

Regard territorial

N°5 | JUIN 2017 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- ATSEM : vers une revalorisation du statut
- Le CDG 13, partenaire actif de la mobilité des agents
- L'évaluation professionnelle, outil de management



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

www.cdg13.com

Édito de Michel AMIEL



©Fabien Mignot

Michel AMIEL

Président du CDG 13
Sénateur-Maire des Pennes-Mirabeau

LES COLLECTIVITÉS LOCALES ET LES INTERCOMMUNALITÉS ONT CONNU DE PROFONDS CHANGEMENTS AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES ET POURRAIENT EN CONNAÎTRE D'AUTRES DANS LES PROCHAINS MOIS.

Parallèlement, la Fonction publique a vécu une évolution notable, parfois contradictoire, entre une réaffirmation des règles déontologiques, un renforcement du statut, un recours au contrat facilité, une mobilité et une fluidité favorisées.

Aujourd'hui, la Fonction publique doit faire preuve d'adaptation dans ses métiers, ses fonctions, ses modes de gestion.

Le métier d'ATSEM, par exemple, a connu une forte mutation notamment avec la mise en place des rythmes scolaires.

Un décalage s'est créé entre sa définition statutaire et la réalité de sa pratique.

L'ATSEM exerce un double métier, l'un sur le temps scolaire, l'autre sur le temps périscolaire.

Un rapport du CSFPT met en exergue cette situation et propose un certain nombre de pistes à examiner avec attention.

Il est demandé de plus en plus aux fonctionnaires de faire preuve de souplesse et de mobilité. La loi déontologie du 20 avril 2016 et l'ordonnance du 13 avril 2017 prévoient des dispositions en ce sens.

Le CDG 13 n'a pas attendu ces textes. Il participe depuis 2015 au développement des mobilités en lien avec les principaux acteurs régionaux des 3 versants de la Fonction publique.

Les élus et les gestionnaires savent que ces textes récents obligent à appréhender différemment la gestion des ressources humaines.

L'officialisation de l'évaluation professionnelle, la nouvelle politique indemnitaire (RIFSEEP) et le dispositif du PPCR (Parcours professionnel, carrières et rémunérations) sont désormais imbriqués.

L'évaluation est prise en compte pour l'avancement et la fixation du montant de certaines primes. Elle n'est pas seulement un moment d'échanges ou un bilan.

Par ailleurs, un principe est réaffirmé : le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. De nouvelles règles ont été fixées sur le cumul d'activités.

En matière de prévention et sécurité au travail, le Document Unique recense et évalue les risques professionnels. Il intègre désormais les nouveaux facteurs de pénibilité et de risques psychosociaux.

Les gestionnaires de paie quant à eux préparent la redoutée mise en œuvre de la réforme du prélèvement à la source, au 1^{er} janvier 2019.

Nous le savons, de nouveaux chantiers vont s'ouvrir qui vont nécessiter l'implication des collectivités.

Le CDG 13 est attentif à ces évolutions et s'adapte pour vous accompagner. ■

« La Fonction publique doit faire preuve d'adaptation dans ses métiers, ses fonctions, ses modes de gestion. »

Sommaire

ACTU	4	Journée thématique de la FNCDG : les nouveaux modes de gestion territoriaux au cœur des débats
	5	• Newsletters du CDG 13 : 2 000 abonnés déjà • Nouvelle page d'accueil pour le site du CDG 13
DOSSIER	6	ATSEM : vers une revalorisation du statut
ENTRETIEN	8	Thierry VASSE, directeur général adjoint en charge de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse de la ville d'Orvault (44)
EMPLOI	10	Le CDG 13, partenaire actif de la mobilité des agents
	11	• Professeurs d'Enseignement Artistique, à vos archets, prêts, jouez ! • La charte régionale de coopération des Centres de gestion
COLLECTIVITÉS	12	L'évaluation professionnelle, outil de management
SANTÉ	14	Le Document Unique, outil central de la prévention
ACTUALITÉ	15	• Cumul d'activités, les nouvelles dispositions • Le prélèvement à la source, report confirmé d'un an !
À SAVOIR	16	Une actualité juridique toujours dense
AGENDA	16	Agenda du 1 ^{er} juillet au 31 octobre 2017

REGARD TERRITORIAL | N°5 - JUIN 2017

CDG 13 - Boulevard de la Grande Thumine CS10439 - 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2 - Tél. 04 42 54 40 50

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Michel Amiel, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi et Daniel Zervudacki - COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Céline Cloarec, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier, Fanny Leydet, Ludovic Dehoul, Lucile Cassé et l'ensemble du personnel - RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : Fabien Mignot / Fotolia / Sunmade - RÉALISATION GRAPHIQUE : **SUNMADE** - www.sunmade.fr / tél. 04 84 525 595 - IMPRESSION : Hémisud - PÉRIODICITÉ : Quadrimestriel.

Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-3139 - Ne pas jeter sur la voie publique - Parution gratuite - Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.

Journée thématique de la FNCDG

Les nouveaux modes de gestion territoriaux au cœur des débats



LE 12 MAI DERNIER, LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION (FNCDG), EN COLLABORATION AVEC LE CDG 13, ORGANISAIT À L'ENTENTE DÉPARTEMENTALE DE VALABRE SA PREMIÈRE JOURNÉE THÉMATIQUE CONSACRÉE AUX NOUVEAUX MODES DE GESTION TERRITORIAUX ISSUS DE LA RÉFORME TERRITORIALE.

Ce n'est pas sans rappeler le contexte « particulier » qui a accompagné l'instauration de la métropole Aix-Marseille Provence que Michel AMIEL, Président du CDG 13 et Sénateur-Maire des Pennes-Mirabeau, a ouvert la journée thématique de la FNCDG.

Après une courte présentation chiffrée de l'AdCF sur l'avancée de la mise en œuvre de la réforme des EPCI notamment au niveau PACA, la première table ronde a été l'occasion de débattre de l'impact de cette réforme sur leur territoire et dans leurs collectivités. Questionnés sur l'engouement suscité par le dispositif de la commune nouvelle, les intervenants ont exprimé leur volonté de mettre en place une nouvelle collectivité plus dynamique et attractive, tout en mettant en commun et en mutualisant les ressources humaines et financières des collectivités. La deuxième table ronde est revenue sur

la réforme des marchés publics de 2016 et a permis de dresser un premier bilan. Face au contexte actuel imposant aux acheteurs publics de rationaliser les dépenses et de repenser les stratégies d'achat pour réduire les coûts, les groupements de commandes et les centrales d'achats apparaissent comme des outils avantageux. C'est en tout cas ce que les différentes interventions (UGAP, AdCF, FNCDG) ont tenté de mettre en exergue. Forts de la nouvelle rédaction de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, les CDG sont aujourd'hui une petite dizaine à proposer ce type de procédure.

