

Regard territorial

N°10 | MARS 2019 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- Transformation de l'action publique :
une réforme attendue mais délicate
- Une mobilité des agents encore timide
- Des ateliers pour anticiper l'usure professionnelle



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

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

« Le CDG 13 contribue à sa mesure à la bonne application des nouveaux dispositifs en accompagnant au mieux les collectivités dans leur gestion quotidienne. »

En filigrane de l'ensemble des évènements qui se sont produits ces derniers mois, nous retrouvons l'expression d'une fracture sociale, territoriale, numérique avec aussi la question de la démocratie représentative et participative, et la difficulté grandissante d'accès aux services publics.

Malgré tout, les collectivités et les établissements publics territoriaux demeurent les acteurs essentiels. Ils ont fourni beaucoup d'efforts en raison de la baisse des dotations pour maintenir un service public de qualité tout en réduisant leurs coûts.

Les maires restent les élus préférés des Français même si l'exercice de cette fonction se révèle de plus en plus difficile (CEVIPOF 2019).

Face à cette réalité, plusieurs projets portant sur la transformation de l'action publique sont en préparation alors que certains d'entre eux sont reportés, notamment la réforme fiscale. Le projet de loi "Pour une école de confiance", celui sur la Santé, la proposition de loi sur la création de l'agence régionale de cohésion des territoires sont en discussion.

La réforme de la fonction publique est une brique de cette modernisation de l'action publique. Elle ne sera pas sans effet sur le mode de gestion des collectivités, le recours accru aux contractuels en est un des principaux axes.

Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 ont permis de désigner les organisations syndicales représentatives. Les nouvelles instances paritaires vont être mises en place, (dont les commissions consultatives paritaires) concernant les contractuels.

Le portail "Place de l'emploi public" est un outil qui permet une meilleure visibilité des offres d'emploi pour les trois versants de la Fonction Publique. Ce nouvel outil contribuera, comme le souhaitent les pouvoirs publics, à plus de mobilité pour les agents (aujourd'hui, elle s'élève à 1%).

L'usure professionnelle et le vieillissement des effectifs sont aussi des préoccupations grandissantes et une des priorités pour le CDG 13. Des ateliers de sensibilisation et d'accompagnement vont être proposés aux collectivités.

Le service retraite du Centre de Gestion 13 va offrir de nouveaux services, notamment celui d'assurer un appui de proximité pour permettre à tous les actifs d'avoir le même niveau d'information.

Et toujours dans le cadre de la gestion des collectivités, le nouveau code de la commande publique entrera en vigueur le 1^{er} avril prochain.

Le CDG 13 contribue à sa mesure à la bonne application des nouveaux dispositifs en accompagnant au mieux les collectivités dans leur gestion quotidienne.

Les Maires, toujours attentifs aux aspirations de leurs concitoyens, restent très attachés aux besoins des agents de la Fonction Publique Territoriale.

Sommaire

- ACTU** 4 **Commande Publique : un code nouveau est arrivé !**
- 5 **Contractuels C'est Parti (CCP) !**
- DOSSIER** 6 **Transformation de l'action publique : une réforme attendue mais délicate**
- ENTRETIEN** 8 **Luc ROUBAN, nous éclaire sur la compréhension du changement social et politique en France aujourd'hui**
- EMPLOI** 10 **Concours de PEA : une danse à 4 temps...**
- 11 **Une mobilité des agents encore timide**
- SANTÉ** 12 **Des ateliers pour anticiper l'usure professionnelle**
- 13 **L'imputabilité de l'accident de service : rôle et limites de la commission de réforme ?**
- COLLECTIVITÉS** 14 **CDC/CDG, partenaires particuliers pour convention particulière**
- 15 **Protocole syndical : des moyens pour agir**
- À SAVOIR** 16 **Décryptage : le compte épargne-temps Agenda**

REGARD TERRITORIAL | N°10 - MARS 2019

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

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Georges Cristiani, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi et Daniel Zervudacki -

