «Emploi»
- «Comptabilité analytique»

L'efficacité de la mutualisation et une volonté de maîtrise des dépenses de fonctionnement a engagé les élus à proposer une structure légère en termes d'effectifs.
Pour son fonctionnement opérationnel, le GIP reposera essentiellement sur l'apport d'un DSI et sur le réseau d'expertise des techniciens des CDG membres du GIP dont le siège social est installé au 80 rue de Reuilly, aux côtés de la FNCDG.

Dans ce contexte, la première Assemblée Générale du GIP qui recensait une forte participation des représentants de CDG membres et de Directeurs de Centres, a procédé à l'élection de son Conseil d'administration.

Composé de vingt membres, le Conseil du GIP reflète également un équilibre géographique, toutes les Régions étant représentées.

Enfin, les membres du Conseil d'administration ont procédé à l'élection du Bureau composé du Président du GIP et de quatre vice-Présidents.

A l'unanimité, le Conseil a élu :



Président :
Marc GODEFROY, Président du CDG du Nord



1er Vice-Président :
Michel HIRIART, Président de la FNCDG & du CDG des Pyrénées-Atlantiques



2ème Vice-Président :
François FORIN, Président du CDG de Meurthe-et-Moselle



3ème Vice-Président :
Jean-Jacques BERNARD, Président du CDG d'Ille-et Vilaine



4ème Vice-Président :
Martial de VILLELUME, Président du CDG de Charente-Maritime

La mise en place de la gouvernance du GIP constitue une nouvelle étape pour répondre aux défis informatique des Centres.

Marc GODEFROY, Président du GIP, a remercié le Président HIRIART, les Présidents pilotes des Coopérations informatiques, les Présidents, Directeurs et Techniciens des Centres pour leur très fort engagement dans ce projet, ainsi que le nouveau Conseil d'administration pour la confiance qui lui est accordée.

Le Président du GIP a souligné son attachement aux principes qui ont fondé le projet : « ***démocratie, expérience de la mutualisation, transparence et équité*** ».

La prochaine Assemblée du GIP se tiendra le 14 décembre.

Membres du Conseil d'Administration :

ADELSON Gilles (Guyane)
BAIETTO Marc (Isère)
BARTHELEMY Maurice (Aveyron)
BENISTI Jacques Alain (Petite Couronne)
BERNARD Jean-Jacques (Ille et Vilaine)
BESNIER Nadège (Manche)
BONNAFOUX Joël (Hautes-Alpes)
CAUMETTE Roger (Indre)
FORIN François (Meurthe et Moselle)
GODEFROY Marc (Nord)
HIRIART Michel (Pyrénées-Atlantiques)
LEROY Daniel (Seine et Marne)
MANET Gérard (Loire)
PICARD Hubert (Calvados)
RODRIGUEZ Constantin (Nièvre)
SALIOU Bernard (Finistère)
SQUELARD Philip (Loire Atlantique)
VALENTIN Patrice (Marne)
VASSELLE Alain (Oise)
de VILLELUME Martial (Charente Maritime)

JOHAN THEURET, PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DES DRH DES GRANDES COLLECTIVITÉS, DGA CHARGÉ DU PÔLE RESSOURCES DE RENNES MÉTROPOLE ET DE LA VILLE DE RENNES



Quels sont les principaux enjeux RH des années à venir pour les agents territoriaux et pour les employeurs locaux ?

Depuis plusieurs années, d'importants efforts pour maîtriser la masse salariale ont été réalisés. En témoigne l'augmentation modérée en 2016 des frais de personnel, qui ont progressé de 0,9% malgré la revalorisation de la valeur du point et des premières mesures du PPCR. Ces efforts devront naturellement se poursuivre.
Toutefois, les enjeux RH de demain ne peuvent se résumer aux simples discours gestionnaires et comptables.

Nos collectivités connaissent de profondes mutations organisationnelles du fait notamment de la digitalisation, des bouleversements institutionnels et des nouvelles demandes des usagers. A la différence des précédentes, ces mutations ne cessent de s'accélérer et doivent donc réinterroger nos pratiques managériales et inciter les employeurs locaux à développer de réelles politiques RH d'accompagnement au changement. D'une part, pour donner du sens au changement, d'autre part pour éviter les risques de fractures, qu'ils soient générationnels, numériques ou de compétences.

A cela, s'ajoute l'impératif besoin de poursuivre les mouvements d'ouverture de la fonction publique à la diversité de la société en valorisant davantage nos métiers et nos images d'employeurs, actuellement écornées par le fonctionnaire bashing.

Enfin, du fait du vieillissement des pyramides des âges dans la FPT (44,6 ans) et de l'allongement des carrières professionnelles, nous sommes confrontés à d'importants enjeux autour du renforcement des compétences tout au long de sa vie. Sans réel effort en faveur de politiques de formation ambitieuses et plus structurées, les reconversions, les reclassements, les mobilités internes resteront difficiles à déployer et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences demeurera une utopie.

A quels risques les DRH sont-ils exposés ? Quels sont les leviers d'action dont ils disposent ?

Les DRH ont la fâcheuse tendance à ignorer les risques auxquels les ressources humaines sont confrontées.

Accaparé par la gestion administrative, le premier risque pour un DRH est de délaisser son activité de veille à l'égard des mutations de notre société. Un DRH aujourd'hui ne doit pas se laisser enfermer dans la simple quotidienneté et un rôle de pompier. Il doit être à l'écoute des bouleversements sociétaux pour imaginer quelles sont les conséquences et anticiper les politiques RH à déployer.

Le second risque est de ne porter qu'un discours financier et d'oublier qu'un DRH aide à donner un cap, contribue à donner du sens et évite ainsi que 60% des salariés soient légèrement désengagés dans nos organisations occidentales selon l'Institut Gallup.

Le troisième risque pour un DRH peut être de ne pas suffisamment anticiper les fractures entre agents au sein de sa collectivité. D'où l'importance des politiques de formation de l'ensemble des agents, le rôle déterminant des politiques d'amélioration des conditions de travail en faveur de tous les métiers et la légitime ré-interrogation de nos pratiques managériales à l'égard notamment des jeunes générations parfois déstabilisées par les lourdeurs hiérarchiques de nos organisations.

«Les enjeux RH de demain ne peuvent se résumer aux simples discours gestionnaires et comptables. Nos collectivités connaissent de profondes mutations organisationnelles du fait notamment de la digitalisation, des bouleversements institutionnels et des nouvelles demandes des usagers. A la différence des précédentes, ces mutations ne cessent de s'accélérer et doivent donc réinterroger nos pratiques managériales et inciter les employeurs locaux à développer de réelles politiques RH d'accompagnement au changement.»

Quelles sont les adaptations législatives et réglementaires qui vous apparaissent nécessaires pour la nouvelle législature ?

L'Association des DRH des grandes collectivités prône une simplification de la gestion statutaire pour rendre plus attractive et réactive la fonction publique.
Actuellement dans l'administration, la gestion des compétences se combine difficilement avec la gestion très administrative des cadres d'emplois. Car ce qui prime, avant la gestion des compétences, c'est la gestion administrative (les avancements, les CAP, les promotions...), au point que les pesanteurs statutaires paraissent entraver la gestion des RH.
C'est pourquoi, nous avons porté, durant la campagne présidentielle auprès des candidats et auprès du nouvel exécutif gouvernemental, une pause dans les réformes administratives statutaires, voire un véritable travail d'allégement et de simplification.

Avant d'engager de nouvelles réformes, il convient de savoir ce qu'on veut comme fonction publique. Une fois ce travail de clarification effectué, une nouvelle grande loi relative à la fonction publique pourrait voir le jour, à l'image de celle du 13 juillet 1983.

Tout en restant en faveur d'un système de la carrière, nous défendons le passage d'une fonction publique de corps à une fonction publique de filières permettant de réellement séparer le grade et l'emploi et d'offrir aux agents des possibilités d'occuper les emplois correspondant à leurs qualifications dans les trois fonctions publiques.

Second chantier, celui des rémunérations. Nous pensons qu'il faut rendre plus justes et plus lisibles les rémunérations. D'où le besoin de généraliser le RIFSEEP à tous les cadres d'emplois et ce, pour faire disparaître les centaines de régimes indemnitaires, de supprimer et de refondre la NBI dans le régime indemnitaire.

Nous attendons aussi des mesures en faveur de la simplification des voies d'accès à la fonction publique, notamment en rendant plus opérationnelles les épreuves des concours, en se réinterrogeant sur la pertinence de certains concours, en favorisant l'apprentissage ou en reconnaissant les validations des acquis d'expérience dans les déroulements de carrière.

Enfin, nous avons invité le gouvernement à faciliter les dispositifs de sorties de la fonction publique. Il nous paraît ainsi nécessaire d'alléger les procédures du licenciement pour insuffisance professionnelle en le sortant de la compétence du conseil de discipline.
Il nous semble aussi pertinent de faciliter les reconversions professionnelles et les passerelles entre employeurs publics à l'échelle des bassins d'emplois.

POUR EN FINIR AVEC L'INSTABILITÉ DES RYTHMES SCOLAIRES: QUELLES SONT LES PROPOSITIONS DU SÉNAT?

La commission de la culture, de l'éducation et de la communication et la commission des finances du Sénat ont chargé quatre de leurs membres d'établir un bilan complet de la réforme des rythmes scolaires, après trois années de mise en œuvre.

Pour rappel, la réforme des rythmes scolaires désigne l'ensemble des mesures ayant modifié le système éducatif français afin de mettre en place une nouvelle organisation du temps scolaire à l'école primaire. La réforme a été mise en œuvre par le décret n° 2013-77 du 24 janvier 2013.

Initiée par l'ancien ministre de l'Éducation nationale, Vincent PEILLON, dans le cadre de la préparation de la loi sur la « *refondation de l'école*», la réforme prônant le retour à la semaine de quatre jours et demi. La réforme a été appliquée à la rentrée 2013 pour les communes volontaires, concernant ainsi 1,3 million d'élèves. En septembre 2014, le reste des écoles françaises a mis en œuvre la réforme.

Les principes de la réforme

1 Le constat	Une exception française : un nombre de jours de classe inférieur à la moyenne de l'OCDE (144 jours contre 187 jours en moyenne) se traduisant par des journées plus chargées.	
2 Les principes de la réforme	Semaine	5 jours répartis en 9 demi-journées, soit une demi-journée supplémentaire placée en principe le mercredi matin
	Maxima horaires	5h30 dont 3h30 par demi-journées et une pause méridienne ne pouvant être inférieure à 1h30
3 Impact	En moyenne, des journées raccourcies de 45 minutes.	

Selon le site du ministère de l'Éducation nationale, «*l'organisation du temps répond à des objectifs pédagogiques pour permettre aux enfants de mieux apprendre à l'école : favoriser les apprentissages fondamentaux le matin au moment où les élèves sont les plus attentifs et bénéficier de cinq matinées pour des temps d'apprentissage plus réguliers*».

Avant la réforme, en zone rurale, beaucoup de collectivités ne proposaient pas d'accueil périscolaire tandis qu'en zone urbaine, ce service était au contraire très répandu. Les accueils périscolaires tendent ainsi à se généraliser et sont de plus en plus transférés vers les EPCI, en particulier en zone rurale où les communes ne disposent pas des moyens humains et financiers suffisants.

Pour s'approprier au mieux la réforme, les nouvelles équipes municipales ont cherché à modifier et améliorer les organisations mises en place. Les collectivités ont dû recruter de nombreux animateurs pour répondre aux obligations d'encadrement et le dispositif des contrats aidés (emplois d'avenir) a largement été utilisé. Beaucoup de collectivités ont choisi d'augmenter les heures de travail de leurs agents à temps non complet (animateurs, ATSEM et agents des écoles) et de redéployer les heures des agents à temps complet (éducateurs sportifs, bibliothécaires, etc.) En outre, les ATSEM ont vu leurs fonctions évoluer vers un plus grand rôle éducatif et une nouvelle posture auprès des enfants, en autonomie.

Cependant, **le décret n° 2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques autorise les communes à rétablir la semaine de quatre jours dans les écoles publiques**. Ainsi, le directeur académique des services de l'éducation nationale peut, sur proposition conjointe d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale et d'un ou plusieurs conseils d'école, autoriser des adaptations à l'organisation de la semaine scolaire ayant pour effet de répartir les heures d'enseignement hebdomadaires sur huit demi-journées réparties sur quatre jours. **Selon l'Association de Maires de France, 43% des communes ont fait le choix de revenir sur la réforme de 2013 lors de la rentrée scolaire 2017**. Cependant, il existe de fortes disparités régionales. En effet, on observe notamment une concentration de communes ayant opté pour la semaine de quatre jours dans le nord, l'est, le sud-est et les zones frontalières. Et à l'inverse un faible taux de retour dans l'ouest et le sud-ouest.

Le groupe de travail a présenté ses conclusions le 7 juin 2017 au terme de six mois de travaux.

POUR EN FINIR AVEC L'INSTABILITÉ DES RYTHMES SCOLAIRES: QUELLES SONT LES PROPOSITIONS DU SÉNAT?

Le constat: une critique de la méthode, des difficultés de mise en œuvre et de financement

Le groupe de travail justifie tout d'abord le choix du passage à la semaine de quatre jours et demi. En effet, la réforme de 2008 a vu la généralisation de la semaine de quatre jours à l'école primaire par la suppression de l'école le samedi matin. Or, il est souligné qu'il résulte de ce rythme de la fatigue et une vigilance moindre des élèves, un resserrement du contenu et des temps d'apprentissage, et une distension du lien avec les parents d'élèves. En conséquence, le retour à une semaine scolaire d'au moins quatre jours et demi a été proposé par l'Académie nationale de médecine en 2010, par l'institut Montaigne et par la conférence nationale sur les rythmes scolaires en 2011.

En revanche, le groupe de travail est plus critique sur la mise en œuvre de la réforme. Les membres considèrent que le gouvernement a fait le choix de «*l'injonction» règlementaire et l'instauration d'un cadre «rigide*» qui vient limiter les adaptations locales. Le rapport regrette le manque d'anticipation des conséquences de la réforme en matière organisationnelle et budgétaire. Il est également noté que l'absence d'évaluation et de démonstration des points positifs des nouvelles organisations du temps scolaire ont «*sapé*» la légitimité de la réforme.

Le rapport souligne l'impréparation de la mise en œuvre de la réforme. En effet, en réponse aux difficultés de mise en œuvre pressenties ou rencontrées par les élus locaux, le gouvernement a dû concéder plusieurs aménagements: la faculté de reporter d'un an la mise en œuvre de la réforme à laquelle ont eu recours plus de 80% des communes, la création d'un fonds d'amorçage et la possibilité de regrouper les enseignements sur huit demi-journées.

«Les difficultés de mise en œuvre et de financement perdurent et les conséquences sur les apprentissages doivent être évaluées»

Le groupe de travail s'est appuyé sur les chiffres d'une enquête réalisée en 2016 par l'Association des Maires de France pour illustrer les difficultés de mise en œuvre persistantes. En effet, selon l'enquête, 70% des communes et EPCI y font face. Elles ont tout d'abord été confrontées à des difficultés en matière de ressources humaines (recrutement, fidélisation, sécurisation et formation des intervenants). En outre, l'accompagnement de l'Etat, notamment au début de la mise en œuvre de la réforme a été globalement jugé très insuffisant.

Cependant, les obstacles ont parfois pu être surmontés localement lorsqu'un dialogue associant l'ensemble des acteurs de la communauté éducative a eu lieu. Lorsque ce dernier a été mené de manière satisfaisante, l'effort de concertation a permis la mise en place d'organisations du temps scolaire originales et appréciées.

Le rapport du groupe de travail insiste particulièrement sur les coûts engendrés par la réforme. En effet, le coût total pour les collectivités est estimé à un milliard d'euros. Les aides de l'Etat versées via le fonds de soutien au développement des activités périscolaires et les aides des caisses d'allocations familiales ne représentent qu'une part comprise entre un tiers et la moitié de ce coût total. Or, la pluralité des acteurs rend les procédures d'obtention des aides versées par la CAF particulièrement complexes. De plus, il est souligné qu'aucune évaluation du coût de la réforme n'a été réalisée ni en amont ni en aval.

Évaluation du coût brut et net par enfant pour les collectivités territoriales

	Communes	EPCI
Coût brut	231 €	243 €
Aides	70 €	82 €
Coût net	161 €	161 €

Les rédacteurs du rapport se penchent également sur les incidences en termes d'apprentissage. Malgré l'absence d'évaluation, il ressort des travaux un ressenti majoritairement positif du point de vue des apprentissages au niveau élémentaire tandis que le ressenti est plus négatif au niveau la maternelle. L'accroissement de la fatigue des élèves, fréquemment mis en avant, doit s'analyser avec précaution et au regard de différents facteurs (multiplication des temps

POUR EN FINIR AVEC L'INSTABILITÉ DES RYTHMES SCOLAIRES: QUELLES SONT LES PROPOSITIONS DU SÉNAT?

d'activité scolaires, périscolaires et extrascolaires etc.) Le rapport précise que l'accès quasi généralisé aux activités périscolaires ne supprime pas la question de l'accroissement des inégalités liées à la qualité et la variété des activités proposées.

Des propositions formulées en cinq grandes recommandations

- Mener une évaluation scientifique des conséquences de la réforme

Le groupe de travail estime que le fait de ne pas avoir prévu les modalités d'évaluation de la réforme constitue une erreur. Une évaluation des conséquences du point de vue des apprentissages doit être menée au plus tôt. De plus, les politiques en matière d'éducation doivent être fondées sur des constats scientifiquement validés. Cela implique de procéder par l'expérimentation et par l'évaluation.

- Élargir la réflexion sur l'ensemble de l'année scolaire

Selon le rapport, la réflexion sur le temps de l'enfant ne doit pas se limiter à la semaine scolaire mais doit englober l'année entière. Il est préconisé de revoir le calendrier scolaire.