La dernière table ronde a permis à Sonia PAVIC, Philippe LAURENT et Michel KLOPPER de s'interroger sur l'avenir du statut de la FPT face aux partisans du rapprochement entre les secteurs publics et privés et de la réduction des effectifs des fonctionnaires.

Après une présentation de Michel KLOPPER sur l'état des lieux des finances publiques, annonciatrice de jours difficiles, Philippe LAURENT et Sonia PAVIC ont proposé des leviers pour réduire le poids budgétaire de la masse salariale : gestion des recrutements, des reconversions, temps de travail, travail sur les RPS et TMS... Ils ont insisté sur la nécessité de développer une politique des ressources humaines innovante qui ne peut se faire sans un renouveau du management et le développement des leviers managériaux. ■

CHIFFRES

- **317 communes** nouvelles créées au 1^{er} janvier 2016 regroupant 1 090 communes.
- **15 à 20%** des intercommunalités ont recours à des centrales d'achat et à des groupements de commande.
- L'emploi public local baisse de **0.3%** en 2016.

Newsletters du CDG 13 : déjà 2 000 abonnés !



ALORS QUE PRÈS DE 93 000 VISITEURS CONSULTENT NOTRE SITE DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE, UN NOUVEAU CAP A ÉTÉ FRANCHI : CELUI DES 2 000 ABONNÉS À NOS NEWSLETTERS.

La newsletter du CDG 13 décrypte l'ensemble de l'actualité dans tous les domaines de compétences des collectivités et permet de diffuser le travail d'analyse et d'expertise réalisé par notre institution. Elle garantit à ses 2 231 abonnés une information fiable sur l'essentiel de l'actualité territoriale.

La newsletter prévention est envoyée à presque 300 acteurs de la prévention dans les collectivités. Construite autour d'une thématique principale sur la prévention des risques

professionnels, elle relaye toute l'actualité réglementaire et propose de nombreux outils de gestion.

Un nouveau support complète depuis peu cette gamme d'outils : le «*Supplément juridique*». Plus qu'une simple transmission d'information, il apporte une analyse professionnelle et pratique sur la portée des textes, jurisprudences et réponses ministérielles.

L'inscription à ces newsletters est entièrement gratuite. Pour nous rejoindre, rendez-vous sur notre site internet www.cdg13.com ■

Nouvelle page d'accueil pour le site du CDG 13

PLUS CONVIVIALE, PLUS INTUITIVE, PLUS FONCTIONNELLE, UNE NOUVELLE PAGE VOUS ATTEND DÈS VOTRE ARRIVÉE SUR NOTRE SITE INTERNET.

SON OBJECTIF : être avant tout plus fonctionnelle. Les menus ont été repensés et des pictogrammes ainsi qu'un code couleur sont apparus pour mieux vous guider dans la navigation.

Vous cherchez un concours, un modèle d'acte ? Ces outils sont accessibles en un clic. La première page, au graphisme épuré, vous reçoit désormais avec un bandeau photo dédié aux articles sur des enjeux majeurs de la fonction publique territoriale. ■



NEWSLETTER PRÉVENTION

Prochaine parution

le 10 juillet



4 fois par an, recevez
la newsletter prévention
du CDG 13

- Fiches préventions
- Documents utiles
- Nouvelles réglementations

Abonnez-vous
ou retrouvez-nous sur

www.cdg13.com
rubrique *SANTÉ / Prévention*
et *sécurité au travail*

ATSEM :

vers une revalorisation du statut



EN PLEINE MUTATION, LE MÉTIER D'AGENT SPÉCIALISÉ DES ÉCOLES MATERNELLES A VU SES MISSIONS SE DIVERSIFIER. POUR CORRESPONDRE À CETTE RÉALITÉ, LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE A ÉTUDIÉ DE FAÇON EXHAUSTIVE LES PROBLÉMATIQUES LIÉES AU CADRE D'EMPLOIS DES ATSEM. TOUR D'HORIZON DES PRINCIPALES PROPOSITIONS.

« Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines ». C'est ainsi que débute l'article R. 412-127 du Code des communes, largement connu au sein des services des affaires scolaires communaux. Depuis 1981, il fonde le positionnement particulier des agents spécialisés des écoles maternelles, à la fois recrutés et rémunérés par la commune, mais nommés après avis du Directeur de l'école et placés sous son autorité pendant leur service dans les locaux scolaires.

La parution le 28 août 1992 du décret portant sur le statut particulier du cadre d'emplois des

agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles a permis de clarifier les missions et de fixer le déroulement de carrière de ces fonctionnaires de catégorie C. Malgré plusieurs modifications du texte initial, jamais une réflexion de fond n'a été menée sur l'évolution du métier : élargissement et diversification des tâches confiées, évolution de carrière ou encore pénibilité de l'emploi.

VALORISER LES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Partant de ce constat, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale s'est auto-saisi du sujet. Après plusieurs mois d'études et d'échanges avec des profession-

nels du secteur, le CSFPT a publié le 2 février 2017 un rapport sur les ATSEM et a formulé 33 propositions. Nous proposons ici de revenir sur certaines d'entre elles.

En premier lieu, le décret actuel prévoit que ces agents doivent exercer à la fois des missions de surveillance des enfants durant la restauration collective et le temps périscolaire, mais aussi « d'assistance au personnel enseignant » (réception, animation, hygiène des enfants, préparation du matériel et propreté des locaux). Le rapport insiste sur l'impact qu'a eu la réforme des rythmes scolaires depuis 2013 sur les fonctions des ATSEM. En effet, leur champ d'intervention s'est élargi avec leur participation aux nouvelles activités

" Avec la réforme des rythmes scolaires, le champ d'intervention des ATSEM s'est élargi. Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale propose donc de reconnaître dans le cadre d'emplois leurs missions éducatives. "

pédagogiques (NAP) et leur implication dans l'animation des accueils de loisirs (mercredis et vacances scolaires). Une des propositions est donc de « reconnaître dans le cadre d'emplois les missions éducatives des ATSEM ».