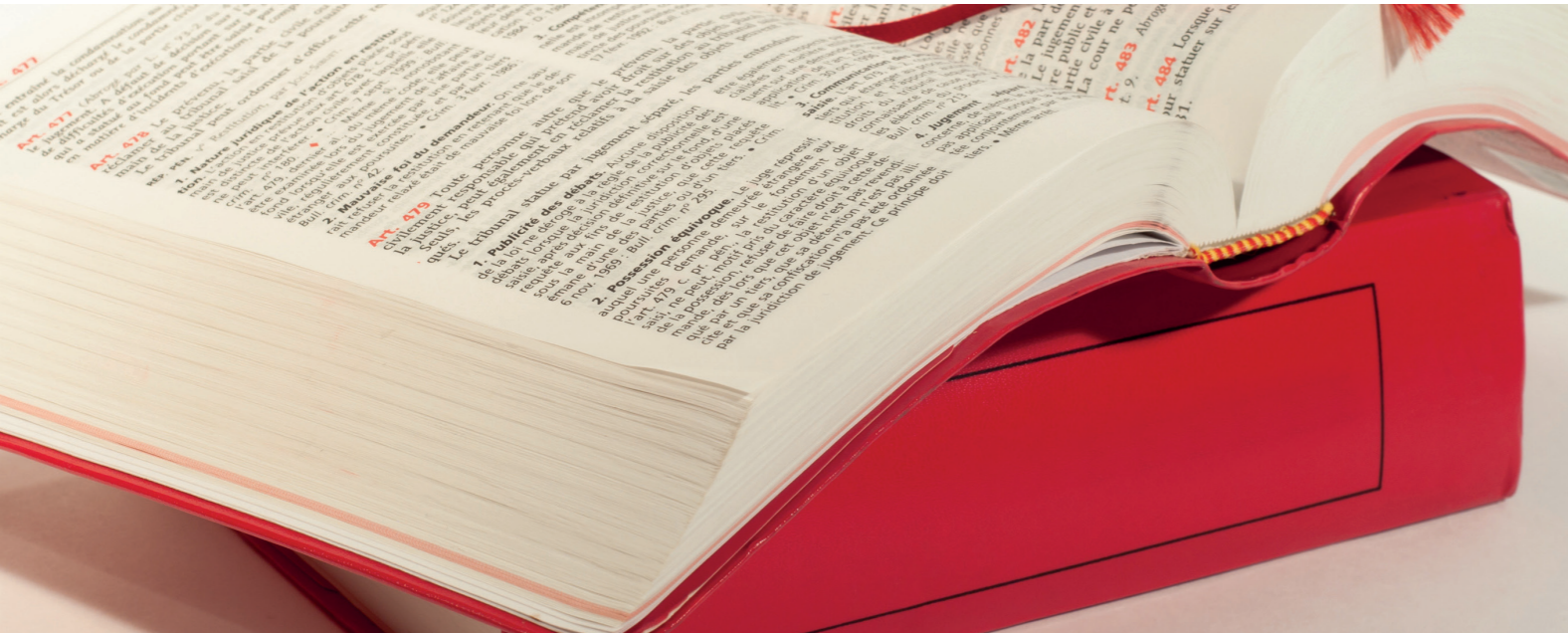
COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Céline Cloarec, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier et l'ensemble du personnel -

RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : Adobe Stock - Istock - RÉALISATION GRAPHIQUE : SUNMADE - www.sunmade.fr / tél. 04 84 525 595 - IMPRESSION :

SPOT Imprimerie - 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.

Commande Publique : un code nouveau est arrivé !



TRÈS ATTENDU PAR L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA COMMANDE PUBLIQUE, LE NOUVEAU CODE A ÉTÉ PUBLIÉ LE 5 DÉCEMBRE 2018 AU JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE DANS SES PARTIES LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE. IL ENTRERA EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL PROCHAIN.

SA GENÈSE

Présenté par la Direction des Affaires Juridiques comme une étape déterminante dans la démarche de rationalisation et de modernisation de la commande publique, le nouveau code vise à apporter stabilité, efficacité et simplification du droit de la commande publique.

Il est le résultat d'un travail collaboratif de près de 24 mois mené par le ministère de l'Économie et des Finances avec l'ensemble des acteurs de la commande publique. Une phase inédite de consultation publique a permis d'enrichir le projet.