- Ne pas revenir à la situation antérieure à la réforme de 2013

Dans l'attente d'une véritable évaluation de la réforme, les rapporteurs prennent acte du besoin de stabilité exprimé par les différents acteurs. Compte tenu des inconvénients de la semaine de quatre jours qui ont été mis évidence, les membres recommandent ne pas revenir sur le principe de la réforme, à savoir mieux répartir le temps scolaire en vue de favoriser les apprentissages. Or, au regard de la situation à le rentrée 2017, il semble que les communes s'orientent majoritairement vers un retour au régime antérieur à la réforme de 2013.

Dans le rapport présenté avant le décret de juin permettant de déroger à l'organisation prévue par la réforme de 2013, les membres du groupe de travail avaient envisagé l'hypothèse où, le Gouvernement reviendrait sur la réforme des rythmes scolaires.

Les membres du groupe ont prévu deux préconisations:

- Ouvrir la possibilité sous réserve de revenir à la semaine de quatre jours

L'objectif serait d'instituer un maximum horaire de 5h30 d'enseignement par jour impliquant une réduction des périodes de vacances scolaires, sur le modèle de ce qui avait cours avant 2008. Les rapporteurs notent qu'il serait souhaitable de garantir une prise en charge possible de l'enfant le mercredi.

- Ouvrir de nouvelles possibilités d'aménagement des rythmes scolaires

Les rapporteurs précisent qu'il serait nécessaire de conserver l'accompagnement financier de l'Etat et de la Caisse d'allocations familiales. Celui-ci devrait d'ailleurs faire l'objet de simplifications à travers la mise en place d'un guichet unique pour l'instruction des aides financières. Une souplesse accrue dans l'élaboration des emplois du temps scolaire doit être permise afin de favoriser les initiatives et les adaptations locales, par exemple en permettant à toutes les communes le souhaitant de placer la cinquième matinée de classe le samedi et non le mercredi ou bien de libérer un mercredi ou un samedi matin par mois mais qui serait compensé par la réduction des périodes de vacances scolaires. De plus, les formations communes destinées aux animateurs et aux enseignants sont à encourager. Enfin, les mutualisations en matière scolaire, en particulier par le développement de la compétence scolaire des EPCI doivent être approfondies selon les rapporteurs.

Il est à noter que cette absence d'homogénéité actuelle des rythmes entre les communes entraine des nombreuses difficultés de différentes natures notamment dans le cadre des transports scolaires, de la restauration et des personnels techniques et d'encadrement (adjoints techniques, ATSEM, agents d'animation...).



Gras Savoye,

référent dans le secteur
des Assurances de Personnes,
chaque jour au plus près
de vos priorités quotidiennes.

11 bureaux régionaux à votre écoute.

GRAS SAVOYE - Société de courtage d'assurance et de réassurance.
Immeuble Coeur Défense - 33/34 quai de Dion-Bouton. CS 70001. 92814 Puteaux Cedex. http://www.grassavoye.com.
Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros. 311 245 697 RCS Nanterre. ORIAS n°07 001 707
(www.orias.fr). Gras Savoye est soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution).
© ThinkstockPhotos.com - Gras Savoye Willis Towers Watson. Tous droits réservés. 27/10/17

willistowerswatson.com

Willis Towers Watson

LA MISE EN PLACE DES RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUES

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer un agent dans l'exercice de ses fonctions.

Le fondement des règles déontologiques applicables aux agents publics comporte deux sources principales :
- les textes législatifs ou réglementaires et notamment le statut général des fonctionnaires du 13 juillet 1983 modifié par la loi du 20 avril 2016
- la jurisprudence.

Eu égard aux missions qu'assurent les agents publics, le respect des règles déontologiques revêt un caractère fondamental et constitue le pendant de la protection statutaire dont ils bénéficient. Toutefois, les agents doivent être pleinement informés des règles qui leur incombent.

L'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que «*Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues*».

Cet article 28 bis a été introduit par la loi du 20 avril 2016 de déontologie des agents publics. Précédemment, dans la sphère publique, seules sept instances nationales étaient chargées d'assurer le respect de règles déontologiques. Quelques collectivités avaient également fait le choix d'instaurer un référent déontologue mais dont le champ de compétences était strictement limité aux élus locaux.

Le référent déontologue apparaît comme l'un des maillons dans la chaîne des acteurs en charge de la défense des valeurs éthiques et déontologiques des collectivités territoriales. L'autorité territoriale, les élus, le DGS, les responsables de service et les agents eux-mêmes constituent les autres maillons de la déontologie locale et chaque acteur est responsable de l'application des valeurs et règles applicables.

Au quotidien de nombreuses questions se posent quant aux droits et obligations des agents publics notamment : que recouvre le devoir d'obéissance ? Un fonctionnaire peut-il recourir à l'anonymat pour prendre des positions publiques ? L'exercice d'un mandat syndical permet-il à un fonctionnaire de déroger à l'obligation de réserve ? Quel type de comportement adopter face aux intérêts privés ? Existe-t-il une limite à l'obligation de secret professionnel ? Dans quelle mesure l'obligation de réserve encadre l'expression des opinions ? Comment s'articulent liberté de croyance et obligation de neutralité du service public ?

Ces questions relatives aux pratiques professionnelles revêtent une grande importance et nécessitent un conseil de la part d'un expert neutre et spécialiste de la déontologie.

L'instauration d'une telle fonction de déontologue permet d'aborder les questions qui ne sont pas, de prime abord, réglées sur le plan législatif ou réglementaires. Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de la pédagogie éthique.

Cette mission de référent déontologue peut se révéler complexe et souvent sensible.

Une charte a été élaborée par la FNCDG et l'ANDCDG afin de définir concrètement les activités et le périmètre d'intervention des référents déontologues définis à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983. Ce document a été diffusé le 31 mai 2017 et a vocation à être un référentiel pratique et juridique s'adressant :
- aux personnes désignées par les collectivités territoriales et les Centres de Gestion pour exercer cette fonction
- aux Centres de Gestion devant assurer cette fonction à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés et pour les collectivités et établissements non affiliés, dans le cadre du socle commun de prestations.

Le soutien que le référent apporte permet d'éliminer, de réduire et/ou de prévenir les conflits, contentieux, risques juridiques liés à l'application des principes déontologiques auxquels sont soumis les agents publics locaux.

CHAMP D'INTERVENTION

Cinq textes principaux définissent le cadre juridique du champ d'intervention du référent déontologue :

LA MISE EN PLACE DES RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUES

◆ La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 ter A, 25 à 28 bis

◆ La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale qui prévoit en son article 23 :
«*II.- Les centres de gestion assurent pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes [...] :*
- 14° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires [...]»
Au titre du IV de ce même article 23, «*une collectivité ou un établissement non affilié au centre de gestion peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° du II sans pouvoir choisir entre elles. Elles constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines*».

◆ Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

◆ Le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

◆ Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat

NOMINATION

Les modalités et les critères de désignation des référents déontologues sont précisés par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017.

L'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion désigne la personne qui est chargée d'assurer la fonction de référent déontologue au sein de la collectivité ou de l'établissement.

A ce titre, l'article 2 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017 prévoit que les missions de référent déontologue peuvent être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes relevant ou ayant relevé de la collectivité territoriale ou du CDG

2° Une formation collégiale, dont la composition et les attributions sont arrêtées par l'autorité territoriale ou le président du CDG. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à la collectivité, au CDG ou plus généralement à la fonction publique. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice de la mission sont fixées par un arrêté de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre administration, collectivité territoriale ou établissement public, d'une autorité administrative indépendante, ou d'une autorité publique indépendante.

La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice sont fixés par une convention. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues doivent être prioritairement choisis parmi les magistrats, les fonctionnaires, en activité ou retraités, ou, parmi les agents contractuels recrutés dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

La désignation s'accompagne d'une lettre de mission pour consigner et clarifier les conditions d'exercice du travail du référent déontologue. Elle précise notamment les spécificités des services de son ressort d'intervention, les risques déontologiques qui lui sont associés, la possibilité de déport et, lorsque plusieurs référents déontologues sont désignés, les contours de leurs missions de conseil.

Lorsque le référent déontologue est également désigné

LA MISE EN PLACE DES RÉFÉRENTS DÉONTOLOGUES

comme référent lanceur d'alerte au sens du décret n°2017-564 du 19 avril 2017, la lettre de mission rappelle les différences des tâches et en articule, le cas échéant, les modalités d'exercice.

La désignation du référent déontologue est portée à la connaissance des agents relevant de la collectivité, de l'établissement ou des collectivités affiliées ou adhérentes au CDG. Elle fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés aux articles R 312-3 à R 312-6 du code des relations entre le public et l'administration (article 5 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017).

La désignation du référent déontologue est également publiée sur le site Internet de la collectivité, de l'établissement ou du CDG.

L'information des agents fait état des noms, prénoms et coordonnées professionnelles de la ou des personnes exerçant la fonction de référent déontologue.

CHAMP DE COMPETENCES ET MISSIONS

Le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions (article 4 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017).

La fonction principale du référent déontologue est d'apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux.

Il précise et éclaire certains devoirs déontologiques généraux, notamment :

- les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale susceptibles de faire obstacle à l'exercice de certaines fonctions ou missions
- le respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence (obligations de neutralité, d'impartialité, de réserve, de discrétion, de laïcité...)
- le respect de règles en matière de cumul d'emplois et d'activités.

Par ailleurs, le référent déontologue auprès duquel des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ont été signalés, sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tout conseil de nature à faire cesser ce conflit.

La loi du 20 avril 2016 instaure une garantie pour le lanceur d'alerte, fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits susceptibles d'être qualifiés de «*conflit d'intérêts*».

Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2018, précise la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte de la fonction publique.
Les collectivités et établissements seront tenus de désigner un référent «*lanceur d'alerte*» qui peut être interne à l'organisme ou extérieur. Les référents déontologues pourront exercer cette fonction.
Toutefois, dans cette hypothèse, c'est la procédure relative au recueil des signalements, définie par la collectivité ou l'établissement, qui aura vocation à s'appliquer.

Afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un référent «*laïcité*» doit être clairement identifié dans chaque administration. Selon les spécificités des missions et l'organisation de chaque administration, les conseils en la matière pourront être apportés soit par un correspondant ou un référent « *laïcité* » dédié, soit par le référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique).

La nomination des référents se fait progressivement dans les collectivités et les établissements.

Par exemple, le CDG des Bouches du Rhône a fait le choix de recourir à un ancien magistrat de l'ordre judicaire à la retraite. Le Président du CDG du Morbihan a désigné deux anciens fonctionnaires (grades d'attaché principal d'administration et de directrice territoriale). Ces référents sont également référents laïcité. Le CIG de la petite couronne a nommé un référent interne.

Une rencontre des référents déontologues des Centres de gestion sera organisée courant 2018.



UNE INITIATIVE **WEKA**

ENFIN UN RÉSEAU SOCIAL
DÉDIÉ AUX DÉCIDEURS TERRITORIAUX



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

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

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

communaute-etoile.fr

UN GUIDE DE FORMATION VIDÉO DES ÉLUS SUR LE RÔLE DU MAIRE EMPLOYEUR

Mairie 2000 a lancé depuis 2016 une série de cours en ligne sur différentes thématiques intéressant les élus locaux (commande publique, urbanisme...) et a lancé en juin 2017 un mooc sur le personnel communal et le rôle du maire employeur.

Le mot MOOC vient de l'anglais pour Massive Open Online Courses : des cours sur Internet (à distance), gratuits et ouverts à tous.
Le principe se rapproche de la formation par correspondance ou de l'e-learning. Ainsi, les mooc sont généralement proposés par les universités ou les écoles.

Ces modules de formation, qui s'accompagnent de documents téléchargeables, visent à sensibiliser et informer les élus locaux sur toutes les facettes de la fonction employeur du Maire.

Chaque module a une durée d'environ 30 minutes et se décompose en séquences de 3 à 8 minutes.

La durée relativement courte des chapitres a pour objectif de permettre l'écoute la plus attentive possible, les approfondissements nécessaires pouvant être réalisés dans le cadre des documents complémentaires mis à la disposition des élus.

Le guide de formation, servant de fil aux interventions, est également téléchargeable sur la plateforme.

Ont contribué à l'écriture et à la réalisation du Mooc: la FNCDG, le CNP, la MNT, la SMACL.

Le mooc est en ligne depuis le 28 juin dernier à l'adresse suivante : http://www.mairie2000.asso.fr/mooc/employeur/index.php

Pourquoi un mooc sur le rôle d'employeur du maire ?

Le Maire est l'acteur incontournable des différentes étapes de la vie d'un citoyen, de l'acte de naissance à la concession d'un emplacement au cimetière en passant par l'école primaire, la sécurité, l'urbanisme ou l'aide sociale. Il est pourtant un rôle moins emblématique mais tout aussi crucial qui englobe toutes ces facettes de l'action publique, c'est celui d'employeur.

En effet, les maires ainsi que les présidents de collectivités ou d'établissements publics sont les «*autorités territoriales*».

L'autorité territoriale est responsable en particulier des nominations (recrutement, progression de carrière), de la prévention des risques professionnels, des sanctions... Concrètement il exerce ce pouvoir en étroite relation avec le directeur des services qui dispose de l'autorité hiérarchique.

Les ressources humaines ont longtemps été considérées comme une question de gestion interne, les élus étant souvent cantonnés à un rôle de régulation et d'arbitrage sur le traitement des situations individuelles. Leur implication est désormais plus importante sur les questions collectives d'emploi et de gestion du personnel.

Beaucoup d'entre eux ne se doutent pas qu'une fois élus, ils vont devoir animer deux équipes : une équipe d'élus (le conseil municipal) et une équipe d'agents, sans lesquels le service aux administrés ne saurait être rendu dans de bonnes conditions.

C'est en agissant avec près de 1 900 000 agents, que près de 40 000 employeurs locaux, principalement Maires ou Présidents d'établissements publics, assurent toutes les missions que les lois de décentralisation leur ont confiées.

Plus qu'un rôle c'est une responsabilité multiple.
Lorsque le maire commet une faute de service, il engage la responsabilité de l'institution pour laquelle il agit ; quand il commet une faute détachable, il engage sa responsabilité personnelle.

- Une responsabilité administrative et disciplinaire à travers les différents actes liés à l'application du statut de la fonction publique territoriale. La responsabilité administrative du maire n'est pas directe, ses actes engageant la responsabilité de l'institution pour laquelle il agit.
- Une responsabilité civile et pénale.

C'est en matière d'hygiène et sécurité au travail que les responsabilités sont les plus importantes : l'autorité territoriale a, dans ce domaine, une obligation de résultats assortie d'une responsabilité pénale.

- Une responsabilité financière au regard de la part prépondérante des frais de personnel dans le budget de fonctionnement des collectivités territoriales

UN GUIDE DE FORMATION VIDÉO DES ÉLUS SUR LE RÔLE DU MAIRE EMPLOYEUR

- Une responsabilité sociale car bien souvent le Maire est un des tout premiers employeurs de la commune.

L'autorité territoriale est confrontée quotidiennement à la maîtrise des règles et des procédures nécessaires à la gestion des ressources humaines.
Sur le terrain, les employeurs publics locaux bénéficient de l'expertise des centres de gestion départementaux qui offrent des services mutualisés dans les domaines de l'emploi, de la gestion des carrières et de la santé au travail.

Les enjeux les plus fréquemment évoqués par les élus en matière de politiques RH portent sur :

- la maitrise des dépenses de personnel ; dans un contexte général de vives tensions financières et de baisse des ressources
- la nécessité de faire progresser le niveau d'efficience du service rendu, de garantir le bon fonctionnement des compétences exercées, la mise en œuvre du programme politique et des projets inscrits au mandat
- la nécessité de re-périmétrer l'offre de service, de faire évoluer les modes d'organisation et de gestion
- la volonté de renforcer le dialogue social, notamment sur les aspects de résorption de la précarité
- et enfin, les problématiques d'usure professionnelle, de reclassement et plus globalement d'amélioration des conditions de travail.



PRESENTATION DES MODULES DE FORMATION

1er MODULE : STATUT, RECRUTEMENT ET CARRIERE

Le rôle du maire
Présentation des filières et instances
Droits et obligations des agents
Régime disciplinaire
Les statuts
Temps de travail
Les congés

2ème MODULE : GESTION DE CARRIERE

Recrutement des fonctionnaires
Recrutement des contractuels
Déroulement de carrière
Activité
Formation
Dialogue social

3ème MODULE : FIN DE CARRIERE

Démission/Licenciement/Radiation des cadres/Révocation
Suppression de poste
Fin d'un contrat
Chômage
Retraite des fonctionnaires
Retraite des contractuels

4ème MODULE : REMUNERATIONS

Eléments de la rémunération
Régime indemnitaire
Avantages en nature
Action sociale
Protection sociale complémentaire

5ème MODULE : PREVENTION ET PROTECTION

Responsabilités de l'employeur
Acteurs de la prévention
Document unique
Maladie
Handicap

6ème MODULE : GESTION DE L'ABSENTEISME

Panorama de l'absentéisme
Les causes de l'absentéisme
Les coûts et conséquences de l'absentéisme
Les contrats d'assurance
La gestion de l'inaptitude physique

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

A l'heure où, après une baisse des dotations aux collectivités, la maîtrise des effectifs est une condition incontournable du maintien de leur niveau, trois études publiées récemment font état d'une gestion rigoureuse des ressources humaines par les employeurs publics locaux.

Tout d'abord, la FNCDG et l'ANDCDG ont publié en juin la **6ème édition du panorama de l'emploi territorial**. Cette exploitation nationale du bilan de l'emploi permet de mesurer l'évolution de l'emploi territorial, alimente ou est complémentaire d'autres publications comme celles élaborées par l'AMF ou le CNFPT.