Le rapport souligne également que certains ATSEM sont amenés à exercer de nouveaux emplois tels que coordonnateur de la réforme des rythmes scolaires ou responsable d'équipes. Afin de valoriser ces expériences professionnelles et d'améliorer leur déroulement de carrière, le CSFPT propose de « faciliter l'accès en catégorie B pour les ATSEM selon des conditions d'ancienneté et de qualification ». Deux voies doivent être étudiées.

Pour ce qui est de la promotion via les concours, le rapport préconise de « créer des conditions favorables pour la préparation des concours de catégorie B », sans véritablement préciser lesquelles. La seconde voie est celle de la promotion interne. Là encore, si les « freins » actuels ne sont pas énumérés par le rapport, ils sont bien réels. En effet, le cadre d'emplois des ATSEM appartient à la filière sociale, or le cadre d'emplois de catégorie B correspondant « *Éducateurs de Jeunes Enfants* » est accessible uniquement par concours. Par ailleurs, la promotion interne aux cadres

d'emplois des animateurs et des techniciens territoriaux est strictement réservée aux fonctionnaires appartenant respectivement aux filières animation et technique. Les ATSEM souffrent donc d'une absence de débouchés en catégorie B hors concours, contrairement à la plupart des autres cadres d'emplois de catégorie C. En 2013, la ville de Paris avait pris l'initiative d'ouvrir une promotion interne dans la filière technique et animation aux ATSEM, une solution pertinente qui pourrait être élargie à la fonction publique territoriale dans son ensemble.

QUEL AVENIR ?

Le CSFPT met également en exergue le fait que les missions d'ATSEM sont parfois exercées dans les collectivités par des contractuels ou des fonctionnaires appartenant à d'autres cadres d'emplois de catégorie C (notamment celui des adjoints techniques). Cette problématique des « *faisant fonctions* » est particulièrement sensible. Si elle répond à un besoin en matière d'effectifs pour les employeurs, elle pose des problèmes de précarisation pour les contractuels et d'insécurité juridique, les fonctionnaires n'exerçant pas les missions de leur cadre d'emplois d'appartenance.

Le rapport préconise donc d'agir autour du

concours d'ATSEM, en **améliorant la formation des agents**, en **augmentant sa fréquence d'organisation** et en **modifiant de manière transitoire la quotité des postes à pourvoir entre concours externe et interne**. Cette dernière proposition semble pertinente car favoriser le concours interne (attribution de 60% des postes) permettrait de donner de plus grandes chances d'intégrer le cadre d'emplois aux « *faisant fonctions* » qui ne possèdent pas le CAP petite enfance, diplôme requis pour prétendre au concours externe (dont la quotité serait fixée à 30%).

Le CSFPT souhaite également encadrer plus clairement la spécificité du cadre d'emplois des ATSEM. Comme évoqué plus haut, ils doivent répondre à une double autorité, ce qui reste un écueil en matière d'organisation du travail quotidien. Pour pallier cela, le Code des communes serait modifié pour **faire apparaître la responsabilité hiérarchique exclusive de l'autorité territoriale et la responsabilité fonctionnelle du directeur d'école**.

Le dernier volet du rapport est une réflexion sur l'usure professionnelle des ATSEM qui occupent une fonction particulièrement exposée. À ce titre, il est proposé, à la fois, d'anticiper, en **renforçant les actions de prévention dans le cadre du Document Unique**, et de **favoriser les modalités de reconversion (détachement et intégration directe) et de reclassement des ATSEM au sein d'autres filières**.

Autant de propositions qu'il conviendrait de préciser et de transcrire dans les textes. Un groupe de travail a d'ores et déjà été mis en place dans ce but par le ministère de la Fonction publique. ■



Pour aller plus loin : le rapport et ses 33 propositions sont disponibles sur www.cdg13.com

« Ce rapport doit servir pour faire évoluer »



Thierry VASSE

Directeur général adjoint en charge de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse de la Ville d'Orvault



Regard Territorial : Le concours d'ATSEM est très difficile : le nombre de candidats élevé et le nombre de postes ouverts par les collectivités est faible. Le CSFPT préconise d'augmenter la fréquence des concours, d'arrêter une date nationale unique du concours et de rétablir une épreuve d'admissibilité pour le concours interne. Qu'en pensez-vous ?

Thierry VASSE : Il n'est pas rare aujourd'hui de voir des candidats bac + 4 faire le choix de cette filière après avoir échoué au concours de Professeur des écoles. Malgré d'excellentes notes, nombre de candidats échouent, tout particulièrement pour ce qui concerne le concours interne.

Les trois préconisations du CSFPT permettraient effectivement de mieux sélectionner des candidats, d'améliorer la réussite au concours et d'ouvrir davantage de postes en interne. Mais la question centrale est de savoir si le nombre de postes ouverts correspond bien aux besoins des collectivités. Une étude prospective en ce sens devrait permettre une rénovation des modalités du concours en adéquation avec les besoins des territoires.

► Avec la mise en place des nouvelles activités pédagogiques (NAP), les

missions des ATSEM ont fortement évolué. Partagez-vous l'analyse du CSFPT sur la montée en responsabilité et en compétences de ces agents ?

TV : En trente ans, le métier a considérablement évolué, parce que les enseignants de maternelle eux-mêmes ont progressivement construit une approche différente de leur collaboration avec les ATSEM sur les temps scolaires. Auparavant les ASEM (ou ATSEM depuis le décret de 1992)

travaillaient hors des classes, aujourd'hui la grande majorité travaillent au sein même des classes à 90% du temps. Dans un contexte de classes aux effectifs dépassant parfois trente jeunes élèves, les enseignants prennent davantage appui sur les ATSEM. D'agents « nettoyeur » à agents éduquant et nettoyeur reconnus comme membres de la communauté éducative par l'Éducation nationale, les ATSEM sont désormais associés

aux logiques d'apprentissages des enfants de maternelle et sont devenus des aides pédagogiques.

La réforme des rythmes scolaires de 2013 est venue confirmer cette lente transformation du métier : au-delà de leurs missions aux côtés des enseignants sur le temps scolaire, les ATSEM sont désormais de véritables animateurs des temps périscolaires. Ils sont plus directement positionnés dans le champ de l'animation et deviennent responsables des

enfants sur ces temps ville, alors qu'ils ne le sont pas sur temps scolaire. L'exercice d'un double métier, sur temps scolaire et périscolaire débouche sur un changement de posture considérable.