Cette codification a été effectuée à droit constant et rassemble une trentaine de textes ainsi que les principales règles issues de la jurisprudence. Toutefois, le nouveau code ne comporte pas moins de 1747 articles !

SON ORGANISATION

Le nouveau code s'articule autour de quatre grandes subdivisions et distingue les deux

grandes catégories définies par le droit européen, les marchés publics d'une part et les contrats de concession d'autre part.

Un titre préliminaire est consacré aux principes fondamentaux de la commande publique et définit les éléments essentiels du régime juridique commun à la plupart des contrats de la commande publique.

Une 1^{ère} partie expose les différentes catégories de contrats, les acteurs, et présente les dispositions applicables aux contrats mixtes. Consacrée aux marchés publics, la 2^{ème} partie du code, la plus abondante, est construite autour des différentes étapes de la vie du contrat, de sa préparation à son exécution. Une 3^e partie est dédiée aux contrats de concession.

SA MISE EN ŒUVRE

Un délai de quatre mois entre la date de parution des parties législative et réglementaire du nouveau code et son entrée en vigueur doit permettre aux différents acteurs de la commande publique de s'adapter

et de s'approprier cette nouvelle codification. Ce délai doit aussi permettre aux éditeurs de logiciels d'apporter les évolutions nécessaires pour tenir compte de ces changements.

Reste qu'un important travail devra être mené par les acheteurs publics pour intégrer dans les pièces des marchés toutes les nouvelles références textuelles.

Des modifications devraient rapidement être apportées à ce corpus pour intégrer de nouvelles dispositions en cours d'adoption. Pour sûr, ce nouveau code ne manquera pas d'être commenté dans les semaines à venir au regard des attentes qu'il a suscitées ces dernières années. ■

Références juridiques :

- Ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du code de la commande publique
- Décret n° 2018-1075 du 3 décembre 2018 portant partie réglementaire du code de la commande publique

Contractuels C'est Parti (CCP) !

AFIN DE PRENDRE EN COMPTE LE NOMBRE CROISSANT DE CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP) VERRONT LE JOUR EN 2019.



Après plusieurs années de discussions avec les organisations syndicales de la fonction publique, et la parution du décret d'application plus de quatre ans après leur création par la loi 2012-347 du 12 mars 2012, les CCP ont finalement pu voir le jour à la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Proches cousines des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des fonctionnaires, les CCP sont des instances réunissant un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants du personnel. Organisées selon la catégorie hiérarchique d'emploi (A, B ou C), elles

doivent rendre des avis préalables à certaines décisions individuelles concernant les agents contractuels de la FPT : refus de formation, non renouvellement de contrat d'agents, représentants syndicaux, licenciement, sanctions disciplinaires ...

De plus, les agents pourront saisir directement les CCP compétentes sur certains dossiers (demandes de révision d'un entretien professionnel, litige en matière de temps partiel ou de télétravail...)

Il est à noter que ces avis sont obligatoires préalablement aux décisions mais ne s'imposent pas à l'employeur. Ce dernier devra néanmoins informer la commission dans le cas où il prendrait une décision finale contraire à l'avis.

Le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône assure le secrétariat des CCP pour les collectivités du département qui lui sont affiliées.

Au regard du nombre d'électeurs aux élections du 6 décembre 2018, ce sont donc plus de 1 900 contractuels, répartis au sein de 144 structures publiques, qui sont potentiellement concernés par ces instances. Les premières CCP se tiendront le 25 avril 2019, avec comme objectif de devenir un lieu de dialogue social dynamique et efficace. ■

Plus d'informations relatives aux CCP (composition, compétences...) sur www.cdg13.com



Focus : **Bilan d'activités 2018**

FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

Le service Prévention et Sécurité au travail propose 10 sessions de 5 jours comprenant :

- un tronc commun de 3 jours
- 3 modules complémentaires d'une journée, au choix

Renseignements sur preventeurs@cdg13.com



TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE : UNE RÉFORME ATTENDUE MAIS DÉLICATE