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

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

En septembre, la FNCDG et l'ANDCDG ont publié une autre étude intitulée : «**Les données sociales 2015 de la Fonction Publique Territoriale...une synthèse de l'observation régionale de l'emploi**».

Cette nouvelle étude présente les données sociales 2015 non redressées de 28885 collectivités et établissements publics territoriaux, collectées par l'ensemble des Centres de gestion en 2016.

Elle reprend les données présentées globalement mais également sous le prisme de douze strates de collectivités et permet aux collectivités et établissements de se comparer, dans un contexte de réformes territoriales impactant l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux.

En octobre 2017, a été diffusée la **troisième édition de baromètre HoRHizons**.

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

Cette troisième étude annuelle, lancée en 2017 par 5 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.

6EME EDITION DU PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL - JUIN 2017

La 6ème édition du panorama de l'emploi public territorial a été publiée conjointement par la FNCDG et l'ANDCDG en juin dernier.

Les Centres de Gestion accompagnent le recueil des données alimentant le bilan social et se positionnent depuis quelques années comme des acteurs de premier plan quant à l'observation de l'emploi public territorial. Ceci, en complémentarité avec le CNFPT.

Depuis 6 ans, les CDG présentent un panorama de chiffres clés autour des effectifs, mais également d'autres données issues des bourses de l'emploi, des concours, de la CNRACL. Ce panorama permet un regard annuel sur les ressources humaines des collectivités en présentant des tendances représentatives au niveau national.

Ce rapport est à la disposition de l'ensemble des collectivités. L'observation des données sociales est un outil d'aide à la décision, qui permet de mieux connaître les acteurs publics locaux en termes d'effectifs, d'évolution des métiers et des compétences et de pouvoir les situer dans un environnement socio-économique.

Les enquêtes et études menées par les CDG et les observatoires régionaux accompagnent les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines.
Elles constituent à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Cette 6ème édition du panorama de l'emploi public territorial met en lumière les éléments suivants :

- les effectifs de la FPT
- les tendances et modes de recrutement dans les collectivités et établissements publics territoriaux

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

◆ les concours et examens professionnels organisés par les Centres de Gestion et le CNFPT
◆ les données relatives aux départs à la retraite
◆ deux focus sur les cadres d'emplois d'ATSEM et d'adjoint technique des établissements d'enseignement.

1. Les effectifs de la fonction publique territoriale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Malgré les schémas départementaux de coopération

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il ressort notamment du panorama que certaines structures intercommunales ont recruté pour faire face à un encadrement sous-dimensionné. La mutualisation des services a amplifié ce manque d'encadrants à différents niveaux : pilotage des services, coordination et gestion, encadrement des équipes. Toutefois, les recrutements restent limités car il constitue une solution complexe dans un contexte de contraintes budgétaires plus fortes.
L'AdCF, le CNFPT et la FNCDG ont publié en décembre 2015 une étude sur l'observation de la prise en compte du volet RH dans les schémas de mutualisation. Celle-ci montre l'émergence d'un questionnement fondateur d'une politique des ressources humaines :

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

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En moyenne la part de créations d'emploi sur les déclarations de créations et de vacances d'emploi s'élève à 26%, avec là encore de fortes disparités entre les différentes régions.
La part des offres temporaires s'élève environ à 15% en 2015, elle reste relativement stable par rapport à celle observée en 2014. Cette donnée permet d'apprécier et d'identifier les besoins ponctuels des collectivités afin de répondre à des absences ou un surcroît d'activité.

3. Les modes de recrutement des collectivités et établissements

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

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

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

Les recrutements directs de catégorie C représentent environ 26% des nominations de fonctionnaires, ils demeurent le premier mode de nomination. Cette part reste stable en 2014 et 2015 (25% en 2014). Plus de

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

la moitié des recrutements directs concerne le grade d'adjoint technique et près d'un cinquième celui d'adjoint administratif.

4. Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale

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

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

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

3513 postes ont été ouverts en catégorie A et A+ en 2015, 8540 en catégorie B et 9358 en C.
En catégorie A et A+, le taux de présence moyen est de 66%, celui de réussite de 25% et celui de pourvoi de 75%.
En catégorie B, le taux de présence moyen est de 63%, celui de réussite de 13% et celui de pourvoi de 96%.
En catégorie C, le taux de présence moyen est de 78%, celui de réussite de 17% et celui de pourvoi de 91%.
Le concours de rédacteur représente à lui seul 20% du total des lauréats, et celui de rédacteur principal de 2ème classe en représente 7%.

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

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

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

5. Les données retraite

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

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

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

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

6. Zoom sur les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles

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

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

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

passant de 95% en 2013 à 99% en 2015, la réforme des rythmes scolaires ayant impacté le recrutement d'ATSEM supplémentaires.

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

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

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

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

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

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

«LES DONNEES SOCIALES NATIONALES 2015 DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE... UNE SYNTHESE DE L'OBSERVATION REGIONALE DE L'EMPLOI»

Cette nouvelle étude présente les données sociales 2015 non redressées et non pondérées de 28885 collectivités et établissements publics territoriaux, collectées par l'ensemble des Centres de gestion en 2016.

Elle a pour objectif de proposer une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un type et à une strate de collectivité ou d'établissement.

Ainsi, l'étude reprend les données présentées globalement mais également sous le prisme de douze strates de collectivités ou d'EPCI :

- Les communes de moins de 20 agents
- Les communes de 20 à 49 agents
- Les communes de 50 à 99 agents
- Les communes de 100 à 349 agents
- Les communes de plus de 349 agents
- Les intercommunalités de moins de 20 agents
- Les intercommunalités entre 20 à 49 agents
- Les intercommunalités entre 50 et 349 agents
- Les intercommunalités entre 350 et 999 agents
- Les intercommunalités de plus de 999 agents
- Les conseils départementaux
- Les conseils régionaux.



L'étude permet aux collectivités et établissements de se comparer et de se situer au sein d'une strate démographique, dans un contexte de réformes territoriales impactant l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux. Elle reflète les impératifs de maîtrise de la masse salariale et l'impact des politiques publiques nationales sur les effectifs locaux et les conditions d'emploi, notamment le statut des agents publics locaux et la nature des recrutements.

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

Quelques éléments issus de ce rapport concernant l'ensemble des collectivités et des établissements

Les effectifs

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

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

La part des contractuels est plus faible dans les communes de plus de 350 agents et dans les EPCI de taille moyenne (moins de 350 agents).
Dans ces collectivités et établissements, le nombre de contractuels sur emploi non permanent est important (jusqu'à 19,5% des effectifs totaux).

L'effectif moyen dans les collectivités et EPCI ayant transmis leurs données sociales 2015 est de 35 agents.

Concernant les contractuels sur emploi permanent, 20% d'entre eux bénéficient d'un CDI.

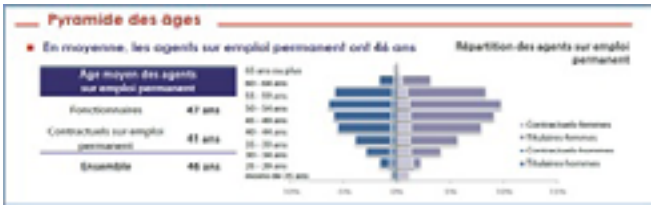
30% des agents recrutés sur un emploi non permanent sont employés à titre saisonnier ou occasionnel.

20% des contractuels sur emploi non permanent bénéficient d'un contrat aidé et cette proportion est d'autant plus forte dans les communes et EPCI de moins de 20 agents (respectivement 53 et 47%).

Les agents des collectivités et EPCI ayant transmis leurs données sociales relèvent principalement de la catégorie C (75%, 15% de la catégorie B et 10% de la catégorie A), des filières technique (47%), administrative (24%) et médico-sociale (14%) et des cadres d'emplois d'adjoint technique (34%) et d'adjoint administratif (14%).
En 2011, l'âge moyen des agents territoriaux était de 43 ans et 8 mois, en 2013 de 44 ans et 6 mois et en 2015 de 46 ans pour les fonctionnaires et de 41 ans pour les contractuels.



A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.



La part des plus de 55 ans dépasse les 20% et représente un quart des personnels de communes de moins de 20 agents, des conseils départementaux et régionaux.
A contrario, cette part est plus faible dans les intercommunalités de moins de 50 agents.

Masse salariale

La rémunération du personnel représente une part importante des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et établissements. Le poids moyen de la masse salariale est de 33,1% des dépenses de fonctionnement, avec de fortes disparités entre communes selon leur taille. Ainsi, la part des dépenses de personnel sur les dépenses de fonctionnement est inférieure à 20% dans les EPCI de moins de 50 agents et dans ceux employant entre 350 et 999 agents, mais également dans les régions et les départements.
Toutefois, la masse salariale représente environ de 50% des dépenses de personnel dans les communes.

On constate globalement une baisse des effectifs de 0,5 % sur emploi permanent. A l'exception des intercommunalités et des régions, principalement, du fait des réformes territoriales engagées depuis 2010 et de leur anticipation (nouvelle carte régionale, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, transferts de compétences et mouvements de personnels associés...), les effectifs ont tendance à s'orienter à la baisse, spécialement dans les communes (-2,3% dans les communes de 50 à 99 agents, - 1,9% dans les communes de plus de 350 agents, +7,5% dans les EPCI de 20 à 49 agents, +5% dans les EPCI employant entre 50 et 999 agents).

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

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

Mouvements de personnel

Les départs d'agents sur emploi permanent en 2015 sont en adéquation avec le contexte territorial, budgétaire et démographique. En effet, pour 79% des contractuels, le départ correspond à un non-renouvellement ou une fin de contrat. Pour les fonctionnaires, les mutations et transferts de compétences représentent respectivement 21% et 19% des mouvements des personnels en 2015. 43% des départs de fonctionnaires sont relatifs à une ouverture de droits à pension de retraite.

Régime indemnitaire

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

En 2013, cette part a été amenée à baisser : 18% pour les titulaires et 6% pour les contractuels.

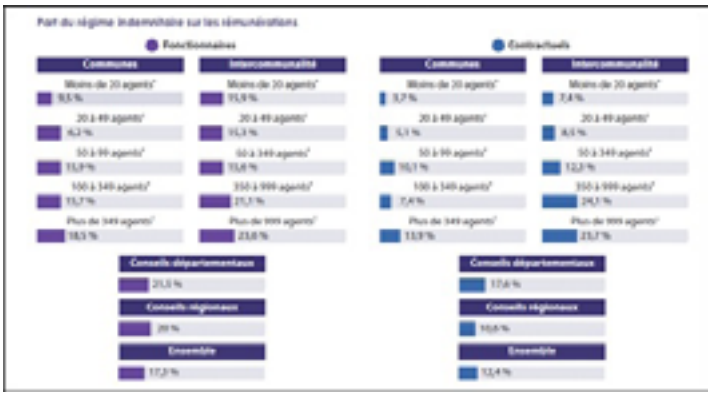
Pour 2015, cette tendance à la baisse se confirme. Sur l'ensemble des collectivités, la part du régime indemnitaire sur la rémunération s'élève à 17,1 % pour les fonctionnaires et à 12,4 % pour les contractuels.

Type de collectivités	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des titulaires en 2013	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des titulaires en 2011
Communes	20%	15.89%
Communautés de communes	15%	13.2%
Départements	22%	20.6%
Régions	24%	20.1%
SDIS	19%	35.7%
Communautés d'agglomération	21.3%	18%

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

Type de collectivités	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des contractuels en 2013	Part du régime indemnitaire dans la rémunération des contractuels en 2011
Communes	5%	10.21%
Communautés de communes	8%	6.8%
Départements	20%	18.9%
Régions	18%	14.8%
SDIS	10%	10.6%
Communautés d'agglomération	12%	19.5%

Données 2015



Formation

En moyenne, les agents territoriaux ont suivi 2,2 jours de formation en 2015.
La part des agents formés dans les communes de taille moyenne et dans les EPCI est beaucoup plus importante (75,3% dans les communes employant entre 20 et 99 agents, 70,7% dans celles employant entre 100 et 349 agents, 73% dans les EPCI de moins de 49 agents). Dans les communes de moins de 20 agents, seuls 39% des personnels suivent des formations.
Si la part des agents formés est moins importante dans les plus grandes structures, le nombre de jours de formation moyen par agent est plus grand (3,1 jours dans les départements, 2 jours dans les communes de plus de 1000 agents et 2,3 jours dans les EPCI de plus de 350 agents).

Une formation sur 2 est assurée par le CNFPT. Ce chiffre reste stable par rapport à 2013. Les prestataires

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

extérieurs assurent 28% des formations réalisées (en diminution par rapport à 2013 où la part du recours aux organismes extérieurs était d'un tiers).

On observe une progression de l'organisation des formations en interne (dans plus de 20% des collectivités et des EPCI).

Carrière



Temps de travail

88% des fonctionnaires et 57% des contractuels exercent à temps complet. 9% des fonctionnaires et 6% des contractuels bénéficient d'un temps partiel.

Absentéisme

Concernant l'absentéisme, il convient de distinguer le taux compressible, sur lequel on peut agir et qui concerne la maladie ordinaire, les accidents de travail et les absences injustifiées, et le taux médical recouvrant quant à lui la maladie ordinaire, la longue maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie, les accidents de service, les maladies professionnelles.

Le premier taux s'élève en 2015 à 4,2%, le second atteint 6,6% pour les fonctionnaires.
Pour les contractuels, ces taux sont respectivement de 2,4 et 2,8%.
De façon générale, le taux d'absentéisme augmente en fonction de la taille de la collectivité ou de l'établissement (4,6% d'absence compressible pour les fonctionnaires et 2,9% pour les contractuels employés dans une commune de plus de 350 agents).

En 2015, on dénombre en moyenne 23,9 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 10,4 jours par contractuel.
Ces absences semblent en régression par rapport à 2013 pour les fonctionnaires et en très légère augmentation pour les contractuels.
Cet écart est à mettre en relation avec l'âge des agents, le type d'activités, la filière, le type de collectivités ou d'établissements...

Prévention des risques

3 accidents du travail sont en moyenne déclarés en 2015 par collectivité ou établissement.

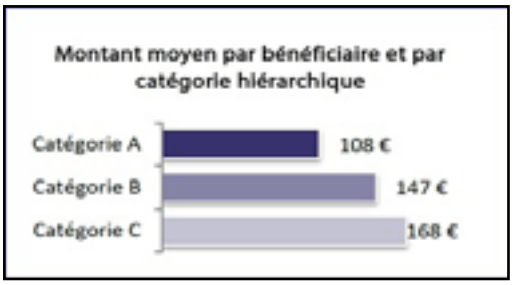
31% des collectivités et EPCI indiquent avoir nommé au moins 1 assistant de prévention. Si ce chiffre n'est que de 25% pour les communes de moins de 20 agents, il s'élève à environ 80% pour les plus grandes collectivités (communes de plus de 100 agents, départements, régions) et dans les EPCI de plus de 350 agents.

Protection sociale complémentaire

Plus la collectivité ou l'EPCI est de taille importante, plus la participation financière à un régime de protection sociale complémentaire est forte. Ainsi, 28,9% des communes de plus de 350 agents (contre 2,3% pour les moins de 20 agents et 4,9% pour celles employant entre 20 et 49 agents), 46,2% des EPCI de plus de 1000 agents (contre 3,2% de ceux employant moins de 20 agents), 25,6% des départements et 40% des régions ont mis en place une contribution à un contrat santé.

Pour la prévoyance, ce sont 22,3% des communes de plus de 350 agents, (contre 5,5% de celles de moins de 20 agents), 30,8% des EPCI de plus de 1000 agents (contre 7,6% de ceux employant moins de 20 agents), 35,9% des départements et 20% des régions qui accordent une participation financière à un tel contrat.

Le montant moyen annuel de la participation financière par agent bénéficiaire est de 156 € pour la santé et de 85 € pour la prévoyance.



L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

BAROMETRE HORHIZONS 2017 - OCTOBRE 2017



Cette troisième étude réalisée par cinq acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France depuis 2015 a été diffusée à l'occasion d'une conférence de presse organisée le 10 octobre 2017.

HORHIZONS 2017 s'appuie sur une enquête du CSA réalisée entre le 19 juin et le 7 juillet 2017 auprès d'un échantillon de 805 collectivités territoriales et établissements publics (10 régions, 16 départements, 591 communes, 22 communautés d'agglomération, 166 communautés de communes).

L'étude souligne l'impact fort des réformes législatives et réglementaires sur les politiques de ressources humaines menées par les collectivités. Dans un environnement incertain, malgré le poids des mesures statutaires et indemnitaires gouvernementales, les élus locaux se sont attachés à poursuivre la maîtrise de leurs dépenses de personnel grâce à une stabilisation de leurs recrutements.

1. Contexte institutionnel

Près des trois quarts des collectivités et EPCI répondants sont aujourd'hui concernées par une réorganisation territoriale (8 points de plus qu'en 2016).
Ce sont principalement les intercommunalités et les plus grandes collectivités qui sont impactées directement par la réforme territoriale et les transferts de personnels.

La fusion est la principale opération engagée (33%), suivie de la mutualisation (31%), des transferts ou restitutions de compétences (31%) et de l'intégration dans une nouvelle structure (24%).
Le changement de statut concerne 10% des EPCI répondants.
Par ailleurs, le dynamisme des communes nouvelles reste le même, puisque 7 % des répondants ont déclaré être engagés dans un tel processus.

Les impacts de cette réorganisation territoriale sont bien identifiés par les collectivités et les EPCI et notamment sur ces incidences en matière de conditions de travail, de régime indemnitaire, de dialogue social et de formation.