« Les ATSEM sont associés aux logiques d'apprentissages des enfants de maternelle. »

► Selon vous, quels domaines d'intervention faudrait-il confier aujourd'hui aux ATSEM et comment définir ce nouveau métier ?

TV : Il est nécessaire d'engager une réflexion de fond avec l'Éducation nationale quant à la place attendue désormais des ATSEM dans l'école. La clarification des missions de chacun doit être traitée par un cadrage national. S'il existe un

de déclencheur le métier d'ATSEM. »

consensus quant à la définition de 3 fonctions imbriquées (éducative, aide pédagogique et entretien), il conviendra de préciser, ce qui incombe directement aux ATSEM.

Parmi les priorités, il faut réaffirmer le rôle central des ATSEM quant à l'accueil des enfants et des familles, l'accompagnement du vivre ensemble...

Pour ce qui est de la fonction d'entretien, une tendance se dégage pour retirer les tâches de ménage aux ATSEM. Il s'entend que les parties communes puissent être entretenues par d'autres agents, afin de libérer du temps aux ATSEM. Pour autant, les ATSEM doivent conserver l'entretien quotidien du matériel pédagogique et des classes.

Pour les temps périscolaires d'accompagnement à la restauration et d'animation, il conviendra d'intégrer la gestion du temps de travail (amplitude, temps de pause) et les moments de préparation et de régulation en équipe des temps d'animation.

► **Les propositions du rapport du CSFPT sur un meilleur déroulé de carrière, grille indiciaire, grade, passage en catégorie B, détachement, reclassement dans d'autres filières, répondent-elles aux évolutions des missions des ATSEM ?**

TV : L'ANDEV souscrit pleinement à l'idée de faciliter des reclassements pour un métier dont la pénibilité est avérée, en favorisant des

détachements vers d'autres filières. La question se pose en revanche d'un passage en catégorie B, lequel suppose des missions d'encadrement et de supervision qui ne correspondent pas au métier, sauf à penser que certains ATSEM deviennent responsables des temps périscolaires et donc d'équipes d'animation. Effectivement avec l'entrée en vigueur du PPCR, les ATSEM connaîtront une amélioration qu'il convient de signaler, et qui permet d'envisager

« *La clarification des missions de chacun doit être traitée par un cadrage national.* »

que ce métier demeure en catégorie C. La question prioritaire est davantage celle de la reconnaissance du cadre d'emplois et de l'inscription dans les missions du cadre d'emplois des pratiques professionnelles, en adéquation avec le référentiel professionnel. L'évolution importante des missions éducatives et le référentiel de compétences du CAP petite enfance laissent à penser qu'une filière éducation/petite enfance serait plus appropriée.

Quoi qu'il en soit, il est devenu nécessaire désormais de définir un cadre réglementaire adapté à l'évolution des missions des ATSEM et des objectifs renouvelés de l'école maternelle,

en appui sur une réflexion conduite avec l'Éducation nationale. De cette première approche pourra découler la question d'un taux d'encadrement qui pourrait être fixé au niveau national et inscrit dans le Code des Communes et dans le Code de l'Éducation.

► **Que pouvez-vous nous dire sur l'état d'avancement des travaux réalisés par le groupe de travail mis en place par le ministre de la Fonction publique ?**

TV : Les ministres de la Fonction publique, et de l'Éducation nationale, ont passé commande, ensemble, d'une mission relative aux ATSEM à l'inspection générale de

l'éducation nationale (IGEN) et à l'inspection générale de l'administration (IGA). À cet effet, j'ai représenté l'ANDEV qui a été sollicitée pour un entretien avec un groupe d'inspecteurs généraux le 17 mai. J'ai pu partager les pistes évoquées par le CSFPT et être force de proposition quant à l'évolution du métier d'ATSEM.

Ces nouveaux éléments vont bien dans le sens d'une prise en compte réelle du rapport du CSFPT. Gageons que le contexte des élections Présidentielles permettra sans tarder d'aller au bout de la réflexion enfin engagée. ■

BIOGRAPHIE

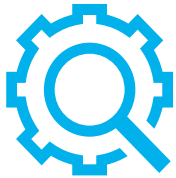
Thierry Vasse est directeur général adjoint en charge de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse de la Ville d'Orvault (Loire-Atlantique 44). Il est également vice-président de l'Association nationale des directeurs et responsables des services de l'éducation des collectivités territoriales et des villes de France (ANDEV).

Après plusieurs années au sein de l'Éducation nationale, comme directeur d'école maternelle, formateur en IUFM et conseiller pédagogique, puis Inspecteur en charge de l'enseignement pré-

élémentaire et des politiques éducatives territoriales dans l'Académie de Nantes, il a exercé ses premières missions dans la territoriale en tant que directeur de l'éducation de la Ville de Caen en 2012.

Il est l'auteur de plusieurs ouvrages sur la petite enfance et les ATSEM et plus particulièrement sur la relation ATSEM/enseignants. Il participe à de nombreuses conférences et interventions sur ces domaines, notamment pour le CNFPT.

Le CDG 13, partenaire actif de la mobilité des agents



EN 2007, LA RGPP (RÉVISION GÉNÉRALE DES POLITIQUES PUBLIQUES) POURSUIVAIT UN TRIPLE OBJECTIF : OFFRIR UN MEILLEUR SERVICE AUX USAGERS TOUT EN GARANTISSANT UN MEILLEUR COÛT POUR LES CONTRIBUABLES ET EN PROPOSANT DE MEILLEURES PERSPECTIVES POUR LES AGENTS. SUR CE DERNIER POINT, LE CDG 13 ŒUVRE POUR AMÉLIORER LA MOBILITÉ INTER FONCTIONS PUBLIQUES.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique permet de lever les freins à la mobilité avec notamment l'institution du droit au départ en mobilité pour tous les fonctionnaires, un assouplissement des conditions statutaires de détachement et d'intégration entre corps et cadres d'emplois de la Fonction publique.

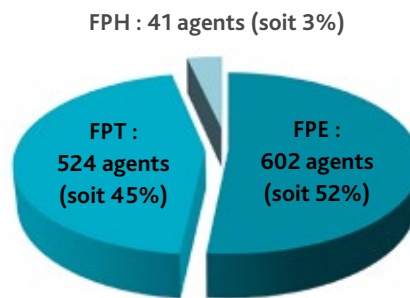
Plus récemment, deux textes réaffirment la volonté du législateur de faciliter et d'encourager la mobilité.