LA CRISE DES GILETS JAUNES A MIS EN LUMIÈRE LE DÉSARROI ET L'INSATISFACTION D'UNE PARTIE DES CITOYENS ET DES ÉLUS. LES THÈMES ÉVOQUÉS SONT MULTIPLES ET PORTENT AUSSI BIEN SUR LES INSTITUTIONS QUE SUR LA COUVERTURE TERRITORIALE DES SERVICES PUBLICS, LES QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET DE L'EMPLOI, LA FISCALITÉ. DANS CE CONTEXTE INCERTAIN, LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE SUSCITE DES ATTENTES ÉLEVÉES ET DIVERSES.

Le constat est sans appel. 70% des Français considèrent que la démocratie ne fonctionne pas bien (48% en 2009 !). La démocratie représentative est régulièrement critiquée par les citoyens, qui réclament plus de démocratie directe. 85% des personnes pensent que les responsables politiques ne se préoccupent pas de leur avis et 75% d'entre elles estiment qu'un bon responsable politique doit savoir prendre l'avis du plus grand nombre de citoyens.

Cette revendication est particulièrement présente chez les catégories populaires et les classes moyennes, qui ont le sentiment de ne pas être entendus par les responsables politiques. À cela s'ajoute la perception d'une recentralisation du pouvoir et une déconsidération des corps intermédiaires qui ne jouent plus, ou mal, leur rôle de relais et ne savent plus retranscrire les besoins de la société.

LE MAIRE RESTE L'ÉLU PRÉFÉRÉ DES FRANÇAIS

Du côté des élus, on partage aussi ce malaise. Pour les maires, l'exercice de leur fonction se révèle de plus en plus difficile, 87% en moyenne, 61% pour les maires des communes de plus de 30 000 habitants. Les raisons de leur insatisfaction sont multiples : le manque de moyens pour agir, de reconnaissance de l'État, les relations complexes avec l'intercommunalité, la lourdeur de la charge de travail. Et du côté de leurs administrés un niveau d'exigence élevé par rapport à l'action municipale, et des citoyens qui se comportent de plus en plus comme des consommateurs exigeants qui souhaitent un service rapide et de qualité sans se sentir acteur de la vie de leur cité.

Pourtant, le maire reste l' élu préféré des Français (58%) alors qu'on constate de la défiance vis-à-vis des autres élus. Au point que le Président Emmanuel MACRON n'exclut pas de revenir sur le non cumul des mandats entre la fonction de parlementaire et d'exécutif au moins pour les petites communes.

Le Président serait prêt à redonner de l'oxygène aux élus locaux après une période durant laquelle « l'intercommunalité forcée, les réorganisations et la régionalisation accélérée ont donné le sentiment qu'on s'éloignait. Il convient maintenant de remettre de la responsabilité au plus près du terrain ».

UN SERVICE PUBLIC JUGÉ DÉGRADÉ

Dans ses échanges avec les maires, le Président de la République a également défendu le service public de contact. Une nécessité, quand on sait que 45% des Français jugent que la qualité du service public n'est plus au rendez-vous. Les Français accepteraient de faibles revenus, à condition que la gratuité, la couverture et la proximité des services publics sur l'ensemble du territoire se maintiennent et que soit préservée la qualité des aides et du système social à la française.

Le service public s'est dégradé pour beaucoup d'administrés particulièrement dans les zones rurales ou dans les banlieues des grandes villes. La formule célèbre bien qu'ancienne « Paris et le désert français » pourrait parfois être reprise : retrait de la Poste, fermetures de classes, désert médical, fermetures d'hôpitaux, du Trésor public, participent à ce sentiment d'abandon du territoire.

L'isolement face au service public est accentué pour des catégories sociales qui se précarisent. Comme l'indique Luc ROUBAN, Directeur de recherche au CNRS, « les administrés paient plus d'impôts pour avoir moins de services ».

La généralisation de la dématérialisation des services publics pourrait être une réponse, mais elle est loin d'être effective partout. Aujourd'hui, 42% des communes ne possèdent pas de site web et seulement 24% déploient certains télé-services.