58% des collectivités et des EPCI répondants estiment que la baisse des dotations de l'Etat a un impact sur les politiques RH et surtout sur les recrutements, la pérennisation des emplois aidés, le renouvellement des contrats, les rémunérations.
L'impact de la baisse des dotations, plus fortement ressenti en 2016, est particulièrement mentionné par les communes de plus de 20 000 habitants (89%) et par les régions (92%) et départements (86%).
Toutefois, si les communes de moins de 20 000 habitants semblent moins être impactées par la baisse des dotations, elles mettent très majoritairement en avant l'impact sur les recrutements et sur la gestion des contrats.
A noter que sont de plus en plus impactés tous les domaines des politiques RH et plus seulement la rémunération, les recrutements et la gestion des contrats: sont désormais plus largement cités le temps de travail, la formation et la mise en œuvre de prestations sociales.

2. Effectifs et recrutements

Les dépenses de personnel continuent de stagner cette année pour un répondant sur deux (51%, moins 2 points par rapport à 2016). Davantage qu'en 2016,

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

les nouvelles mesures statutaires et indemnitaires constituent la principale explication de l'évolution des dépenses (56% en 2017 contre 44% en 2016), suivie de la mise en œuvre de la réforme territoriale (46% contre 29% l'an dernier), des transferts de compétences (32% contre 30% en 2016) et des modifications dans la gestion des services publics (28% contre 24% en 2016). L'an dernier, l'ensemble de ces mesures n'étaient pas encore effectivement mises en œuvre.
Parmi les autres causes évoquées par les collectivités et EPCI pour expliquer cette évolution, figurent notamment le non remplacement des départs en retraite, la baisse des dotations de l'Etat, les restructurations internes, la titularisation de certains agents du fait du dispositif mis en place par la loi Sauvadet et le glissement vieillesse technicité.

La réduction des dépenses de personnel concerne surtout les communes de plus de 20 000 habitants et l'augmentation les EPCI et collectivités les plus impactés par les transferts de personnels, à savoir les régions et les EPCI.



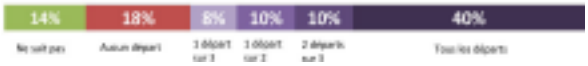
Dans ce contexte institutionnel et budgétaire, la part des collectivités et EPCI qui envisagent de recruter en 2018 reste faible (26%) mais un peu supérieure à l'année précédente (23%). Cette intention de recruter se concentre surtout dans les communes de plus de 20 000 habitants, les régions, les départements et les communautés et concerne d'abord des emplois permanents titulaires ou contractuels (79%).
Les répondants envisageaient très largement de recruter des emplois aidés : contrats emploi d'avenir, apprentissage, CAE (65% contre 61%) et notamment les communes de moins de 20 000 habitants (73%).
L'enquête ayant été réalisée en juin, l'annonce gouvernementale concernant les contrats aidés n'était pas encore intervenue.

Le remplacement des départs constitue toujours la première raison de recrutement (44% contre 51% en 2016), ce qui est encore plus vrai pour les communes de 3500 à 20 000 habitants (68%).
Si quatre collectivités sur dix envisagent de remplacer tous les départs, le non remplacement de tous les départs reste tout de même majoritaire (46% contre 53% en 2016). Les collectivités et EPCI qui envisagent de ne pas remplacer tous les départs invoquent principalement les réorganisations de services (53%) et les transferts de compétences (28%) induits par la réforme territoriale. Ainsi, ce sont principalement les régions, les départements et les communes de plus de 20 000 habitants qui remplaceront le moins. Parmi les autres raisons évoquées pour ne pas remplacer tous les départs, figurent la suppression ou la délégation de missions, la numérisation des services et la volonté de réaliser des économies budgétaires.

A l'inverse, le remplacement des départs, qui concerne majoritairement les communes de moins de 3 500 habitants, vise à améliorer la qualité du service rendu à la population (60%), le développement de l'offre de services et la reprise de compétences.

18% des employeurs indiquent ne vouloir remplacer aucun départ (21% en 2016).

La volonté de remplacer les départs en retraite



Seuls 16% des répondants faisaient état de créations de postes en 2016. Ce chiffre a augmenté en 2017 puisque l'intention de création de poste est évoquée par 21% des collectivités et EPCI. Les collectivités prévoient surtout de créer des postes dans les services «*techniques*» (58% contre 49% en 2016), «*fonctions support*» (direction, juridique, ressources humaines, finances, informatique, communication) (49% contre 44% en 2016) et dans une plus large mesure par rapport à 2016 dans les services «*aménagement et développement*» (urbanisme, politique de la ville, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et International...54% contre 38% en 2016).

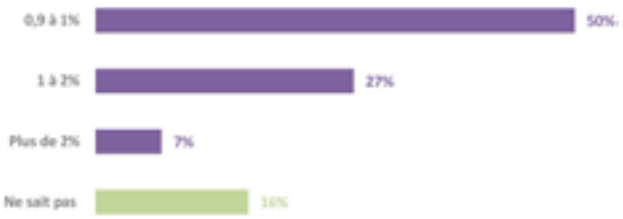
L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

3. Politique RH

◊ Formation

Plus d'un tiers des collectivités (34%) consacrent plus de 1% de la masse salariale à la formation de leurs agents en 2016. Le pourcentage de masse salariale consacré à la formation est plus important dans les départements (75%), les régions (62%) et les communes de plus de 20 000 habitants (44%).
La formation apparaît comme de plus en plus impactée par la recherche d'économies budgétaires (26% des répondants le mentionnent).

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation des agents en 2016



En 2016, dans plus d'une collectivité sur deux (54%) les agents ont pu bénéficier de 2 à 5 jours de formation, ce pourcentage étant bien plus important en fonction de la taille des collectivités et EPCI (83% pour les régions, 76% pour les départements, 66% pour les communautés d'agglomération et 62% pour les communes de plus de 20 000 habitants).

◊ Recours aux services des CDG

Pour assurer la santé et la sécurité de leurs agents, les collectivités et EPCI font toujours majoritairement appel aux services de médecine et de prévention des centres de gestion (80%). Ils ont également principalement recours aux services facultatifs suivants : conseil en organisation, remplacement, assurance, archivage, gestion de la paie, assistance en matière de retraite, protection sociale complémentaire.

◊ Mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

La mise en place du nouveau régime indemnitaire - le RIFSEEP -, prévue par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, a fait l'objet d'une délibération dans 45% des collectivités et EPCI (11% en 2016). Il est important de noter que les communes de moins de 20 000 habitants (46%) ou les communautés de communes (44%) ont, dans une part plus large, pris ces délibérations, la question de la rémunération étant particulièrement sensible dans les fusions, mutualisations ou créations de nouvelles entités. Par ailleurs, les plus petites communes ont été particulièrement accompagnées par les services des centres de gestion sur cette question.

◊ Temps de travail

69% des répondants indiquent que leurs agents travaillent sur la base des 1607 heures réglementaires annuelles. Cette proportion est plus importante dans les régions, les communes de moins de 20 000 habitants et dans les communautés de communes. En effet, dans les collectivités et EPCI ayant été confrontés à des transferts de personnels la réflexion autour des temps de travail et de leur harmonisation a été engagée. Ainsi, 18% des collectivités et des EPCI ont engagé une démarche de modification des temps de travail.

4. Conditions de travail

◊ Protection sociale complémentaire (PSC)

44% des répondants ont mis en place un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) et 9% souhaitent le faire. Plus d'un tiers des collectivités et EPCI n'expriment pas la volonté d'instaurer un tel complément de rémunération (39% en 2017 contre 37% en 2016).
La PSC porte dans 30% des structures sur la prévoyance, dans 15% uniquement sur la complémentaire santé et dans 54% sur les deux types de prestations.

Pourcentage des collectivités et EPCI ayant engagé une démarche de modification de leurs temps de travail

Régions ***58%***
Départements ***51%***
Communes de plus de 20 000 habitants ***56%***
Communes de 3500 à 20 000 habitants ***34%***
Communes de moins de 3500 habitants ***9%***
Communautés de communes ***32%***

L'OBSERVATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

La mise en place de la PSC est plus répandue dans les plus grandes collectivités 87% des régions et 64% au sein des communes de 20 000 habitants et plus l'ayant instaurée.

◊ Dialogue social

En 2017, on peut constater une forte progression des cas de saisine des CT et CHSCT (46% des collectivités et EPCI contre 34% en 2016). Cette évolution s'explique en partie par la disparition des instances dans les structures ayant fusionné et ayant dû organiser des élections courant 2016.
Les cas de saisine portent principalement sur la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, sur la réalisation ou l'amélioration du document unique, sur l'accompagnement des réorganisations. Parmi les autres cas de saisine du CHSCT ou du CT évoqués, sont cités la prévention des RPS et le bien-être au travail, ce qui dénote une évolution de l'appréhension de ces problématiques.

◊ Actions en faveur de la lutte contre les discriminations

6% des collectivités et EPCI répondants ont mis en place des dispositifs de lutte contre les discriminations, surtout dans les plus grandes structures.
Les actions mises en place portent sur les problématiques suivantes :

- égalité femmes/hommes
- discrimination raciale ou religieuse
- discriminations internes
- handicap.

44% des répondants ont mis en place au moins une action en faveur de l'égalité femmes/hommes (contre 49% en 2016). Il s'agit principalement du respect d'obligations légales et réglementaires et notamment :

- du respect de la parité dans les instances de direction (26%)
- de l'adaptation des horaires de réunion (22%)
- de la féminisation des fiches de poste (18%)
- d'actions sur la rémunération (10%).

◊ Gestion de l'inaptitude

24% des collectivités et EPCI constatent une augmentation des situations d'inaptitude et 7% une augmentation des demandes de retraite pour invalidité. Cette évolution est particulièrement mise en avant par les communes de 20 000 habitants et plus (80%), les régions (78%) et les départements (93%).

28% des répondants ont mis en place des dispositifs de prévention de l'inaptitude et surtout les plus grandes collectivités qui disposent de services de santé au travail et de reclassement (95% des départements, 91% des régions, 73% des communes de plus de 20 000 habitants mais seulement 19% des communes de moins de 3500 habitants). Toutefois, le recours aux services des centres de gestion sur ces questions reste très important.

ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Taux de promus / promouvables par sexe pour quatre grades et cadres d'emplois de collectivités et établissements de 7 départements (2015)

	PROMOUVABLES		PROMUS		TAUX DE PROMOTION	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Attaché.e principal.e	52	107	44	51	80%	48%
Attaché.e	52	197	7	52	13%	26%
Rédacteur.rice	27	287	14	123	52%	43%
Adjoint.e technique 1ère classe	1 239	1 208	659	435	53%	36%

Source : Rapport de Françoise Descamps Crosnier "La force de l'égalité" (Décembre 2016)

2018

29>31 MAI
LYON
EUREXPO

02>04 OCT
BORDEAUX
SUD OUEST

SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LES CONGRÈS/SALONS DE RÉFÉRENCE EN FRANCE





380 EXPOSANTS* / 140 CONFÉRENCES* / 500 EXPERTS*

Préventica

SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Sous le Haut Patronage du Ministère des Solidarités et de la Santé ainsi que du Ministère du Travail*.

EXPOSER +33 (0)5 57 54 12 65 • DEVENIR PARTENAIRE +33 (0)5 57 54 38 26 • INFORMATIONS & INSCRIPTION GRATUITE **www.preventica.com**

LES TERRITORIALES DE BRETAGNE



Les Territoriales de Bretagne 2017 évoluent. Désormais sur une journée unique, le vendredi 1er décembre, elles se dérouleront autour de deux thématiques principales: «*l'évolution des finances publiques locales*» et «*la responsabilité des élus*».

La matinée sera organisée sous forme d'une conférence générale, animée par un spécialiste des finances publiques locales, suivie d'une table-ronde et d'un temps d'échange.

L'après-midi se partagera en ateliers et espaces dédiés, co-organisés avec des partenaires. Ils seront organisés simultanément sur les thématiques suivantes :

- «*les responsabilités des élus locaux*» (juridiques et politiques). Partenariat : Université Rennes 2, AMF 22, ARIC.
- «*les outils de pilotage*», réservé aux professionnels des intercommunalités (co-organisation : ADGCF Bretagne et CDG bretons), sous forme de trois ateliers thématiques : ressources humaines, finances, système d'information.
- «*l'optimisation des recettes par le biais des subventions*». Partenariat : ADSM 22
- «*la clarification des rôles et responsabilités «élus-directeurs»* en EHPAD publics non autonomes», pour les gestionnaires de CCAS, ayant un EHPAD. Partenariat : UDCCAS 22

Les Territoriales 2017 s'adressent aux élus locaux, professionnels territoriaux, étudiants... et se dérouleront au Palais des congrès et des expositions de Saint-Brieuc / Ploufragan, espace Equinoxe.

RETOUR SUR LA JOURNÉE THÉMATIQUE EN RÉGION

Organisée par la FNCDG, en collaboration avec l'AMF, l'AdCF, le CDG 13, l'UGAP et les Éditions WEKA, à Gardanne (à proximité d'Aix en Provence) le 12 mai dernier, sur la thématique «*Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux*».

Cette journée à destination des professionnels de l'administration territoriale, des élus et dirigeants issus des CDG, des collectivités, des intercommunalités, des gestionnaires de ressources a rassemblé une centaine de personnes.

L'objectif de cet événement était de mettre en place des procédures et méthodes pour améliorer la réactivité des services aux demandes des usagers, réagir aux besoins des employeurs et valoriser les compétences territoriales nécessaires à la bonne marche des services publics locaux.

Cette conférence a été l'occasion de réfléchir aux nouveaux défis auxquels sont confrontés les collectivités locales et prendre en compte de nouvelles réalités économiques et sociologiques.

Cette journée a été organiée autour de trois tables-rondes :

- la première consacrée à la mise en œuvre de la réforme territoriale
- la deuxième sur la commande publique
- la troisième sur l'évolution du statut de la Fonction Publique.

Retrouvez les vidéos des interventions de cette journée sur notre site internet : www.fncdg.com



GRAND PRIX TERRITORIAL DE LA PRÉVENTION

Le CDG 59 a lancé la 2ème édition du grand prix territorial de la prévention dans le cadre des Assises de la prévention.

Les inscriptions se sont cloturées le 6 octobre 2017.

Le Grand prix a été remis lors des Assises de la prévention qui se sont déroulées le 17 novembre 2017 au centre de concours et d'examens Pierre Mauroy à Lezennes.



CDG 69 : LA MÉDECINE DE CONTRÔLE

Depuis le 1er janvier, le CDG du Rhône propose un nouveau service aux collectivités. Le service Médecine statutaire et de contrôle a pour objectif d'évaluer l'aptitude physique à l'embauche des candidats à un recrutement et de contrôler la justification médicale des arrêts de travail des agents. Assurée par un médecin agréé intégré au CDG, cette mission est accessible par convention.

Le service de médecine de contrôle a été mis en place après plusieurs démarches :

En premier lieu, un benchmark auprès des services existants a été réalisé. Les collectivités ont été sollicitées sur leur intérêt pour un service de contrôle.
Au vu des retours positifs du questionnaire, une délibération créant le service a pu être prise.
Les procédures et les outils du service ont été élaborés. Une communication auprès des collectivités a eu lieu afin de présenter le service.
L'activité du service a démarré en janvier 2017 : centrée sur l'aptitude physique à l'embauche et le contrôle de la justification des arrêts, les premiers retours sont positifs. Le service est apprécié notamment car il permet de planifier des visites rapidement.
Au 31 mai 2017, 36 collectivités sont adhérentes, ce qui représente 23 000 agents. L'intérêt des grandes et moyennes collectivités est assez fort.
Au 1er septembre 2017, on dénombre :

- 29 contrôles d'absentéisme
- 37 visites d'aptitude
- 1 expertise accident du travail
- 3 reprises ou prolongation de temps partiel thérapeutique.

Après ces premiers mois de fonctionnement, le centre de gestion constate une montée en charge progressive de l'activité opérationnelle, notamment de contrôle. Le développement des adhésions est toujours en cours.

GÉRER LES RELATIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES

La gestion des âges est un enjeu majeur du management dans le monde professionnel. La coexistence au sein d'une même organisation de générations d'âges extrêmes ou d'âges proches, mais appartenant à une génération différente, peut effectivement faire naître des conflits ou à tout le moins des incompréhensions. Les agents, suivant leur âge, ont une appréhension du travail différente. Cette donnée nécessite une attention particulière en termes d'organisation de travail, de parcours professionnels, de renouvellement des effectifs, de gestion des compétences et de management des équipes. Il appartient également aux gestionnaires de ressources humaines d'anticiper le vieillissement des agents en amont de la fin de carrière.



Quels sont les enjeux de la gestion des relations intergénérationnelles ?

Le management intergénérationnel répond à **quatre enjeux principaux** :

- **Le transfert des connaissances** (compétences et savoir-faire) entre agents en fonction et arrivants doit être organisé et facilité pour la pérennité de la continuité du service
- **La cohésion des équipes** : l'équilibre d'une équipe est fragile. Les différences générationnelles sont un frein à l'entente et au travail commun de l'équipe, même si elles peuvent constituer un atout quand les conditions d'une intelligence collective sont réunies.
- **L'intégration de la génération Y** : Quand un jeune est recruté, il cherche sa place dans la collectivité ou l'établissement et dans son équipe. Sa bonne intégration va notamment dépendre de l'accueil que lui réserveront les autres générations
- **Le maintien de la motivation des seniors** : un agent en fin de carrière cherche à ce que son travail soit utile et que ses compétences et son expérience soient reconnues. Certains agents ressentent la fin d'activité professionnelle comme une phase de sous-emploi, routinière, peu reconnue et non valorisable. La rapidité du renouveau des techniques et technologies et l'évolution des organisations, ont contribué à dévaloriser l'expérience liée à l'ancienneté. La collectivité doit permettre à ces agents d'exercer des missions adaptées à leurs compétences et à leur potentiel.

Comment repenser les pratiques managériales et favoriser les coopérations intergénérationnelles ?