- La loi déontologie du 20 avril 2016 qui consacre son chapitre II à la mobilité d'une part.
- L'ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la Fonction publique d'autre part. Ce texte prévoit la mise en place, à l'horizon du 1^{er} janvier 2019, d'un espace numérique commun à l'ensemble des administrations publiques pour la diffusion des créations et vacances d'emplois, la portabilité du compte épargne-temps lors d'un changement de Fonction publique et la prise en compte des droits à avancement d'un fonctionnaire par l'administration d'accueil.

Il y a de nombreuses années déjà, que le CDG 13 s'est inscrit dans cet objectif de fluidification et de diversification des parcours professionnels. Depuis 2000, il s'est doté d'une conseillère mobilité-carrière qui facilite la rencontre entre employeurs publics et agents en demande de mobilité.

Le 14 décembre 2015, le CDG 13 a été signataire de la convention-cadre de partenariat inter fonctions publiques qui réunit les acteurs majeurs régionaux des trois versants de la Fonction publique autour d'un objectif

commun : favoriser le développement des mobilités en PACA. Dans le cadre de cet accord, le CDG 13 co-organise chaque année le Forum des mobilités qui en 2017 a connu un intérêt renouvelé avec la visite de 1 167 agents publics contre 807 en 2016 (+ 44 %).



Le 4 mai dernier, le CDG 13 a de nouveau répondu présent à l'invitation de la Direction des ressources humaines du Ministère de la Défense qui organise chaque année le

Forum Défense-Mobilité. Cette manifestation rassemble plusieurs dizaines d'entreprises privées, de structures associatives et d'acteurs institutionnels qui offrent aux militaires et à leurs conjoints des opportunités de recrutement.

Enfin, des partenariats privilégiés sont établis avec différents services territorialisés de l'État et de la Défense dans l'objectif de favoriser la mobilité des agents en quête de changement, à la suite d'une réorganisation des services ou lors du déménagement d'une administration publique.

Toutes ces occasions de rencontre sont autant d'opportunités pour le CDG 13 d'enrichir le vivier des compétences qu'il met à disposition des collectivités et établissements du département et, plus largement, de la région. ■

LE FORUM DES MOBILITÉS DU 2 MARS EN QUELQUES CHIFFRES :

268 agents publics venus à la rencontre des 6 CDG de PACA, soit près d'un quart du total des visiteurs.

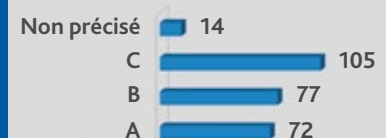
77,8% des fonctionnaires d'État rencontrés ont indiqué souhaiter trouver un poste exclusivement dans la fonction publique territoriale.

66% des fonctionnaires hospitaliers ont confié opter pour ce même choix.

En revanche, près de 84% des fonctionnaires territoriaux rencontrés ont indiqué vouloir conserver leur statut d'agent

de la fonction publique territoriale, ce qui laisse supposer qu'ils envisagent la mobilité uniquement sous l'angle du changement d'employeur local ou de département d'exercice.

Répartition des visiteurs des CDG par catégorie hiérarchique



Professeurs d'Enseignement Artistique, à vos archets, prêts, jouez !



DU 10 AU 14 AVRIL LE CDG 13 A REÇU PLUS D'UNE CENTAINE DE CANDIDATS À L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE PROFESSEUR TERRITORIAL D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DANS LA DISCIPLINE VIOLON, AU SEIN DU PRESTIGIEUX CONSERVATOIRE DARIUS MILHAUD D'AIX-EN-PROVENCE.

Pour cette opération atypique, les organisateurs du CDG 13 ont fait résonner Bach et Haendel dans les couloirs du conservatoire.

Avec la complicité des élèves-sujets de cycle spécialisé et de troisième cycle de violon du conservatoire de musique, Directeurs d'établissement artistique et Professeurs de violon de renom ont évalué pendant cinq jours, les aspirants professeurs d'enseignement

artistique, actuellement assistants d'enseignement artistique spécialisés principaux, issus de toute la France.

Au programme de cette épreuve d'admissibilité, la conduite d'une séance de travail d'une durée de 30 minutes, pendant laquelle les candidats ont pu démontrer aux examinateurs leur capacité pédagogique face à un binôme d'élèves, suivie d'un échange avec le jury. ■

UNE ORGANISATION NATIONALE

Afin de couvrir toutes les disciplines musicales, les 19 CDG organisateurs se sont répartis les 38 disciplines et spécialités ouvertes à cet examen professionnel.

Si le nord (CDG 59) s'est surtout concentré sur la spécialité Danse en organisant les 3 disciplines danse contemporaine, danse classique et jazz, le sud (CDG 06 et 13) a pour sa part, fait vibrer les cordes des violons et contrebasses et retentir la musique électroacoustique du Conservatoire Darius Milhaud jusqu'à la Promenade des Anglais.



La charte régionale de coopération des Centres de gestion



EN MARGE DE L'ORGANISATION DE LA 1^{ère} CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI PUBLIC EN RÉGION PACA AU CONSERVATOIRE DARIUS MILHAUD À AIX-EN-PROVENCE, LE CDG 13 A ACCUEILLI LE 9 DÉCEMBRE DERNIER, LES PRÉSIDENTS DES CENTRES DE GESTION DE LA RÉGION PACA EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CHARTE ET LA CONVENTION DE COORDINATION RÉGIONALE.

RETOUR SUR LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE LA COOPÉRATION RÉGIONALE

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2007-209 du 17 février 2007, confirmant le transfert des concours et examens dévolus au Centre National de la Fonction Publique Territoriale, la mutualisation régionale, interrégionale et nationale s'est généralisée en matière d'organisation des concours et examens professionnels. Elle est effective depuis le 1^{er} janvier 2010.

Par cette loi le législateur a institué le transfert de compétences du C.N.F.P.T. vers les Centres de Gestion de la fonction publique territoriale. L'objectif était de garantir l'expertise technique et juridique reconnue des CDG tout en instaurant la coopération régionale,

interrégionale voire nationale et développer la mutualisation des moyens afin de permettre plus d'efficacité, de rationalisation et d'harmonisation des méthodes de travail de chacun.

Organisés au niveau régional ou interrégional, les CDG s'appuient sur une charte pour définir les missions qu'ils souhaitent gérer en commun. Sont concernées entre autres missions, l'organisation des concours et examens professionnels et la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A.

Effective depuis le 1^{er} janvier 2017, cette « nouvelle » charte poursuit donc ce travail de mutualisation et de coopération entre les 6 CDG de la région.