Et même dans ce cas, la fracture numérique existe et touche tout particulièrement les personnes les plus âgées, précarisées ou isolées, qui ont besoin d'un contact direct, comme l'a souligné le Défenseur des Droits.

UNE TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE ATTENDUE

Pour répondre, en partie, à cette crise de confiance, plusieurs projets de loi touchant à la transformation de l'action publique sont en préparation, même si certains pourraient être reportés comme la réforme fiscale qui affecterait l'ensemble des collectivités locales à l'exception des Régions.

Le projet de loi « Pour une école de la confiance » prévoit l'âge de la scolarité à 3 ans, le droit à l'expérimentation, l'évaluation des établissements et la réduction du nombre d'académies.

Pour lutter contre les déserts médicaux, le projet de loi Santé prévoit notamment la création de communautés professionnelles territoriales de santé autour d'un projet commun (couverture du territoire au 1^{er} juillet 2021) : développement des missions de santé, de la télé médecine et de la télé consultation, passage de l'acte au forfait, engagement des collectivités avec les contrats locaux de santé.

Une Agence Régionale de Cohésion des Territoires pourrait finalement voir le jour, après que sa création ait été reportée par le gouvernement. Elle agirait comme fédérateur d'opérateurs pour conduire les programmes nationaux territorialisés, soutenir les projets des collectivités locales (aménagement et cohésion des territoires).

À cette nouvelle organisation doit coïncider une réforme de la fonction publique dans sa globalité. Pour Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, « la réforme de la fonction publique est une brique de la modernisation de l'action publique ». Il souhaite rendre la fonction publique plus agile et efficace en refondant le contrat social avec les agents publics.

Quatre chantiers sont ouverts :

- Simplification et modernisation des instances de dialogue social
- Recours accru aux contractuels dans le service public et plan de départ volontaire des fonctionnaires
- Développement de la part de rémunération au mérite
- Renforcement des dispositifs d'accompagnement des mobilités et transitions professionnelles des agents publics

Ces transformations seraient nécessaires en raison de l'évolution rapide des métiers et des attentes des usagers, des conséquences de la révolution numérique sur les services publics. L'avant-projet de loi, à ce jour, comprend 6 chapitres ; 4 reprennent les chantiers de concertation cités précédemment auxquels s'ajoutent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique et la gestion du handicap.

Par ailleurs, les collectivités auront pour obligation d'engager des discussions sur le temps de travail afin de parvenir à la durée de 1 607 heures de travail annuel.

L'élargissement du recours aux contractuels est prévu pour les catégories B et C en permettant des contrats pour une durée de 6 ans. Pour les emplois de direction de la fonction publique, le recours aux contractuels concernerait les collectivités d'au moins 40 000 habitants. La plupart des associations d'élus comme celles des fonctionnaires ne sont pas favorables à une remise en cause du statut de la fonction publique même si elles le souhaitent plus efficace et plus souple.

Les citoyens, les élus, le gouvernement, tous défendent la nécessité de la transformation de l'action publique mais chacun ne défend pas le même projet : une nouvelle décentralisation, plus de concentration, une meilleure couverture du service public, des outils nouveaux et différents pour la mise en œuvre de l'action publique. ■

Luc ROUBAN



Action publique 2022, crise des gilets jaunes, réforme de la fonction publique...
Luc ROUBAN, directeur de recherche au CNRS et membre du Centre de Recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) nous éclaire sur la compréhension du changement social et politique en France aujourd'hui.

Regard Territorial : À l'initiative du Président de la République, le Gouvernement a engagé un grand débat national et depuis quelques semaines, les maires ont ouvert leur hôtel de Ville pour que les citoyens puissent commencer à exprimer leurs attentes. Voyez-vous cela comme une crise de la démocratie ou au contraire l'apparition d'une démocratie plus directe ?