Le management intergénérationnel consiste à faire travailler en harmonie des équipes composées de plusieurs générations de personnes. Ce management ne s'improvise pas, il s'apprend et se pratique.
Des adaptations sont nécessaires, en termes de management, pour l'intégration de la diversité au sein des services. Le management de proximité en particulier doit être informé et formé sur différentes notions telles que : une approche différenciée du travail des différentes générations, des attentes vis-à-vis du management et du travail similaires voire souvent identiques (autonomie, reconnaissance...), des relations et des échanges à favoriser...

Plusieurs types d'actions peuvent être envisagés afin de favoriser les coopérations intergénérationnelles :

La mise en œuvre d'un management participatif

Il est important que le cadre, comme ses agents, puissent organiser une réflexion collective sur le fonctionnement du service et l'organisation du travail. Ce temps d'échanges doit être l'occasion de recenser les attentes de chacun et permettre au cadre de réfléchir sur ses pratiques managériales et aux procédures à développer dans le service, notamment quand existent des tensions relationnelles intergénérationnelles.

En impliquant ses collaborateurs davantage dans le fonctionnement du service et de la collectivité ou de l'établissement et notamment, au niveau de la prise

GÉRER LES RELATIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES

de décision, le manager participatif renforce les liens interpersonnels au sein de son équipe et favorise leur contribution active à l'action de la collectivité ou de l'établissement.

La mise en place de réunions, régulières ou extraordinaires, durant lesquelles certaines orientations de service peuvent être exposées et décidées, offre une possibilité de concertation intéressante qui permet d'entretenir la motivation de tous les agents et notamment ceux en fin de carrière qui peuvent se sentir moins concernés par les évolutions.
Plusieurs communautés et collectivités ont expérimenté la mise en œuvre de tableaux de créativité. L'idée est ici de rapprocher le manager de son équipe en les mobilisant régulièrement ensemble sur un projet ou une activité. Les modalités en sont généralement les suivantes :

- L'encadrant détermine un espace de travail convivial
- Il détermine un temps de travail (une fois tous les 15 jours par exemple) consacré à l'amélioration ou la création d'une tâche, d'une mission, d'une activité au travail
- Pendant ce temps d'échanges, il incite les agents à faire émerger des solutions nouvelles, créatives qui peuvent aussi mobiliser d'autres services
- Un référent est désigné dans l'équipe pour mener à bien la mise en œuvre de cette préconisation.

L'instauration de stages de cohésion d'équipe

Le stage de cohésion est une des pierres angulaires de la complémentarité des personnels sur le ressort du territoire communal ou communautaire. Il s'agit de créer pour l'ensemble des agents un moment d'échanges mais surtout de convivialité, qui a pour effet d'apporter un sens partagé des missions de service public à exercer, et de créer une solidarité d'équipe mais également inter-services.

La mise en place d'actions de communication et d'intégration envers la plus jeune génération

Une mauvaise intégration des jeunes ou des nouveaux agents peut devenir source de conflits entre générations. Les agents peuvent se poser différentes questions, surtout s'ils sont mal informés sur les projets de service et la politique de recrutement dans la collectivité : quel poste la nouvelle personne va-t-elle occuper ? Etait-il indispensable de recruter un nouvel agent dans le service ? Comment l'agent va-t-il assurer ses missions sans expérience professionnelle ?
Le responsable de service et l'encadrement de proximité ont un rôle de pédagogie pour intégrer les nouveaux agents d'autant plus s'ils n'ont pas d'expérience : les rôles et responsabilités de chacun doivent être précisément définis et expliqués.
Il convient également de mettre en œuvre des actions spécifiques de communication et d'intégration comme la diffusion d'un livret d'accueil ou l'élaboration d'une charte des personnels qui reprend l'origine des agents, leurs fonctions précises et un descriptif sommaire de leurs conditions d'emploi.

Le recours à la médiation

La médiation est une pratique qui vise à définir l'intervention d'un tiers neutre, indépendant et impartial pour faciliter la circulation d'information, éclaircir ou rétablir des relations de travail. Au travers d'entretiens confidentiels, et après avoir recueilli l'accord des participants, le médiateur va traiter la dimension affective et émotionnelle du conflit afin d'en apaiser les tensions. Chaque protagoniste peut alors dépasser ses émotions négatives, retrouver une certaine sérénité et clarifier le problème de son point de vue. Ensuite, il s'agira de trouver une solution afin de sortir du conflit et permettre aux agents de retravailler ensemble.
Plus la médiation sera mise en place rapidement, plus elle empêchera la situation de s'aggraver et permettra de trouver une issue partagée par les agents.

Comment lutter contre l'usure professionnelle et la démotivation ?

Remotiver les agents

Le bien-être professionnel d'un agent repose sur des éléments à la fois matériels et immatériels qui ont trait tant à l'environnement immédiat dans lequel les agents accomplissent leurs missions qu'à la nature et à la qualité des relations interpersonnelles qu'ils entretiennent avec leurs collègues, leur hiérarchie, ou même les usagers.
Les personnels présentent assez généralement des inquiétudes quant aux changements, la coexistence d'agents de générations différentes peut renforcer la démotivation de certains.
Le manque de reconnaissance, l'absence de perspectives d'évolution, le manque d'écoute ou plutôt le sentiment

GÉRER LES RELATIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES

que peuvent éprouver certains agents de n'avoir pas la possibilité de faire entendre leurs préoccupations, constituent également des facteurs de démotivation.

La capacité à motiver les personnels est l'une des dimensions essentielles du management, surtout lorsque l'encadrant doit encadrer dans son équipe des agents de générations différentes. Il dispose de certains leviers comme :

- Créer un environnement de travail agréable et fonctionnel
- Garantir la protection des personnels en termes de sécurité (agressions externes, maltraitance morale entre collègues...)
- Valoriser les agents et leur témoigner de la considération (prise en compte de la situation personnelle pour la définition du service, régime indemnitaire, association aux réunions)
- Confier certaines tâches à certains agents plus expérimentés
- Encourager une progression de carrière...

Valoriser les fonctions

L'évolution de carrière des agents notamment seniors doit être gérée avec beaucoup d'attention. La prise en compte de leur rôle dans le développement de leurs propres compétences et celles des autres membres de leur équipe doit leur permettre de ressentir une progression. La valorisation des fonctions peut se matérialiser par l'avancement ou avec la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP.
D'autres leviers de reconnaissance peuvent être mis en œuvre : formation continue, éléments matériels (avantages en nature...), association aux rencontres avec la direction générale et les élus...

Lutter contre l'usure professionnelle

Le travail peut engendrer des conséquences néfastes sur les agents : stress, dépression, troubles musculosquelettiques, souffrance, maladies, accidents... Ces troubles peuvent résulter d'une mauvaise organisation du travail, d'une surexposition à des substances chimiques et toxiques, d'un manque de moyens de protection, d'un manque d'information sur les risques et les attitudes à avoir... et être amplifiés par une situation de tensions dans le service, surtout si les agents ne travaillent pas bien ensemble du fait d'incompréhensions liées à une différence générationnelle.
La prévention de l'usure professionnelle constitue un des enjeux essentiels de l'allongement de la durée de vie professionnelle et de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Elle peut être un outil performant de dialogue social, de développement de la pluridisciplinarité, et permettre un croisement des regards sur la réalité des services de la collectivité ou de l'établissement.
Les actions de prévention de l'usure professionnelle sont conduites sous la responsabilité de l'employeur qui met en place une démarche globale, pluridisciplinaire et participative. Il s'agit de :

- Construire un diagnostic partagé des situations de pénibilité :
  - ✔ Recenser les postes exposés à des facteurs de pénibilité et, pour chacun de ces facteurs, évaluer la proportion d'agents exposés, l'annexer au document unique d'évaluation des risques professionnels
  - ✔ Mesurer la pénibilité et l'usure professionnelle: mise en place et suivi d'indicateurs chiffrés à compléter par une approche qualitative (prendre en compte les remarques des agents sur leurs conditions de travail au cours des entretiens annuels...).

- Mettre en place des mesures de prévention collectives et individuelles des situations de pénibilité et d'usure.

Comment favoriser l'acquisition et la transmission de connaissances ?

L'acquisition des connaissances pourra se développer sous différentes formes. Le modèle de formation traditionnelle où le formateur transmet ses connaissances à un groupe attentif de personnes doit être associé avec les outils numériques comme le e-learning, l'auto-apprentissage et le tutorat.
La transmission intergénérationnelle apporte une dynamique et produit une cohésion d'équipe. Toutefois, réaliser une transmission de savoir-faire demande de l'énergie et de l'investissement de la part de chacun des acteurs. Ce travail doit être valorisé. Un séminaire regroupant l'ensemble des binômes peut par exemple être organisé avec des témoignages, une présentation des apprentissages, des moyens engagés, des difficultés rencontrées, des apports dans les services... Une autre façon est d'utiliser les moyens de communication interne comme un journal pour présenter les actions de transmission intergénérationnelle et les bénéfices pour

GÉRER LES RELATIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES

les équipes.

Les domaines de la transmission intergénérationnelle

La transmission intergénérationnelle porte sur ces domaines de compétences :

- Le savoir-faire / les compétences

Le savoir-faire des agents regroupe tous les aspects techniques relatifs à l'exercice des métiers. Ce savoir-faire est basé sur les compétences et les formations acquises par les agents au cours de leur carrière.

- Le savoir-être / la culture de la collectivité ou de l'établissement

On ne pense pas à cette culture de la collectivité que les jeunes agents ou les nouveaux arrivants n'ont pas encore. Ce savoir-être à transmettre contient l'ensemble des comportements communément usés. C'est la façon de communiquer de la direction, entre les agents, le mode d'utilisation des nouvelles technologies, les processus de décision, les procédures... Les agents en poste dans la structure depuis de nombreuses années sont imprégnés de cette culture qui doit faire partie également de la transmission intergénérationnelle.

La mise en place du tutorat

Le tutorat se définit comme un apprentissage individualisé avec un professionnel compétent se centrant sur le transfert de ses propres compétences.



Le tutorat répond à deux objectifs :

- Pour les plus jeunes, répondre à des souhaits d'évolution rapide de carrière professionnelle, d'acquisition de connaissances et de compétences opérationnelles, de prise de responsabilités...
- Pour les plus anciens, valoriser les compétences qu'ils ont à transmettre, en leur permettant d'être moteur et actif dans ces processus d'intégration, c'est-à-dire en leur permettant de jouer un rôle bien défini. Le fait d'inscrire les plus anciens agents dans une démarche de tutorat ou de parrainage permet de les faire réfléchir à la manière dont ils sont capables de verbaliser des savoir-faire, très souvent acquis au fil de leurs expériences professionnelles. Par exemple, comment gagner du temps ou être plus efficace ?

La mise en place de tutorat ou du parrainage peut également être «*inversé*», du fait des nombreuses évolutions qu'ont connu ou mises en place les collectivités et les établissements publics. En effet, les relations entre les différentes générations relatives à la transmission des savoirs et aux situations de co-apprentissage peuvent s'effectuer au bénéfice de l'une ou l'autre des différentes catégories d'âge. Les jeunes nouvellement recrutés, possèdent des savoirs théoriques et techniques, inconnus des plus anciens et peuvent constituer également une ressource, pour accompagner ces derniers dans l'apprentissage de nouveaux procédés.

L'école de formation interne

La collectivité ou l'établissement peut également envisager l'instauration d'une école de formation interne pour favoriser une meilleure transmission des savoirs et compétences et in fine améliorer la qualité du service public. Les agents ayant acquis un niveau d'expertise dans leur domaine peuvent devenir formateurs auprès d'autres agents.

Au Grand Reims, par exemple, les formations proposées recouvrent les domaines suivants :

- sécurité
- préparation aux concours et examens
- connaissance de l'environnement professionnel et des collectivités territoriales
- formation aux métiers
- qualification managériale.

Notre conseil :
Sensibilisez les équipes contre la discrimination liée à l'âge. Les différents stéréotypes véhiculés sur les deux générations d'âges extrêmes (génération Y et génération des seniors) sont très prégnants et des actions pour lutter contre les idées reçues doivent être menées.

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES (2017)



La Direction générale des collectivités locales (DGCL) a publié en juin dernier la 27ème édition de son ouvrage «*Les collectivités locales en chiffres*».

Ce rapport rassemble chaque année les «*informations statistiques essentielles*» sur les collectivités, fournit des données sur les structures, les populations, les finances et les personnels de celles-ci. Il se fonde sur les données disponibles au 1er janvier 2017.

Extraits du rapport

Un chapitre introductif présente les chiffres clés des collectivités locales. Le deuxième chapitre porte sur les collectivités territoriales et leur population: 66,1 millions d'habitants en France au 1er janvier 2017, répartis dans 18 régions et collectivités assimilées, 101 départements et 35 416 communes.

Répartition des communes selon leur taille

Taille de la commune	Nombre de communes	Répartition des communes	Répartition de la population	Taille de la commune	Nombre de communes	Répartition des communes	Répartition de la population
Moins de 200 h.	8 923	25,2 %	1,6 %	Moins de 200 h.	8 923	25,2 %	1,6 %
De 200 à 500 h.	9 860	27,8 %	4,9 %	Moins de 500 h.	18 783	53,0 %	6,4 %
De 500 à 2 000 h.	11 340	32,0 %	16,8 %	Moins de 2 000 h.	30 123	85,1 %	23,3 %
De 2 000 à 5 000 h.	3 144	8,9 %	14,7 %	Moins de 5 000 h.	33 267	93,9 %	38,0 %
De 5 000 à 10 000 h.	1 177	3,3 %	12,4 %	Moins de 10 000 h.	34 444	97,3 %	50,3 %
De 10 000 à 20 000 h.	516	1,5 %	10,8 %	Moins de 20 000 h.	34 960	98,7 %	61,1 %
De 20 000 à 50 000 h.	331	0,9 %	15,3 %	Moins de 50 000 h.	35 291	99,6 %	76,4 %
De 50 000 à 100 000 h.	83	0,2 %	8,3 %	Moins de 100 000 h.	35 374	99,9 %	84,7 %
100 000 h. et plus	42	0,1 %	15,3 %	Toutes tailles confondues	35 416	100,0%	100,0%

Source : Insee, recensement de la population, population municipale en vigueur en 2017 (millésimée 2014).

Répartition des départements selon leur taille

Taille du département	Nombre de départements	Répartition des départements	Répartition de la population	Taille du département	Nombre de départements	Répartition des départements	Répartition de la population
Moins de 300 000 h.	26	25,7 %	7,9 %	Moins de 300 000 h.	26	25,7 %	7,9 %
De 300 000 à 500 000 h.	24	23,8 %	13,9 %	Moins de 500 000 h.	50	49,5 %	21,8 %
De 500 000 à 800 000 h.	24	23,8 %	23,2 %	Moins de 800 000 h.	74	73,3 %	45,0 %
800 000 h. ou plus	27	26,7 %	55,0 %	Toutes tailles confondues	101	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, recensement de la population, population municipale en vigueur en 2017 (millésimée 2014).

Répartition des régions selon leur taille

Taille de la région	Nombre de régions	Répartition des régions	Répartition de la population	Taille de la région	Nombre de régions	Répartition des régions	Répartition de la population
Moins de 1 000 000 h.	6	33,3 %	3,7 %	Moins de 1 000 000 h.	6	33,3 %	3,7 %
De 2 000 000 à 4 000 000 h.	5	27,8 %	23,7 %	Moins de 4 000 000 h.	11	61,1 %	27,4 %
De 4 000 000 à 6 000 000 h.	4	22,2 %	33,5 %	Moins de 6 000 000 h.	15	83,3 %	60,9 %
6 000 000 h. ou plus	3	16,7 %	39,1 %	Toutes tailles confondues	18	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, recensement de la population, population municipale en vigueur en 2017 (millésimée 2014).

L'intercommunalité à fiscalité propre au 1er janvier 2017

	Nombre de groupements à fiscalité propre	Nombre de communes regroupées
Métropoles	14	706
Communautés urbaines (CU)	15	624
Communautés d'agglomération (CA)	219	7 282
Communautés de communes (CC)	1 018	26 740
Ensemble des groupements à fiscalité propre	**1 266**	**35 352**
dont groupements à fiscalité professionnelle unique	*1 022*	*28 630*
Métropole de Lyon *		59
Ensemble		**35 411**

Sources : DGCL, Banatic.
** Bien qu'elle soit une collectivité territoriale, la métropole de Lyon est ici prise en compte dans le nombre de communes couvertes par un EPCI à fiscalité propre car elle en exerce les compétences.*

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES (2017)

La loi n°2015-292 du 16 mars 2015 relative à «*l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes*» a facilité la création de communes nouvelles en instaurant notamment un pacte financier qui garantit pendant trois ans le niveau des dotations de l'État.
En deux ans, 1760 communes ont ainsi fusionné pour donner naissance à 517 communes nouvelles (317 en 2016 et 200 en 2017). 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. La diminution du nombre de groupements a principalement porté sur ceux de moins de 15000 habitants, dont l'effectif passe de 1225 en 2016 à 342 en 2017.
Entre janvier 2016 et janvier 2017, la diminution du nombre de syndicats a été plus forte que les années précédentes : -7,0%, après -3,4% l'année précédente. Ils sont désormais 11378 contre 12234 en janvier 2016. La diminution a été un peu plus prononcée pour les SIVU (-7,6%) que pour les autres types de syndicats (-5,8%).

Les troisième et quatrième chapitres du rapport portent sur les finances des administrations publiques locales et des collectivités territoriales.

En 2015, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales se sont élevées à 169 Md€ et leurs investissements à 47 Md€.