Le document a fait l'objet d'une actualisation au regard des dernières dispositions introduites par la loi du 20 avril 2016. ■

L'évaluation professionnelle, outil de management



LA LOI DE MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET D'AFFIRMATION DES MÉTROPOLIS DU 27 JANVIER 2014 OFFICIALE, APRÈS PLUSIEURS ANNÉES D'EXPÉRIMENTATION, LA MISE EN PLACE DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE, EN LIEU ET PLACE DE LA NOTATION CHIFFRÉE. RETOUR SUR UN DISPOSITIF - CLÉ PAS AUSSI SIMPLE D'USAGE QU'IL N'Y PARAÎT, ET QUI REQUIERT MÉTHODES ET AMPLÉUR, POUR GARANTIR SON UTILITÉ ET SON EFFICACITÉ.

UN DISPOSITIF AU CŒUR DE LA NOUVELLE POLITIQUE INDEMNITAIRE

La mise en œuvre récente du RIFSEEP¹ et du PPCR² met un point d'orgue à la nécessaire refonte des outils socles de la gestion des ressources humaines. L'évaluation professionnelle occupe désormais une place centrale en tant qu'outil de mesure de la performance, de gestion des parcours, et de management.

Méthode largement pratiquée dans le secteur privé, déjà appliquée dans la fonction publique d'État, l'évaluation professionnelle constitue un changement majeur pour les collectivités territoriales.

L'ÉVALUATION, UN DISPOSITIF STATUTAIRE RÉPONDANT À UNE EXIGENCE DE FORMALISME

L'agent fonctionnaire, quel que soit son corps, son cadre d'emplois ou son statut particulier, est évalué tous les ans dans le cadre d'un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

L'entretien professionnel s'articule autour de quatre temps forts :

- Bilan de l'année écoulée,
- Évaluation des résultats et des compétences,
- Détermination des objectifs de l'année à venir,
- Perspectives d'évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est suivi d'un

compte-rendu. En cas de désaccord, il peut faire l'objet d'une demande de révision ou être contesté selon les voies traditionnelles de recours.

LES MANAGERS, UN RÔLE DE PREMIER PLAN

En matière d'évaluation, la contribution des managers est essentielle ; elle procède de la pratique et de l'expérience. La bonne réussite du dispositif dépend largement de l'attention portée au collaborateur, et de la volonté managériale de faire de l'entretien professionnel un outil positif et structuré.

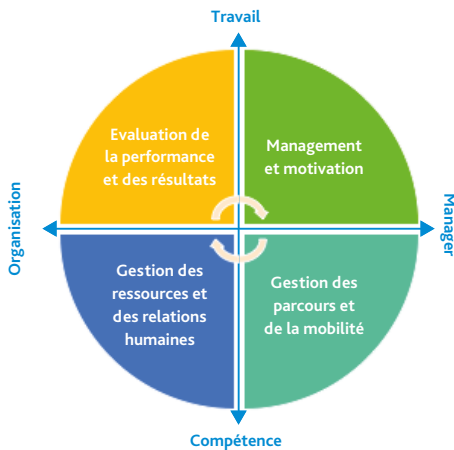
Dans un contexte d'accélération des réformes, les managers constituent la courroie de

1 - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

2 - Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

transmission privilégiée pour accompagner le changement. Dans sa forme la plus aboutie, l'entretien professionnel intégrera, en « effet miroir », un retour évaluatif sur la relation « agent/hierarchie ».

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, UN OUTIL MULTIDIMENSIONNEL



LA DÉLICATE QUESTION DES CRITÈRES D'ÉVALUATION ET DE LA FIXATION DES OBJECTIFS

Le décret prévoit que l'appréciation de la valeur professionnelle s'appuie sur des critères d'évaluation fixés après avis du Comité technique. Ils relèvent de 4 grandes familles :

1. Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs,
2. Compétences professionnelles et techniques,
3. Qualités relationnelles,
4. Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Tout l'enjeu consiste à décliner en sous-critères et en indicateurs, ces critères de portée volontairement générale, à partir des orientations inscrites aux projets de mandature et d'administration.

L'entretien professionnel a vocation à être un moment d'échanges et de dialogues ; il est donc essentiel que les critères choisis soient suffisamment précis et en nombre limité. Cela évite l'écueil d'un déroulement trop « mécanique » de l'entretien.

Une mise en cohérence des outils de GRH, en particulier dans l'articulation du triptyque « évaluation/rémunération/carrière », est également attendue, tout autant que la transparence et la rigueur. De l'objectivation

des critères découle l'adhésion des acteurs. La détermination des objectifs est une autre étape sensible. Ils concernent les objectifs liés à l'activité. Souvent trop généraux et peu mesurables, ces derniers font rarement l'objet d'un suivi entre deux entretiens professionnels ; ils restent inégalement exploités, excepté sur l'axe « formation ».

METTRE EN PLACE L'ÉVALUATION : QUELQUES CONSEILS ET BONNES PRATIQUES

L'évaluation professionnelle est un dispositif sensible à déployer, malgré des étapes et un contenu bien définis.

Afin d'éviter le syndrome de la « coquille vide », trois leviers nous semblent essentiels :

- Faire de l'entretien professionnel un véritable outil de management,
- Développer une culture de l'évaluation au sein de son organisation,
- Sortir la définition des objectifs individuels du seul cadre de l'entretien d'évaluation.

La dimension managériale de l'entretien professionnel réside dans la vocation même de l'outil. Il constitue à la fois, un outil d'optimisation des performances individuelles, de responsabilisation et de motivation. L'entretien professionnel vise à donner les moyens aux agents de s'adapter aux évolutions des postes et des métiers.

Développer une culture de l'évaluation est une étape préalable indispensable au déploiement de l'outil dans toutes ses fonctionnalités. L'articulation du dispositif avec la rémunération et la mobilité pourra être envisagée dans un second temps, pour une plus grande acceptation par les agents des décisions d'individualisation liées à l'avancement et à la rémunération. Par définition, les décisions concernant la rémunération et la mobilité doivent relever d'un collectif.

Enfin, définir les objectifs individuels en dehors de l'entretien d'évaluation permettrait de privilégier une approche collective plus adaptée (service, équipe). Elle recentre l'entretien sur un échange constructif, non pas sur le contenu même des objectifs mais sur la capacité de l'agent à les prendre en charge. L'accent est ainsi mis sur la contribution, davantage valorisante, c'est-à-dire la maîtrise de compétences, de qualités relationnelles et de processus permettant d'atteindre ses objectifs.