Luc ROUBAN : La démocratie représentative a toujours été critiquée depuis la III^e République : recrutement social des députés trop étroit, fermeture oligarchique des cercles de la décision, influence des groupes de pression, etc. L'antiparlementarisme est une vieille histoire. Ces critiques se sont exacerbées sous la V^e République du fait de la concentration du pouvoir à l'Élysée. La démocratie est en cela toujours en crise et en chantier perpétuel. Mais on assiste depuis l'automne 2018 à une crise qui n'est pas seulement institutionnelle. Celle-ci revêt une dimension sociale dans la dénonciation par les « gilets jaunes » d'une rupture dans la chaîne redistributive

des services publics, devenus trop éloignés, rares, difficiles d'accès pour une partie de la population qui paie le prix de la concentration urbaine. D'où l'articulation des questions touchant à l'organisation de l'État avec celles concernant la fiscalité. Il y a dans cette crise une dimension évidente de lutte des classes comme le montre l'analyse que l'on peut faire du soutien au mouvement, très fort seulement dans les catégories populaires et les petites classes moyennes. Mais il y a aussi, derrière la dimension sociale, une dimension politique à travers la demande de démocratie directe, la remise en cause des institutions et des corps intermédiaires. Cette demande est devenue très générale, elle conduit à vouloir contrôler les décisions et les politiques publiques au plus près des citoyens. C'est pour moi l'indication qu'il faut aller désormais vers une nouvelle avancée de la décentralisation.

► Quel regard portez-vous sur le projet Action Publique 2022 et, de manière générale, sur la transformation de l'action publique engagée par le gouvernement ?

Le gouvernement s'est engagé à réduire les dépenses publiques et le projet Action Publique 2022 s'inspire, de manière très modérée, des plans de réformes néolibérales développées à l'étranger depuis trente ans. C'est une vision macro-économique des services publics qui a sa légitimité mais qui se heurte désormais à l'expression du vécu professionnel des agents des services publics. Ils dénoncent la dégradation des conditions de travail et le côté un peu trop théorique de réformes qui, socialement, ne remettent pas en question certains problèmes comme la hiérarchie des corps dans la fonction publique de l'État et ne changent pas en interne la règle du jeu professionnel (y compris les passe-droits politiques).

« Il y a dans cette crise une dimension évidente de lutte des classes »

« La mutualisation des fonctions supports entre l'État et les collectivités ou la libre circulation des agents permettraient de sortir du triangle d'incompatibilité actuel »

► 45% des Français jugent que la qualité du service public n'est plus au rendez-vous. Comment expliquez-vous ce chiffre ? Cette baisse est-elle générale ou frappe-t-elle les zones rurales et les petites communes ? La dématérialisation pourra-t-elle être une réponse suffisante pour offrir un service public de qualité ?

On assiste au vieillissement de la population française et à l'explosion des demandes notamment dans le domaine de la santé publique. La demande excède l'offre. En plus, les services ont quitté les zones rurales et se sont concentrés dans les aires urbaines. Mais il faut également dire que les exigences des usagers se sont accrues y compris dans les zones rurales, où des changements sociologiques ont pu se produire (nouveaux retraités, populations en grande pauvreté, etc.). La dématérialisation peut permettre de gagner beaucoup de temps à condition que les applications soient bien étudiées et que tout fonctionne. Mais elle ne touche qu'une partie de la population qui a déjà une culture numérique. Le contact humain reste essentiel pour les personnes âgées les plus modestes mais aussi pour les jeunes qui ont tendance à s'enfermer dans cet univers.

► Les maires sont les seuls élus reconnus par les Français. Malgré la crise de la citoyenneté, le renforcement du rôle des intercommunalités, la perte de prérogatives des maires, ne restent-ils pas les meilleurs interlocuteurs pour dialoguer avec les citoyens et réussir la transformation de l'action publique ?

Ils restent sans doute les meilleurs interlocuteurs mais, globalement, ils ont de moins en moins de pouvoir dans les communes en-dessous des 3 500 habitants et presque aucun dans les communes de moins de 500 habitants, soit la moitié des communes françaises. Ce n'est pas parce qu'ils organisent des débats qu'ils vont pouvoir apporter des solutions concrètes sur la fiscalité ou la disparition des services publics sur lesquels ils n'ont pas compétence. Le « grand débat » peut alimenter le conflit par le décalage qui va apparaître entre l'effervescence et la sincérité des engagements citoyens au niveau local et le sentiment que le maire n'est qu'une boîte à lettres sans pouvoir. Ce dernier va rester coincé entre le marteau de l'État et l'enclume des administrés qui se font de plus en plus exigeants.