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).
En 2015, les recettes de fonctionnement ont progressé à un rythme plus rapide qu'en 2014: +1,3% après +1,0%. Cette accélération provient essentiellement des impôts locaux qui ont augmenté de +4,3%, après +1,8% en 2014, et dans une moindre mesure de la progression plus soutenue des autres impôts et taxes (+6,3% après +5,0% en 2014).
En 2015, les dépenses d'investissement (hors remboursements) ont diminué pour la deuxième année consécutive (8,4 %, après 7,7 % en 2014). Cette baisse concerne surtout le bloc communal.

Le cinquième chapitre est relatif à la fiscalité locale. Dans le sixième chapitre, sont abordés les concours financiers de l'Etat.

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. Les collectivités contribuent ainsi au redressement des finances publiques à hauteur de 451 M€ pour les régions, de 1064 M€ pour les départements et de 1036 M€ pour le bloc communal, dont 725 M€ pour les communes et 311 M€ pour les établissements publics de coopération intercommunale.
La baisse des concours financiers aux collectivités a été ralentie en 2017, notamment pour le bloc communal, dont la contribution au redressement des finances publiques s'élevait à 2071 M€ en 2016 (1450 M€ pour les communes et 621 M€ pour les EPCI).
Le montant de la dotation globale de fonctionnement (DGF) est de 30,9 Md€. La DGF est répartie entre communes, groupements de communes, départements et régions. En 2017, les communes et groupements de communes perçoivent 59% du total, soit 18,3 Md€, les départements 28% du total, soit 8,6 Md€ et les régions 13% du total, soit 3,9 Md€.

Un focus est réalisé en chapitre 7 sur les élus locaux notamment sur leur âge, sur la part des femmes et sur leur catégorie socioprofessionnelle. La part des femmes (40,7%) parmi les élus locaux progresse mais reste loin de la parité pour les fonctions exécutives locales.

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES (2017)

L'obligation d'alternance stricte hommes/femmes dans la présentation des listes électorales, qui s'appliquait auparavant aux communes de 3500 habitants et plus, a été étendue aux communes de 1000 habitants et plus par la loi n°2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires.

Cette obligation se traduit par des taux de féminisation de 47,8% aux élections régionales et de 48,1% aux élections municipales dans les communes de plus de 1000 habitants. Le taux de féminisation des conseillers départementaux est quant à lui de 50,0%, traduisant mécaniquement l'obligation de présenter des binômes (hommes femmes) sur les listes électorales.

Pour les fonctions de président de conseil régional et départemental et de maire, ces taux restent en revanche plus faibles, même s'ils progressent également. Ainsi, après les élections régionales de 2010, seuls 7,7% des présidents de conseils régionaux étaient des femmes ; cette proportion atteint maintenant 18,8% après les élections régionales de 2015. Le taux de féminisation des présidents de conseil départemental passe de 6,1% après les élections de 2011 à 8,2% après celles de 2015.

Parmi les maires élus à la suite des dernières élections municipales de 2014, 16,1% sont des femmes. Ce taux de féminisation a lui aussi légèrement progressé: il n'était que de 10,9% après les élections de 2001 et de 13,9% après celles de 2008. Le taux de féminisation est le plus important dans les communes de moins de 500 habitants (17,9%) puis diminue ensuite avec la taille de la commune; il augmente à nouveau pour les communes de 100000 habitants et plus (14,3%, soit 6 femmes maires sur 42).

Au 1er janvier 2017, près de 60% des maires a 60 ans ou plus. La proportion de conseillers municipaux de 60 ans ou plus est de 34,7%. Cette proportion est plus faible parmi les conseillers départementaux (31,6%) et les conseillers régionaux et territoriaux (21,4%).

Plus de deux maires sur cinq sont retraités, et les agriculteurs restent fortement représentés du fait du nombre élevé des petites communes rurales. Par rapport à leur part dans la population totale, les cadres et professions intermédiaires sont surreprésentés parmi les élus, tandis que les employés et surtout les ouvriers sont sous-représentés.

À l'issue des élections municipales de mars 2014, 60% des maires ont été réélus, soit une proportion équivalente à celle des élections de mars 2008.

Nombre d'élus locaux au 1er janvier 2017 et répartition par âge

Mandats	Effectifs	Répartition par classe d'âge (en %)			
		moins de 40 ans	de 40 à 59 ans	60 ans et plus	Ensemble
Conseillers régionaux et territoriaux	1 910	19,4 %	59,2 %	21,4 %	100,0 %
Conseillers départementaux	4 108	11,3 %	57,1 %	31,6 %	100,0 %
Conseillers communautaires	63 648	4,9 %	42,7 %	52,4 %	100,0 %
Conseillers municipaux	509 575	14,0 %	51,3 %	34,7 %	100,0 %
Dont : maires	35 397	2,3 %	38,0 %	59,7 %	100,0 %
1er adjoints	34 805	4,5 %	45,3 %	50,2 %	100,0 %
2e adjoints	32 972	6,8 %	49,9 %	43,3 %	100,0 %
Autres adjoints	50 501	7,6 %	50,5 %	41,9 %	100,0 %
Dont : communes de moins de 1 000 habitants	286 801	15,5 %	51,1 %	33,4 %	100,0 %
communes de 1 000 habitants et plus	222 774	12,2 %	51,5 %	36,3 %	100,0 %
Population française de 18 à 95 ans (au 01/01/2017)	52 146 066	33,7 %	33,9 %	32,4 %	100,0 %

Source : ministère de l'intérieur, bureau des élections et des études politiques (répertoire national des élus) ; Insee, estimations de population.
Champ : France métropolitaine + DOM.

Dans le chapitre 8 consacré aux effectifs de la fonction publique territoriale (FPT), sont évoqués les mouvements de personnel, les rémunérations et les élections professionnelles.

Au 31 décembre 2015, on compte 1,984 million d'agents rémunérés sur emploi principal dans la FPT. Parmi eux, 1472300 agents sont titulaires, 356000 sont contractuels, 94900 agents bénéficient de contrats aidés et 61000 relèvent d'autres statuts (assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet).

Entre fin 2014 et fin 2015, les effectifs de la FPT ont progressé de +0,1% (y c. bénéficiaires de contrats aidés), après +1,5% en 2014. Hors contrats aidés, les effectifs diminuent de -0,3%, ce qui constitue une baisse inédite. À l'inverse, les effectifs de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière progressent de +0,2% en 2015 (hors emplois aidés). Les effectifs de la FPT diminuent surtout dans les organismes communaux (communes et établissements associés 1,3 %) tandis qu'ils restent dynamiques au sein des EPCI à fiscalité propre (+4,6%). Ces évolutions s'expliquent essentiellement par des mouvements de personnels entre ces deux ensembles : +7500 agents en faveur des EPCI à fiscalité propre. Le nombre de fonctionnaires progresse de +0,3% tandis que le nombre de contractuels diminue de -2,3%; cette baisse s'explique à la fois par une diminution des entrées de contractuels dans la FPT et une augmentation du nombre de départs.

Les employeurs de la FPT sont nombreux : plus de 47000, dont 11% ne rémunèrent que des agents sur des emplois secondaires ou des contrats aidés.

Hors bénéficiaires de contrats aidés, les organismes communaux et les organismes intercommunaux concentrent plus des trois quarts des effectifs de la FPT et les organismes départementaux près de 20%.

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CHIFFRES (2017)

Par rapport aux deux autres versants de la fonction publique, la FPT se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C (76%) et une faible proportion d'agents de catégorie A (9%). La filière technique et la filière administrative regroupent près de 70% des effectifs territoriaux. La répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau de collectivité.

Les agents de la FPT sont, en moyenne, plus âgés que dans les deux autres versants : 38% ont 50 ans ou plus, contre seulement 32% dans la fonction publique d'État et 29% dans la fonction publique hospitalière.

Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels.

Dans la FPT, plus de trois agents sur cinq sont des femmes. Elles sont davantage présentes dans les organismes communaux et départementaux.

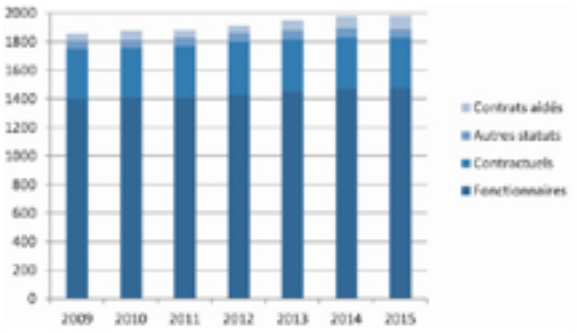
Le salaire net moyen dans la FPT est de 1920€ (hors emplois aidés) en 2015, en progression de +1,0 % en un an (en euros constants).

Effectifs dans les trois versants de la fonction publique, par statut
(en milliers)

Au 31 décembre :	2013	2014/2013	2014	2015/2014	2015
Total trois fonctions publiques	**5 606,4**	+ 0,7%	**5 640,7**	+ 0,1%	**5 648,3**
Fonction publique de l'État	**2 476,5**	- 0,0%	**2 475,6**	+ 0,1%	**2 477,5**
Ensemble hors contrats aidés	**2 400,6**	- 0,3%	**2 392,6**	+ 0,2%	**2 398,0**
Fonctionnaires	1 520,4	+ 0,6%	1 537,9	+ 0,3%	1 542,4
Contractuels	385,5	- 2,6%	375,7	+ 0,9%	378,9
Autres	495,7	- 1,4%	479,1	- 0,5%	476,7
Contrats aidés	**75,9**	+ 9,4%	**83,0**	- 4,3%	**79,4**
Fonction publique territoriale	**1 961,4**	+ 1,5%	**1 991,5**	+ 0,1%	**1 994,2**
Ensemble hors contrats aidés	**1 878,7**	+ 0,8%	**1 894,7**	- 0,3%	**1 889,3**
Fonctionnaires	1 453,1	+ 1,0%	1468,0	+ 0,3%	1 472,3
Contractuels	362,8	+ 0,4%	364,2	- 2,3%	356,0
Autres[c]	62,8	- 0,6%	62,4	- 2,3%	61,0
Contrats aidés	**72,6**	+ 19,5%	**86,8**	+ 9,4%	**94,9**
Fonction publique hospitalière[a]	**1 172,6**	+ 0,9%	**1 183,6**	+ 0,3%	**1 186,6**
Ensemble hors contrats aidés	**1 152,7**	+ 0,7%	**1 161,1**	+ 0,2%	**1 163,3**
Fonctionnaires	836,0	+ 0,3%	838,4	- 0,2%	836,4
Contractuels	198,7	+ 2,0%	202,8	+ 1,2%	205,3
Autres	118,0	+ 1,7%	119,9	+ 1,4%	121,6
Contrats aidés	**19,9**	+ 13,1%	**22,5**	+ 3,5%	**23,3**

(a) Collaborateurs de cabinet, assistants maternels et familiaux, apprentis.
(b) y c. internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement, titre congés au médecins libéraux.
Source : Insee, SIASP.
Champ : France hors Mayotte, emplois principaux, tous statuts (y c. les assistants maternels et les apprentis).

Effectifs de la fonction publique territoriale par statut depuis 2009



Source : Insee, SIASP.
Champ : France hors Mayotte, emplois principaux, tous statuts (y c. les assistants maternels et les apprentis).

Répartition des collectivités locales selon le nombre d'emplois au 31 décembre 2015

Taille de la collectivité[a]	Nombre de collectivités[b]	Emplois principaux hors bénéficiaires de contrats aidés		Bénéficiaires de contrats aidés		Effectifs sur emplois secondaires		Total des emplois
		Effectifs	En %	Effectifs	En %	Effectifs	En %	
Aucun agent[c]	5 263	-	-	1 618	1,7	5 872	12,4	7 490
de 1 à 4 agents	18 941	41 291	2,2	6 814	7,2	6 745	14,2	54 850
de 5 à 9 agents	8 450	55 945	3,0	8 157	8,6	2 528	5,3	66 630
de 10 à 19 agents	5 406	73 061	3,9	8 573	9,0	1 939	4,1	83 573
de 20 à 49 agents	4 461	140 163	7,4	12 455	13,1	3 374	7,1	155 992
de 50 à 99 agents	2 174	150 300	8,0	11 306	11,9	3 486	7,3	165 092
de 100 à 249 agents	1 449	220 640	11,7	14 511	15,3	4 316	9,1	239 467
de 250 à 349 agents	304	89 020	4,8	3 473	3,7	1 781	3,8	95 174
de 350 à 999 agents	552	312 401	16,5	10 912	11,5	5 824	12,3	329 137
1 000 agents et plus	306	805 587	42,6	17 115	18,0	11 568	24,4	834 270
Total	**47 305**	**1 889 308**	**100**	**94 934**	**100**	**47 433**	**100**	**2 031 675**

(a) En nombre d'agents sur emplois principaux hors bénéficiaires de contrats aidés.
(b) Collectivités locales employant au moins un agent sur emploi principal, contrat aidé ou emploi secondaire.
(c) Ces collectivités n'ont aucun agent rémunéré sur emploi principal. Elles emploient soit des agents sur emplois secondaires, soit des bénéficiaires de contrats aidés.
Source : Insee, SIASP.
Champ : France hors Mayotte. Tous statuts, y c. les assistants maternels et les apprentis.

Le chapitre 9 reprend des éléments de contexte européen, régional et départemental. La dernière partie du rapport présente les séries longues, données complémentaires sur les collectivités et établissements publics.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'exposition aux risques professionnels et à l'usure physique est une réalité dans la fonction publique territoriale.
La fonction publique territoriale est constituée à 75% d'agents de catégorie C, avec une filière technique représentant près de 50% des effectifs. De nombreuses missions sont fortement exposées à des risques de pénibilité (égoutiers, éboueurs, agents des routes...). Nombre d'agents exercent également dans le secteur de la petite enfance, de l'aide à domicile... qui sont également sources d'usure physique.
Ainsi, les métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique territoriale sont très majoritairement les personnels de la filière technique (65,6% des événements tous confondus). Ce sont également les agents de cette filière qui présentent le taux le plus élevé d'événements avec arrêt (70,6%).

La pénibilité est liée au poste de travail, il est important d'étudier en détail chacun d'eux. Le fait pour deux agents, sur le même type de poste, d'être exposés aux mêmes facteurs de pénibilité n'implique pas forcément qu'ils le sont selon la même intensité...

Pour préserver la santé des agents, il faut savoir anticiper. Cette anticipation des risques se fait par l'amélioration des conditions de travail, par la modification de l'organisation... La politique globale de gestion des ressources humaines doit agir sur le long terme. Cependant, la politique de prévention n'est pas suffisante, il appartient alors à l'autorité territoriale de prendre les mesures nécessaires.

Le vieillissement de la population et la réforme des retraites risquent d'amplifier les impacts de la pénibilité en allongeant la durée du travail. Ces problématiques sont liées à celle du maintien dans l'emploi.

Les situations de pénibilités auxquelles sont confrontées les agents ont un impact global sur la structure et son organisation, en termes d'absentéisme et de démarches de maintien dans l'emploi. En effet, la problématique de la pénibilité a des répercussions concernant le retour à l'emploi pour les agents ayant des restrictions d'aptitude ou une inaptitude, sur la gestion des équipes pour les encadrants, qui doivent aménager les postes, ou encore l'absentéisme qui va gêner le fonctionnement des services et alourdir la charge de travail des agents présents.

Selon le rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique, les gestionnaires publics des ressources humaines ne maîtrisent pas parfaitement la notion de pénibilité, et parlent plutôt d'usure professionnelle ou d'inaptitude que de pénibilité du travail. Cela illustre le lien existant entre la pénibilité au travail et le maintien dans l'emploi. Appréhender et gérer la pénibilité des métiers est, dans un contexte d'allongement de durée du travail, une nécessité absolue.

Plus d'un tiers des agents sont âgés de plus de 50 ans. A 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.

Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.
L'âge de départ à la retraite a reculé. Dès 2017, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 65 ans et 9 mois.

Face à ces problématiques de vieillissement, de pénibilité, d'usure... différents dispositifs permettent de maintenir dans l'emploi les agents de la fonction publique territoriale qui s'en trouvent affectés.

Le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

La loi du 11 février 2005 a confié au Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) l'objectif de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs. Le FIPHFP propose notamment des aides pour les adaptations du poste de travail.

Le FIPHFP est alimenté par les contributions des employeurs des trois fonctions publiques qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

personnes handicapées de plusieurs manières :

- en recrutant des personnes handicapées
- en signant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de service avec les entreprises du secteur protégé ou adapté
- en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Dès 2007, les Centres de Gestion et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Les conventions passées entre les CDG et le FIPHFP ont trois objectifs :

1) Sensibiliser et informer les élus et les agents
2) Aider au recrutement
3) Maintenir dans l'emploi

Lorsque l'agent ne peut plus exercer ses fonctions, l'autorité territoriale doit se poser deux questions :

- l'agent peut-il bénéficier d'un aménagement de poste ?
- l'agent doit-il être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade ?

L'aménagement de poste a pour objectif de compenser une déficience par un équipement approprié pour permettre à la personne handicapée par exemple, d'assurer les tâches de sa mission (équipement matériel, accessibilité, aménagement organisationnel, aménagement d'horaires...).

Le reclassement peut se faire de différentes manières: dans un autre grade mais toujours dans le même cadre d'emplois ; ou dans un autre cadre d'emplois : détachement ou recrutement.

L'aménagement de poste

L'aménagement de poste intervient lorsque l'agent se trouve dans une situation d'inaptitude qui n'est ni totale, ni définitive. Tout agent peut en bénéficier dès lors que des restrictions d'aptitude pour son poste sont identifiées.
Les sources d'identification des restrictions peuvent être multiples : agent, responsable, représentant du personnel, médecin de prévention, instances médicales en cas d'arrêt de travail...
La demande d'aménagement d'un poste fait suite à un avis de restriction des aptitudes professionnelles émis par le médecin de prévention ou par les instances médicales en cas d'arrêt de travail (article 24 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Lors du retour en poste d'une personne après un arrêt maladie, l'aménagement de poste est important pour le maintien dans l'emploi de l'agent se passe dans les meilleures conditions.