L'entretien professionnel est un dispositif exigeant qui requiert humilité, pragmatisme et détermination. Ce dispositif est indissociable d'une démarche itérative et de co-construction l'inscrivant de fait dans une dynamique de progrès. Les garanties de transparence et de feed-back par l'institution sont essentielles. L'entretien professionnel participe de la construction des organisations « agiles ». À n'en pas douter, il sera à l'avenir le dispositif de référence des collectivités pour répondre aux objectifs de qualité et d'efficacité des services publics. ■

POUR VOUS ACCOMPAGNER :

Service Conseil en RH et accompagnement au changement - Pôle Appui aux collectivités du CDG 13.

BRÈVE

LA CONSERVATION DES ARCHIVES DES PACS

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle comprend de nombreuses dispositions en matière d'état civil et transfère aux communes de nouvelles compétences jusqu'ici assumées par les tribunaux.

À partir du 1^{er} novembre 2017, toute la procédure du Pacte civil de solidarité (PACS) sera transférée en mairie. C'est l'officier de l'état civil, du lieu de la résidence commune des futurs partenaires, qui sera compétent pour enregistrer les déclarations, les modifications et les dissolutions.

Avec ce transfert de compétences, c'est toute la conservation des archives de PACS qui se trouve posée. Les PACS en cours de validité et préalablement enregistrés, qui sont susceptibles d'être modifiés ou dissous seront transmis par le greffe du tribunal d'instance à la commune siège dudit tribunal (article 114 de la loi n° 2016-1547). Ces communes devront donc gérer ces dossiers pour l'ensemble des communes du ressort de ce tribunal et conserver les archives de PACS appartenant à des non-résidents. Les modalités pratiques de communication de ces dossiers entre les communes devront être définies le cas échéant.

Références : Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (fixation des modalités et des conditions d'application).

Le Document Unique, outil central de la prévention



AU-DELÀ D'UNE OBLIGATION STRICTEMENT RÉGLEMENTAIRE, LE D.U DOIT DEVENIR UN RÉEL OUTIL DE GESTION DE LA SÉCURITÉ, TÉMOIN DE L'ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITÉ DANS SA POLITIQUE DE PRÉVENTION.



L'ENQUÊTE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EST SUR LES RAILS...

BREVE

C'est une première pour le CDG 13, une enquête à l'échelle départementale est actuellement en cours en partenariat avec Sofaxis. Quelques 5 000 agents issus de 17 collectivités volontaires répondent aux 62 questions de l'enquête visant à recueillir leur ressenti quant à leurs conditions de travail.

Le questionnaire est bâti sur le modèle Gollac retenu par le Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la Fonction publique préconisé dans la circulaire du 25 juillet 2014. Il recouvre les 6 dimensions de risques psychosociaux suivantes :

1. Les exigences du travail,
2. Les exigences émotionnelles,
3. L'autonomie et les marges de manœuvre,
4. Les rapports sociaux au travail et la reconnaissance au travail,
5. Les conflits de valeurs,
6. L'insécurité de l'emploi.

Les agents disposent de 3 semaines pour remplir le questionnaire anonyme et le renvoyer sous enveloppe T directement au siège de Sofaxis. Les questionnaires feront l'objet d'un traitement numérique et les résultats seront présentés de manière globale lors du colloque sur les RPS qui se tiendra le 12 octobre prochain au CDG.

La transcription des risques dans le Document Unique n'est pas une fin en soi, elle ne constitue que la 1^{ère} étape d'une démarche visant à améliorer durablement la santé et la sécurité au travail dans la collectivité. À court et moyen termes, l'objectif est de planifier et mettre en œuvre des actions techniques, humaines et organisationnelles adaptées aux risques identifiés. À long terme, la collectivité doit parvenir à instaurer une culture de la prévention partagée par tous.

Chaque année, et dès qu'un nouveau risque apparaît, une mise à jour s'impose. Il s'agit ainsi de consolider la maîtrise des risques identifiés, repérer de nouveaux risques liés à l'évolution des postes de travail, le renouvellement de l'outillage ou aux nouveaux modes d'organisation. Plus récemment, une place a également été laissée aux facteurs de pénibilité et aux risques psychosociaux.

Concrètement, **pour les risques professionnels susceptibles de constituer des facteurs de pénibilité**, l'autorité territoriale doit se poser 2 questions :

- Ces risques professionnels ont-ils été identifiés, sont-ils présents dans le Document Unique ?
- L'évaluation de ces risques met-elle en évidence, pour certains agents, des niveaux

d'exposition dépassant les seuils de pénibilité réglementaires, après application des mesures de protection collective et individuelles ?

Concernant l'intégration des risques psychosociaux, la tâche peut paraître plus ardue que pour les autres risques.

Les récentes évolutions réglementaires imposent aux collectivités de conduire un diagnostic d'évaluation et de prévention des RPS. À partir de cette démarche, et en adaptant sa méthode de cotation, la collectivité devra reporter pour chaque unité de travail les principaux facteurs de RPS recensés.

Le service Prévention et Sécurité au Travail a réuni au cours du mois de juin les acteurs de la prévention du département pour échanger sur ces thèmes. Des documents supports sur la prévention des facteurs de pénibilité, des facteurs de risques psychosociaux et le D.U sont d'ores et déjà disponibles sur le site internet du CDG 13 dans la rubrique Prévention et Sécurité au Travail.

Bien exploité, le D.U devient un outil opérationnel qui permettra à la collectivité de progresser durablement en santé et sécurité. ■

Cumul d'activités, les nouvelles dispositions



DEPUIS LE 27 JANVIER 2017, UN DÉCRET PRÉCISE QUAND UN FONCTIONNAIRE PEUT ÊTRE AUTORISÉ À EXERCER UNE ACTIVITÉ À TITRE ACCESSOIRE. ÉCLAIRAGE SUR LES CONDITIONS DE CETTE DÉROGATION.

La loi « Déontologie » a réaffirmé le principe selon lequel le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Par dérogation, il peut être autorisé à exercer une activité à titre accessoire dans le secteur public ou privé, dès lors qu'elle est compatible avec ses fonctions et n'affecte pas leur exercice. Un décret du 27 janvier 2017 précise les conditions de cette dérogation.

Il fixe la liste des activités susceptibles d'être

exercées à titre accessoire avec deux nouveautés : l'autorisation de cumul peut être assortie de réserves et de recommandations ; et l'absence de décision d'autorisation après le délai d'instruction ne vaut plus autorisation mais rejet.

En outre, les agents publics qui se proposent de créer ou de reprendre une entreprise doivent désormais obtenir une autorisation à accomplir un service à temps partiel.

Le décret précise également l'obligation de

déclaration à laquelle sont soumis les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet qui ont une activité privée lucrative.

Il détermine enfin les règles de fonctionnement de la Commission de déontologie de la Fonction publique. Ces dispositions sont applicables aux demandes formulées depuis le 1^{er} février 2017. ■

Le prélèvement à la source, report confirmé d'un an !



LA RÉFORME DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LES REVENUS (PASRAU) PRÉVUE EN 2018, NE VERRA FINALEMENT LE JOUR QU'EN 2019 AFIN DE DONNER PLUS DE TEMPS AUX DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES DE PRÉPARER SA MISE EN ŒUVRE.

RETOUR SUR LES POINTS CLÉS DE CETTE RÉFORME

- Près de 98% des revenus seront concernés par le PASRAU. Les règles de calcul de l'impôt ne seront pas modifiées.

- L'administration fiscale transmettra les informations nécessaires, et notamment les taux à appliquer, aux employeurs.

- Le taux sera calculé et transmis par l'administration fiscale aux employeurs à partir des déclarations des revenus de chaque foyer fiscal.

Les contribuables s'acquitteront de l'impôt au titre des revenus perçus l'année en cours et

non plus au titre des revenus perçus l'année précédente. Il n'y aura pas d'année blanche au cours de laquelle l'impôt ne sera pas collecté.

EN PRATIQUE POUR L'EMPLOYEUR PUBLIC ET LES SERVICES DES RH

Jusqu'à son entrée en vigueur pour les employeurs publics de la DSN, les services RH devront transmettre le 10 de chaque mois une déclaration spécifique dite « 3 en 1/PASRAU ». Elle recensera les informations individuelles du prélèvement à la source dont le montant du revenu net imposable, le montant collecté au titre du prélèvement à la source et le taux appliqué.

Réalisée sur le site internet net-entreprises.fr, elle permettra à la DGFIP de transmettre aux collecteurs un tableau de bord dit compte rendu métier (CRM). Ce CRM mentionnera les taux à appliquer à chacun et permettra aussi d'identifier les éventuelles régularisations : erreur de taux, trop versé...

En l'absence de taux transmis pour un agent, les services RH appliqueront des grilles de taux neutre qui répondront aux différentes périodicités du versement (hebdomadaire, journalier, mensuel...).

Sur le bulletin de paie, le revenu avant et après prélèvement à la source sera clairement mentionné. Les services RH devront mettre à profit cette année supplémentaire pour se préparer et informer au mieux les agents. ■

Une actualité juridique toujours dense



DEPUIS PLUSIEURS MOIS, LES TEXTES CONCERNANT LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE SONT NOMBREUX (PPCR, RIFSEEP...). LES DERNIÈRES SEMAINES N'ONT PAS FAIT EXCEPTION À CE MOUVEMENT, ENTRE ORDONNANCE, DÉCRETS ET CIRCULAIRES.

Au regard du principe de hiérarchie des normes en droit, l'ordonnance demeure un texte de référence. C'est pourquoi, la parution de l'ordonnance du 13 avril 2017, portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la Fonction publique, mérite d'être soulignée. Portabilité des comptes épargne-temps, renforcement de l'obligation de publication des postes et renforcements des droits à l'avancement des agents détachés en sont les principaux apports. À noter également, pour la première fois l'évocation de la possible création de corps ou cadres d'emplois communs à plusieurs fonctions publiques.

Par ailleurs plusieurs décrets sont également parus sur des thèmes tels que la nomination d'un référent déontologue au sein des collectivités, comme prévu par l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (décret n° 2017-519 du 10 avril 2017), les procédures de recueil des signalements émis par les

lanceurs d'alerte (décret n° 2017-564 du 19 avril 2017), la modification des échelles de rémunération de plusieurs cadres d'emplois, dont les administrateurs et les ingénieurs en chef (décret n° 2017-556 du 14 avril 2017) dans le cadre du protocole PPCR, ou encore la mise en œuvre du compte personnel d'activité et la formation tout au long de la vie (décret n° 2017-928 du 6 mai 2017).

Le décret n° 2017-715 du 2 mai 2017 attirera plus particulièrement l'attention des spécialistes puisqu'il supprime la proportion des avancements du grade C1 au grade C2 entre la réussite à un examen professionnel et l'avancement au choix. La promotion des agents éligibles à cette promotion ne sera donc plus contingentée.

Le début de l'année 2017 a également été l'occasion de faire paraître des circulaires visant à préciser les modalités d'application des

textes. Sont ainsi concernés plusieurs thèmes dont le respect du principe de laïcité dans la Fonction publique (circulaire ministérielle du 15 mars 2017), l'application des règles du temps de travail (circulaire ministérielle du 31 mars 2017), le renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé (circulaire ministérielle du 31 mars 2017), le RIFSEEP (circulaire DGCL du 3 avril 2017) ou le rôle des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) (circulaire ministérielle du 28 avril 2017).

► Pour plus de détails sur l'ensemble des derniers textes parus, nous vous invitons à vous rendre sur notre site internet www.cdg13.com pour y retrouver toutes les actualités juridiques, nos documents d'appui pour les services RH, ainsi que nos produits documentaires (newsletter ou supplément juridique), auxquels vous pourrez vous abonner en quelques clics. ■

Agenda

du 1^{er} juillet
au 31 octobre 2017



PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

 18 OCTOBRE 2017

Épreuve écrite des concours externes et 3^{ème} concours d'ATSEM principal de 2^{ème} classe.
LIEU : La Halle - MARTIGUES

PÔLE SANTÉ

 12 OCTOBRE 2017

Colloque sur le thème de la prévention et la gestion des risques psychosociaux dans les collectivités. Les résultats de l'enquête « qualité de vie au travail » seront communiqués.
LIEU : CDG 13 - AIX-EN-PROVENCE

PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

 26 SEPTEMBRE 2017

Comité technique.
LIEU : CDG 13 - AIX-EN-PROVENCE

 12 OCTOBRE 2017

Journée d'étude du réseau des archivistes communaux et intercommunaux des Bouches-du-Rhône consacrée à l'archivage électronique.
LIEU : AUBAGNE

PROCHAINE PARUTION
Octobre 2017