La situation doit être analysée correctement afin d'analyser les conséquences sur l'emploi de l'agent. C'est essentiel afin de définir le projet d'aménagement du poste de l'agent. Cet aménagement peut nécessiter l'intervention d'un spécialiste tel qu'un ergonome.
L'analyse de la situation d'un point de vue médical, social, professionnel et administratif est essentielle pour élaborer une solution en corrélation avec la fiche de poste. Cette solution doit répondre entièrement à la situation, être adéquate et a vocation à être pérenne.

L'aménagement du poste de travail peut se faire sous différentes formes :

- Un aménagement matériel ;
- Un aménagement organisationnel ;
- Un aménagement du temps de travail ;

avec l'aide éventuelle du FIPHFP.

Lorsque l'aménagement de poste a été déclaré impossible, un changement d'affectation doit être envisagé.

Le changement d'affectation

Le changement d'affectation ne peut être proposé que lorsque l'aménagement de poste s'est avéré impossible. Tout agent peut en bénéficier, sur préconisation du médecin de prévention ou des instances médicales (suite à un arrêt maladie).
Lorsque l'agent devient inapte à l'exercice normal des fonctions liées à son emploi, son affectation peut alors être changée au bénéfice d'un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé (article 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

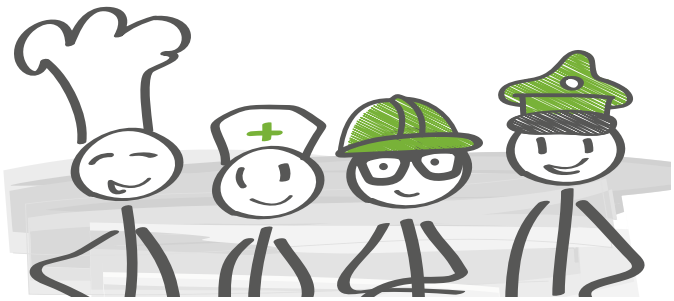
Le changement d'affectation peut également avoir lieu suite à un congé maladie et dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

Le changement d'affectation engendre une modification de la situation du fonctionnaire et doit être précédé de la saisine préalable de la commission administrative paritaire (sauf pour les contractuels et les fonctionnaires stagiaires). Celle-ci vérifie que la mutation interne n'implique pas de modification statutaire.

L'autorité territoriale recherche si un poste vacant est compatible avec l'état de santé de l'agent, si ce n'est pas le cas le reclassement professionnel doit être étudié.

Reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux

«*Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emplois, emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.*
Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.» (article 81 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Le personnel contractuel peut également bénéficier du reclassement.
Le reclassement s'envisage lorsque l'état physique de l'agent, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il en est ainsi lorsqu'un aménagement de poste et un changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi correspondant à son grade s'avèrent impossibles, insuffisants ou inadaptés à son état de santé (article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).



Le reclassement permet le maintien dans l'emploi et favorise la reconversion professionnelle.

La procédure de reclassement obéit au respect des règles suivantes :

- L'autorité territoriale consulte le comité médical départemental qui émet un avis, constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade, et constatant qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la fonction publique territoriale
- L'avis de la commission administrative paritaire (CAP) est nécessaire si le reclassement est opéré par voie de détachement
- Lorsque le reclassement du fonctionnaire est lié au détachement ou au reclassement dans un autre grade, la procédure de déclaration de la création ou de la vacance d'emploi doit être respectée.

La possibilité d'un reclassement ne doit pas être exclue dès lors que le comité médical a conclu à l'inaptitude physique définitive à l'exercice des fonctions sans indiquer expressément l'interdiction d'exercer toute activité dans la fonction publique territoriale (CE, 3 février 2003, n°234156).
L'avis émis par le comité médical doit être circonstancié quant à la définition de l'inaptitude physique de l'agent à occuper un emploi correspondant à son grade : nature de l'inaptitude, définition matérielle de l'inaptitude, caractère définitif ou provisoire de l'inaptitude et détermination des emplois compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire.

L'autorité territoriale, après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement (article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

L'autorité territoriale recherche obligatoirement et effectivement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Elle examine toutes les possibilités de réintégrer l'agent.

La décision de reclassement du fonctionnaire reste toujours subordonnée à la possibilité d'emploi sur la collectivité. Si la collectivité ne dispose pas d'emploi permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire doit être maintenu en congé de maladie

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



s'il n'a pas épuisé ses droits statutaires, ou, dans le cas contraire, placé en disponibilité d'office dans les conditions prévues par l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.
La recherche de reclassement de l'agent qui incombe à l'autorité territoriale est une obligation de moyen et non une obligation de résultat.

Reclassement par détachement

Il peut être procédé par la voie de détachement au reclassement des fonctionnaires, dans un cadre d'emplois, emploi ou corps de niveau équivalent ou inférieur (article 83 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).
La situation du fonctionnaire détaché est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales :

- Si l'agent est reconnu apte à l'exercice de ses fonctions antérieures, il réintègre son grade d'origine si un poste est vacant. A défaut, il est maintenu en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le CNFPT ou le CDG
- Si l'inaptitude demeure, sans que son caractère définitif soit affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement. Le détachement est renouvelé sur demande de l'agent après avis des CAP pour une nouvelle période d'un an
- Si le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement (article 4 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985). Toutefois l'intégration est subordonnée à l'aptitude professionnelle de l'agent aux fonctions.

Reclassement par recrutement

En vue de permettre le reclassement, l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, par (article 82 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- concours
- recrutement en application de la législation sur les emplois réservés
- recrutement sans concours lors de la constitution initiale d'un corps ou d'un cadre d'emplois ou de la création d'un emploi par transformation de corps, de cadres d'emplois ou d'emplois existants
- recrutement des fonctionnaires des catégories C et D lorsque le statut particulier le prévoit
- après examen professionnel
- nomination avec son inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la CAP compétente (par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents).

Reclassement par intégration

L'article 84 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 indique que le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois, emploi ou corps dans les mêmes conditions que pour le reclassement par concours.

Disponibilité

La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire (article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).
Si le fonctionnaire n'a pas bénéficié d'un reclassement, il est, à l'expiration de la disponibilité :

- soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions.
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié (article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

CATHERINE DI FOLCO, SÉNATEUR DU RHÔNE



Quels sont les enseignements que vous retenez de la première conférence nationale des territoires ?

Il est difficile de tirer des enseignements d'une première conférence qui sera renouvelée tous les 6 mois.
Toutefois, le Président de la République a fixé des objectifs au Sénat le lundi 17 juillet devant environ 300 parlementaires. Le plus ambitieux d'entre eux me semble être celui d'imposer aux collectivités locales 13 milliards d'Euros d'économies d'ici 2022 (au lieu des 10 milliards prévus dans son programme électoral) et ce, sans nouvelle baisse des dotations en 2018.
Le Président de la République fait le pari d'un pacte financier à passer avec les plus grands employeurs locaux. Ceux qui ne joueraient pas le jeu se verraient appliquer une «*correction*» l'année suivante. Les employeurs locaux vont donc devoir arbitrer entre une baisse de leurs dépenses d'investissement et / ou de fonctionnement. J'espère simplement que cela ne se fera pas par de nouveaux «*coups de rabot*» qui ne pourraient que dégrader l'efficience du service public et induire de ce fait une dégradation du climat. Pour éviter cela, il faudra donc que les employeurs renoncent clairement à des pans de leur activité de service public de proximité, ce qui ne sera pas sans conséquences auprès de la population.

Quels sont les principaux enjeux des années à venir pour les employeurs locaux ?

Ils sont multiples et je ne pourrais pas tous les aborder.
Cependant, même si la priorité de la majorité des collectivités locales est la gestion de la masse salariale, les objectifs quantitatifs ne pourront pas être atteints si on ne réfléchit pas également en termes de qualité. Pour illustrer mon propos, je suis convaincue que le premier enjeu, devant la complexification des métiers territoriaux et les «*vagues*» de départs en retraite qui commencent, est celui du recrutement. Nous avons de plus en plus de mal à recruter les bonnes personnes sur les bons postes, à cause de notre manque de visibilité dans les universités, de nos grilles salariales trop faibles, du manque d'appétence de cadres pour le management et d'un manque d'attractivité géographique de beaucoup d'employeurs «*non métropolitains*». Les marges de manœuvre financières ayant disparu, la marge de manœuvre la plus importante est aujourd'hui constituée de la richesse de nos ressources humaines.
L'alignement de la durée des carrières et le vieillissement de nos agents font aussi de la santé un enjeu essentiel. Il est quantitativement illustré par l'augmentation continue de l'absentéisme, devant lequel il faut continuer de développer prévention et contrôle. Il est qualitativement illustré par le développement des RPS, principalement causés par les erreurs et des faiblesses de management.
Sur ce thème, on ne peut passer sous silence la situation ridicule de la France face à la pénurie de médecins, notamment des spécialistes et des médecins de prévention. Cette situation dure et s'aggrave depuis des années, puisqu'il n'y a plus, depuis longtemps, de volonté politique en ce domaine. La pénurie de médecins de prévention est inacceptable et dramatique dans la 6ème puissance économique mondiale.

Quelles sont les adaptations législatives qui vous apparaissent nécessaires dans le domaine de la Fonction Publique ?

Je suis un défenseur du statut qui constitue une excellente «*convention collective*» parmi d'autres. Cela étant, il est urgent de renforcer l'efficience de l'action

publique par une meilleure gestion des ressources humaines. Le statut mérite à mon sens d'être appliqué, simplifié et assoupli.

Il faudrait commencer par appliquer la loi, en termes notamment de temps de travail (cf. le rapport Laurent). Il faut aussi avoir le courage d'utiliser les dispositions disciplinaires plutôt que de laisser trop souvent dégénérer des situations.
Autre exemple, j'ai fait adopter un amendement, au printemps 2016 pour appliquer une dégressivité à la rémunération des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi, à compter de la 3ème année de prise en charge. Au terme de nos efforts conjoints avec la FNCDG, j'ai bon espoir que cette loi commence à s'appliquer en avril 2018 !
Par ailleurs, il faudrait pratiquer la simplification administrative. Par exemple, la cohabitation de la gestion des fonctionnaires et des contractuels, ces derniers représentant 34% des recrutements sur emplois permanents, pèse énormément sur les gestionnaires de ressources humaines. Ce n'est pas la prochaine création des commissions consultatives paritaires (CCP) qui va améliorer ce phénomène.

«Je suis un défenseur du statut qui constitue une excellente « convention collective » parmi d'autres. Cela étant, il est urgent de renforcer l'efficience de l'action publique par une meilleure gestion des ressources humaines. Le statut mérite à mon sens d'être appliqué, simplifié et assoupli.»

De nouvelles obligations multiples pèsent chaque jour sur les employeurs : référent déontologue, délégué à la protection des données, médiation, instabilité du régime indemnitaire (PFR, RIFSEEP...). Heureusement, les centres de gestion mutualisent ces obligations pour une grande partie des collectivités, le poids de la GRH devenant un véritable fardeau.
Enfin, j'aimerais que l'on puisse sereinement réfléchir aux inconvénients et avantages d'assouplissements fondamentaux du statut en terme de recrutement à vie ou de réforme des régimes de retraite sans être systématiquement taxé d'infamie libérale ou de participer au «*fonctionnaire bashing*». C'est en prenant en main nous-même des réformes de manière intelligente et raisonnée qu'on évitera à l'avenir de subir des réformes dont le prisme ne serait que budgétaire.

Conférence des territoires : un projet pour les collectivités territoriales

Le 17 juillet, en conclusion de la conférence des territoires, le Président de la République a précisé que celle-ci, qui se réunira tous les six mois, a vocation à être une «*instance d'échanges, de concertation et de décision*».

Il a présenté les défis que devront relever chacun des territoires et a évoqué certaines pistes de réforme en réflexion :

*faire aboutir la réflexion déjà avancée sur le statut d'élu local
*repenser en profondeur l'interaction entre l'État et les collectivités
*la suppression de la taxe d'habitation et la possibilité d'une compensation sous la forme d'une part d'impôt national
*la mise en place d'une commission de travail chargée d'engager une réflexion sur la refonte de la fiscalité locale
*le renforcement de la déconcentration en donnant aux représentants locaux «*plus de marges de manœuvre, notamment en matière budgétaire et de ressources humaines, mais aussi dans le dialogue quotidien avec les collectivités*»
*un pouvoir d'adaptation locale des réglementations par les préfets
*de nouveaux regroupements de collectivités s'ils sont «*conformes à l'intérêt général*»
*l'instauration d'une agence nationale de la cohésion des territoires, qui aura vocation à travailler en lien direct avec les régions et qui sera placée sous l'autorité du ministre de la Cohésion des territoires
*la simplification du droit d'expérimenter de nouvelles politiques publiques ou de nouvelles organisations des services publics
*la délégation de compétences de l'Etat en matière économique et sociale ou d'aménagement si l'intérêt local le justifie
*la conduite d'une revue générale des normes pour lutter contre l'inflation normative
*la réalisation par les collectivités de 13 milliards d'économies, sans baisse brutale des dotations
*la différenciation territoriale
*la fin de la fracture numérique d'ici 2020.

L'ASSURANCE CHÔMAGE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

QUELS SONT LES TEXTES APPLICABLES EN MATIÈRE D'ASSURANCE CHÔMAGE DANS LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX ?

Le dispositif d'assurance chômage issu notamment de la convention du 14 avril 2017, qui est entré en vigueur le 1er octobre 2017, est avant tout applicable aux salariés du secteur privé. Cependant, le Code du travail prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs, involontairement privés d'emploi, ont droit à un revenu de remplacement, dans les mêmes conditions que les salariés de droit privé.



QUELLE EST LA DURÉE D'AFFILIATION NÉCESSAIRE POUR POUVOIR PRÉTENDRE À UNE INDEMNISATION ?

L'agent doit justifier d'une durée d'affiliation calculée en jours travaillés ou en heures travaillées selon le plus favorable de ce mode de décompte. Elle doit être au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées :

- dans les 28 derniers mois pour les agents de moins de 53 ans
- dans les 36 derniers mois pour ceux âgés de plus de 53 ans.

Cette durée s'apprécie normalement à partir de la dernière perte involontaire d'emploi (article 3 règlement annexe à la convention du 14 avril 2017).

Cependant, l'agent qui n'a pas quitté volontairement son dernier emploi et qui ne justifie pas, dans la période de référence, d'une durée d'affiliation suffisante pour ouvrir des droits, peut néanmoins bénéficier d'une ouverture de droits si la durée d'affiliation requise est atteinte en partant d'une perte involontaire d'emploi antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite dans le délai de forclusion de 28 mois (36 mois pour les agents âgés d'au moins 53 ans) (article 8 du règlement annexe à la convention du 14 avril 2017, *CAA Marseille, 2 avril 2013, n°12MA00161 et n°12MA04739*).

Par ailleurs, un «*rechargement des droits*» est possible dès lors que l'intéressé justifie d'une période d'affiliation d'au moins 150 heures de travail au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits (article 28 règlement annexe à la convention du 14 avril 2017).

QUE RECOUVRE LA NOTION DE « INVOLONTAIREMENT PRIVÉ D'EMPLOI » ?

Constituent une privation involontaire d'emploi les situations suivantes :

- le licenciement
- la fin du contrat lorsque celle-ci ne s'est pas accompagnée d'une proposition de renouvellement ou d'une proposition de contrat ne comportant pas de modifications significatives par rapport au contrat précédent
- la démission considérée comme légitime
- la révocation.

La radiation des cadres ne constitue une rupture involontaire que lorsqu'elle résulte de la perte d'une condition générale de recrutement (CE, 13 janvier 2003, n°229251).

QUE SE PASSE-T-IL QUAND UN AGENT NE REMPLIT PLUS LES CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS À L'ALLOCATION CHÔMAGE ?

Les agents territoriaux privés d'emploi peuvent, lorsqu'ils cessent de remplir les conditions exigées ou à titre de sanction, faire l'objet d'une mesure de radiation, de suspension provisoire ou définitive, ou de réduction du montant de l'indemnisation.

QUELLES SONT LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'ADMISSION ?

Les conditions générales d'admission sont les suivantes :

• être inscrit comme demandeur d'emploi
Les agents publics doivent obligatoirement s'inscrire comme demandeurs d'emploi et déposer une demande d'allocation auprès de Pôle emploi dans les 12 mois qui suivent la perte d'emploi.

• Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi
• Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension
• Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi
• Ne pas avoir quitté volontairement son dernier emploi sauf pour un motif légitime et sauf si, depuis le départ volontaire, l'intéressé peut justifier de 65 jours d'affiliation ou de 455 heures de travail
• Résider sur le territoire d'application de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

Il revient à Pôle emploi de procéder à l'examen de ces conditions dès l'inscription d'un agent en qualité de demandeur d'emploi (article L 5426-1 du code du travail).

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS D'ALLOCATION CHÔMAGE ?

Selon les dispositions de l'article
L5421-1 du code du travail, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et à la recherche d'un emploi, ont droit, pendant une certaine durée, à un revenu de remplacement.

Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires ainsi que les agents contractuels peuvent également en bénéficier sous certaines conditions.

Les agents territoriaux doivent :
• être involontairement privés d'emploi
• remplir des conditions générales d'admission
• justifier d'une certaine durée d'affiliation, qui détermine la durée d'indemnisation ouverte ; la notion de durée d'affiliation peut comprendre à la fois les périodes de lien avec l'employeur public et, le cas échéant, les périodes effectuées en tant que salarié d'un employeur affilié au régime d'assurance chômage.

QUELLE EST LA DURÉE D'INDEMNISATION CHÔMAGE ?

Le principe adopté par la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 est relativement simple : la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits.
La durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'allocation ne peut être inférieure à 122 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires.

Pour les agents privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires.

Pour les agents privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1095 jours calendaires (article 9 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017).

Le service des allocations est interrompu du jour où l'intéressé retrouve une activité professionnelle, salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger (article 25 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017).
Toutefois, si l'agent reprend une activité rémunérée réduite ou occasionnelle postérieurement à la perte d'emploi, il peut cumuler cette rémunération avec une partie des allocations d'assurance chômage dans la limite du salaire brut antérieurement perçu (article 31 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017).

L'ASSURANCE CHÔMAGE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

QUI ASSURE LA GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE DE L'ALLOCATION CHÔMAGE VERSÉE AUX AGENTS DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX ?

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent assurer eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation d'assurance sans contribuer à l'assurance chômage pour l'ensemble de leurs personnels (agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé).
Ce régime particulier est communément appelé le régime de l'auto assurance.
En contrepartie, les employeurs publics territoriaux ne sont assujettis à aucune cotisation au régime d'assurance chômage.

Toutefois, pour leurs anciens agents contractuels, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs peuvent choisir l'un des trois systèmes suivants (articles L 5424-1 et L 5424-2 du code du travail) :
• l'auto-assurance, qui consiste pour la collectivité ou l'établissement à assurer la charge financière de l'allocation (aucune contribution n'est alors due au titre de l'assurance chômage)
• la convention de gestion : la collectivité peut confier à Pôle Emploi, la gestion de l'indemnisation du chômage de ses agents mais elle reste dans le cadre de l'auto-assurance
• l'adhésion au régime d'assurance chômage (RAC), qui assure alors la charge financière de l'allocation.

Dans le cadre de la convention de gestion, l'employeur assure lui-même la charge financière de l'indemnisation chômage de ses agents mais il en confie la gestion administrative de l'indemnisation à Pôle emploi. Il n'est pas affilié au régime d'Assurance chômage, donc n'y contribue pas.
A l'issue d'une concertation avec l'Etat qui devrait être ouverte avant la fin de l'année 2017, les communes et intercommunalités pourraient se voir obligatoirement affiliées au régime d'assurance chômage (article 5 paragraphe 3 de la convention du 14 avril 2017).

L'adhésion au régime d'assurance chômage permet à la collectivité ou à l'établissement, moyennant le versement de contributions, de se décharger de l'indemnisation de ses anciens agents contractuels et non statutaires privés d'emploi : l'examen des droits et la charge financière des allocations chômage sont alors assurés par le régime d'assurance chômage (agences Pôle emploi).

Pour adhérer au régime d'assurance chômage, l'employeur public doit formuler une demande auprès du Pôle emploi territorialement compétent.
En contrepartie, la collectivité verse les contributions prévues par le régime d'assurance chômage, dont l'assiette est constituée par les rémunérations brutes de l'ensemble des agents couverts par l'adhésion. Le taux des contributions est fixé à 6,45% ; l'assiette des contributions est la même que l'assiette des cotisations sociales. Pour les agents contractuels, qui relèvent du régime général de Sécurité sociale, les contributions sont donc prélevées sur le traitement brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités, les avantages en nature ; le recouvrement est assuré par les Urssaf.

Selon l'article 1er du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage, le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement (*«allocation d'aide au retour à l'emploi»*), pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent certaines conditions.
La charge de l'indemnisation est déterminée en comparant les durées d'emplois respectives auprès des différents employeurs :
• si l'agent a été employé plus longtemps par des employeurs relevant du régime d'assurance chômage, Pôle emploi prendra en charge l'indemnisation
• si les périodes d'affiliation sont majoritaires dans le régime de l'auto-assurance, il reviendra à la collectivité qui a employé le salarié le plus longtemps de l'indemniser (*CAA Marseille, 2 avril 2013, n°12MA00161 et n°12MA04739*)
• en cas d'égalité des durées d'affiliation aux deux régimes, c'est le dernier régime qui s'appliquera.

Pour les agents publics, la contribution a un taux égal à celui de la contribution exceptionnelle de solidarité (article R 5424-1 du code du travail) :
• la contribution agent est égale à 1% (si l'agent remplit les conditions pour être redevable de la contribution exceptionnelle de solidarité) ou à 0%
• la contribution à la charge de l'employeur est égale, selon le cas, à 5,45% ou à 6,45%.



Quelle est la procédure d'adhésion au régime d'assurance chômage ?

L'adhésion des employeurs publics est formalisée par un contrat d'adhésion. L'adhésion peut être obtenue quel que soit le nombre d'agents contractuels ou non statutaires en activité.
L'adhésion couvre toutes les catégories d'agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaires : saisonniers, vacataires, contractuels, contractuels de droit privé... y compris les assistants maternels et familiaux.
Le contrat d'adhésion prend effet le premier jour du mois civil qui suit la date de signature du contrat. Il est conclu pour une durée de 6 ans, renouvelable pour la même période par tacite reconduction.
Le maire ou le président ne peut signer le contrat que s'il y a été autorisé par l'assemblée délibérante.
Le contrat d'adhésion inclut une période de stage de 6 mois dont le point de départ est la date d'effet de l'adhésion. Durant cette période de stage, les droits aux allocations chômage ne peuvent être ouverts par Pôle emploi. Bien qu'ayant adhéré au régime d'assurance chômage, la collectivité ou l'établissement indemnise les agents contractuels qui perdent leur emploi au cours de la période de stage.
Le contrat est révocable et prévoit que la dénonciation doit être portée à la connaissance de l'autre partie signataire, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard un an avant le terme de la période sexennale.

Comment s'effectue le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ?

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculée sous forme d'une allocation journalière établie selon le calcul suivant :

Allocation journalière brute = part fixe + salaire journalier de référence × 40,4%

La part fixe est égale à 11,76 euros depuis le 1er juillet 2015.
L'allocation journalière brute ne peut être inférieure à 28,67 euros, ni supérieure à 75% du salaire journalier de référence.
Le salaire journalier de référence est établi à partir d'une période de référence de douze mois précédant la fin de fonctions, en décomptant les rémunérations brutes perçues sur cette période et qui entrent dans l'assiette de cotisation d'assurance chômage.
Cette rémunération est rapportée au nombre de jours pris en compte dans la période de référence pour obtenir le salaire journalier, dans la limite de 365 jours. Sont ainsi retranchés de la période de référence les jours pendant lesquels l'agent n'a été lié à aucun employeur, les jours non rémunérés (absences injustifiées, disponibilité...) ou encore les jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale (indemnité journalière, demi-traitement pendant un congé de maladie...).
Le salaire de référence sur la base duquel doivent être calculées les indemnités auxquelles peuvent prétendre les agents publics involontairement privés d'emploi doit comprendre l'ensemble des versements constituant la contrepartie de l'activité de service des intéressés (*CAA Nantes, 27 mai 2005, n° 04NT00809*).

Il convient de retenir, pour les agents publics territoriaux, tous les éléments de rémunération suivants : traitement brut ; indemnité de résidence ; supplément familial de traitement ; primes et indemnités habituelles ; avantages en nature.

Le salaire de référence ne peut dépasser un plafond mensuel égal au quadruple du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire, pour l'année 2017, 4 × 3269€, soit 13076€.

L'allocation est versée mensuellement.

L'indemnisation débute après que l'agent a fait une demande d'admission au bénéfice des allocations et après un délai d'attente de sept jours suivant la date à laquelle les droits sont ouverts.

La prise en charge ne commence qu'à l'expiration d'un différé d'indemnisation, appliqué pour empêcher le cumul d'une indemnité compensatrice de congés payés avec les allocations chômage.
Cela peut concerner, dans la FPT, les agents contractuels, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre disciplinaire ; ils peuvent alors en effet bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés.
Si tel est le cas, la prise en charge est retardée. Le différé d'indemnisation commence à courir au premier jour de privation d'emploi (article 23 du règlement annexé à la convention du 14 avril 2017).
Lors de l'ouverture de ses droits à indemnisation, l'allocataire est informé notamment de la date du premier jour indemnisé, de la durée de l'indemnisation, du montant du salaire de référence, des modalités de calcul et du montant journalier de son allocation (article 2 § 4 de la convention du 14 avril 2017).

ANIMATEUR TERRITORIAL

Née en 1996, la filière animation de la fonction publique territoriale est encore jeune. Dynamique, elle emploie 86 000 agents territoriaux, soit 4,8% de l'ensemble des filières, dont 40% (34 000) d'agents contractuels. Fortement féminisée, (71% de femmes), elle se caractérise également par la jeunesse de ses agents. Seuls 5,8% ont plus de 55 ans. Alors que les fonctions d'animation se sont développées dans les années 1945-50 sur les bases de l'éducation populaire et de l'éducation spécialisée, qui consistent à développer les relations sociales et l'autonomie, ces agents ne sont plus seulement des animateurs de loisirs. Garants du lien social sur les territoires, le cadre d'emplois d'animateur territorial relève de la catégorie B de la filière animation de la fonction publique territoriale. Selon le rapport sur la filière animation présentée par le CSFPT en mai 2016, environ 13 000 agents, fonctionnaires et contractuels exercent des missions d'animateurs (environ 8000 titulaires et 5000 contractuels). Le cadre d'emplois est lui-même divisé en trois grades: animateur, animateur principal de 2ème classe et animateur principal de 1ère classe.

C'est le décret n°2011-558 du 20 mai 2011 qui fixe le cadre d'emplois des animateurs territoriaux. Les textes précisent qu'ils «*interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain et de l'organisation d'activités de loisirs*». Les missions socio-éducatives sont en pleine expansion, notamment avec la réforme des rythmes scolaires en 2013. Ce contexte vient nourrir les compétences des animateurs et enrichir leurs missions.



Quel est le rôle de l'animateur territorial?

Le rôle des animateurs consiste principalement dans la coordination et la mise en œuvre d'activités d'animation, c'est-à-dire l'accompagnement des groupes sociaux et des individus dans leur développement personnel ou dans le développement social. Ils mettent sur pied des évènements culturels, proposent des activités de loisirs ou d'éducation et contribuent à mener à bien des projets collectifs (insertion, lutte contre l'exclusion, actions en rapport avec le lien social...). Les qualités relationnelles, le sens de la créativité et la curiosité sont des éléments essentiels à l'exercice de la profession. Le sens de la pédagogie et celui des responsabilités est également indispensable.

Leurs interventions sont de plus en plus variées et ne se limitent pas aux accueils de loisirs sans hébergement pour enfants ou aux centres de vacances. En effet, les animateurs territoriaux ont une mission de service public au niveau de populations variées (enfants, adolescents, seniors, personnes handicapées...) et conduisent des projets permettant l'accompagnement et l'épanouissement des personnes concernées. Cette démarche à la fois pédagogique et éducative favorise notamment le lien social en complément de la famille et de l'école.

Les animateurs ont également un rôle dans la politique de la ville, en élaborant un véritable maillage territorial et en le coordonnant. Bien souvent, ces derniers connaissent la population et peuvent donc agir en complément d'autres acteurs, notamment l'éducation nationale mais aussi avec les agents d'autres filières de la fonction publique territoriale (filières sportive ou culturelle par exemple). Tous ces partenariats sont fondamentaux; l'animateur apparait donc comme un acteur du territoire qui a recours à des personnes ressources et peut avoir des compétences périphériques en orientant son public vers les interlocuteurs pertinents. Leur action est particulièrement importante en ce qui concerne les populations marginalisées, dans un esprit de cohésion sociale. L'animation apparait donc comme un vecteur de réduction des inégalités. L'ensemble de ces réalités concernant les missions de l'animateur territorial

ANIMATEUR TERRITORIAL

permettent de mettre en relief la diversité et l'importance du rôle de l'animateur sur les territoires.
Le cadre d'emplois recouvre une très grande variété de métiers et de postes tels que des emplois d'agent de médiation et de prévention, d'animateur éducatif accompagnement périscolaire, d'animateur enfance-jeunesse, de chargé du développement territorial, de chef de projet culturel ou encore de directeur de maison de quartier, maison pour tous, centre social, Maison des Jeunes et de la Culture...



Comment devient-on animateur territorial?

L'accès au cadre d'emplois se fait par inscription sur une liste d'aptitude soit à l'issue d'un concours ou au titre de la promotion interne. Le concours d'animateur est ouvert au concours externe, interne et de 3ème voie.
Le concours externe sur titres avec épreuve est ouvert pour 30% au moins des postes aux titulaires d'un titre ou diplôme professionnel, délivré au nom de l'Etat et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, classé au moins au niveau IV (niveau baccalauréat) délivré dans les domaines correspondant aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois ou d'une qualification reconnue comme équivalente. En général, la majorité des candidats au concours d'animateur territorial possèdent un brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP) ou un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS).
Le concours interne sur épreuve est accessible aux fonctionnaires, agents publics et agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, justifiant de 4 ans au moins de services publics au 1er janvier de l'année du concours. Le troisième concours est ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de 4 ans au moins, d'une ou de plusieurs activités professionnelles quelle que soit leur nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

Les métiers d'animateurs font partie des métiers qui recrutent le plus.

À titre d'illustration, 1137 postes d'animateurs territoriaux ont été ouverts en 2015 sur l'ensemble du territoire national selon le panorama de l'emploi territorial 2017. On note un taux de présence aux épreuves des candidats inscrits plutôt élevé (77%) et un taux de réussite de 18%. La part des lauréats par rapport à l'ensemble des candidats inscrits est de 14%. Toujours selon le panorama de l'emploi, les métiers en lien avec les activités périscolaires sont très représentés au sein du «*top 10*» des métiers qui recrutent le plus. En effet, le métier d'animateur enfance jeunesse est classé 2ème tandis que le métier d'animateur éducatif d'accompagnement périscolaire se classe en 3ème position. Cette tendance confirme le ressenti local qui s'explique notamment au regard de la réforme des rythmes scolaires. En outre, le métier d'animateur enfance-jeunesse est le métier prioritairement recherché en région Nouvelle-Aquitaine, Bourgogne Franche-Comté et Ile-de-France.

«Les métiers d'animateurs font partie des métiers qui recrutent le plus»

ANIMATEUR TERRITORIAL

Un contexte favorable au développement des postes et des missions

Le contexte actuel est marqué par un véritable développement des missions socio-éducatives. En effet, les nouveaux rythmes scolaires se sont mis en place en 2013 avec le décret du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires. En parallèle, les communes ont dû développer de véritables politiques d'animation et du recrutement afin de mettre en œuvre la réforme et ainsi prendre en charge efficacement les périodes de temps périscolaire.



Par ailleurs, le développement d'activités d'animation a exigé davantage de compétences techniques ou de qualifications particulières nécessitant la spécialisation des animateurs. En effet, les animateurs spécialisés sont de plus en plus nombreux à intervenir au sein des ateliers prévus dans le cadre des rythmes scolaires.

Le rapport du CSFPT sur la filière animation: Vers des pistes d'amélioration des emplois et des métiers

Si les métiers de l'animation professionnelle tendent à se structurer et si de nouvelles missions se développent, prouvant le dynamisme de la filière, il n'en demeure pas moins qu'elle est traversée par des problématiques importantes: conditions statutaires peu attractives, cadre professionnel des animateurs fragile et forte précarité des conditions d'emploi.

Parmi les treize propositions, le rapport préconise notamment d'imposer le temps partiel minimal équivalent à un mi-temps, soit 17h30 par semaine pour les emplois permanents. Actuellement en raison de quotités de travail trop faibles, des agents travaillant depuis plus de six ans n'ont pas accès aux plans de titularisation parce qu'ils ne cumulent pas assez d'heures en filière animation tout en travaillant aussi, parfois, pour d'autres filières. En effet, il existe une forte précarité s'agissant des emplois de la filière animation puisque, parmi les animateurs, 40% sont des agents contractuels ou vacataires. Autre question essentielle abordée par le rapport, celle de la pénibilité de ces métiers et du reclassement des agents. Enfin, le rapport précise que les agents sont bloqués en fin de carrière en catégorie B puisqu'il n'existe pas de catégorie A spécifique à la filière animation. Bien qu'il soit possible de passer le concours d'attaché spécialité animation de la filière administrative, les potentiels candidats entrent en compétition avec tous les agents de catégorie B ayant 5 ans d'ancienneté et notamment avec les rédacteurs. Le rapport préconise donc de créer un nouveau cadre d'emplois de catégorie A spécifique à la filière animation afin de garantir le déroulement de carrière des agents. Le statut d'animateur, tout autant que la filière animation, reste donc perfectible.

L'UGAP
est partenaire
de la FNCDG

L'ACHAT PUBLIC RESPONSABLE

UGAP



Au cœur des territoires et proche de vos enjeux, l'UGAP met son expertise à votre service.

L'UGAP, c'est 550 interlocuteurs pour vous accompagner, construire à vos côtés, vous garantir l'offre la plus adaptée à vos besoins, et éclairer vos choix. Un achat public responsable, c'est un achat qui s'appuie largement sur les PME, favorise le développement durable et soutient l'innovation. C'est aussi un achat qui, par sa performance économique, participe à la maîtrise de la dépense publique. Avec l'UGAP, l'achat responsable est plus que jamais au service du local et de l'intérêt général, aujourd'hui, et pour demain.

ugap.fr

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

AdCF Assemblée des Communautés de France

AMF
ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ

Inscriptions gratuites uniquement en ligne ouvertes à partir du 04 janvier 2018 sur : www.fncdg.com/journees-thematiques/

Places limitées

JOURNÉE THÉMATIQUE

«Vers de nouveaux modes de gestion territoriaux»

Centre de Gestion du Rhône
Amphithéâtre Louis TOURNISSOUX
9 Allée Alban Vistel - 69110 SAINTE-FOY-LES-LYON
Jeudi 2 février 2018
8h30 - 16h

WEKA PARTENAIRE DES TERRITOIRES

UGAP L'ACHAT PUBLIC RESPONSABLE
Proche, utile, innovant