► Dans ce contexte, en quoi la fonction publique territoriale doit-elle évoluer pour répondre aux nouvelles exigences de l'action publique ?

Je crois que la question dépasse désormais la seule réforme de la seule fonction publique territoriale. Elle appelle une réponse globale : plus de décentralisation, une vraie mobilité entre la fonction publique de l'État et la territoriale (abandon des règles corporatives pour la première et professionnalisation accrue, c'est-à-dire moins de politisation, pour la seconde). La mutualisation des fonctions supports entre l'État et les collectivités ou la libre circulation des agents permettraient de sortir du triangle d'incompatibilité actuel, où la demande de service croît alors que l'on cherche à faire des économies sans toucher à la qualité, mais sans toucher non plus aux hiérarchies sociales internes des fonctions publiques. Au bout du compte, on a fait peu d'économies, la qualité s'est dégradée et les machines à classer que sont les concours ont créé des hiérarchies impuissantes qui se détestent. ■

BIOGRAPHIE

Luc ROUBAN est directeur de recherche au CNRS, Centre de recherches politiques de Sciences Po. Ses travaux portent en particulier sur les fonctions publiques, les élites et la réforme de l'État. Il a publié en 2017, *Quelle réforme pour*

la fonction publique ? à La Documentation française et en 2018, *La démocratie représentative est-elle en crise ?* à La Documentation française et, *Le paradoxe du macronisme* aux Presses de Sciences Po.



Concours de PEA : une danse à 4 temps...



APRÈS L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMEN PROFESSIONNEL D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE DEUXIÈME CLASSE, LE CDG 13 MÈNE À NOUVEAU LA DANSE.

Le CDG 13 organise, pour l'ensemble du territoire national, les concours interne et externe de professeur territorial d'enseignement artistique dans la spécialité danse. Pour ces deux concours, 86 postes sont proposés dans les trois disciplines : danse contemporaine, danse classique et jazz.

Au regard de la diversité des spécialités proposées par ce concours, le CDG 13 s'est positionné sur un plan national comme le seul Centre de gestion organisateur de la spécialité danse. Les épreuves se dérouleront dans les locaux du CDG 13 et au conservatoire Darius Milhaud d'Aix-en-Provence dont les installations ont déjà dans le passé accueilli les épreuves pédagogiques.

C'est un véritable marathon qu'accomplira le jury. Les 27 membres qui le composent, personnalités connues et reconnues de la profession, élus en charge de la culture, représentants du Ministère de la culture, fonctionnaires territoriaux et professeurs de

danse ont été désignés par arrêté et devront œuvrer pendant plus de quatre semaines sur un rythme soutenu.

Ils auront sur la durée, la lourde responsabilité d'évaluer les futurs professeurs d'enseignement artistique, tant sur leurs connaissances théoriques du métier que sur leurs aptitudes à l'enseignement et à la pédagogie. **Les épreuves mêlent un travail d'étude approfondie du dossier de chaque candidat et des entretiens d'évaluation.**

Les épreuves d'admissibilité et d'admission de ces deux concours se déroulent en quatre temps suivant un planning réglé sur un tempo métronomique.

Ce concours nécessite un important travail de coordination et la mise en œuvre d'une logistique sans faux pas. En effet, outre la gestion et l'accompagnement des membres du jury, ce ne sont pas moins de 26 élèves qui seront sollicités et mis à la disposition

LE CONCOURS DE PROFESSEUR TERRITORIAL D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE EN CHIFFRES

- 3 disciplines
- 86 postes ouverts
- 235 candidats inscrits
- 27 membres de jury
- 26 élèves
- 2 mois d'organisation
- 4 semaines de participation pour les membres de jury

des candidats pour participer à l'épreuve pédagogique.

Le jury se réunira une dernière fois le 27 mai prochain pour valider la liste des lauréats du concours de PEA session 2019, ces futurs enseignants d'enseignement artistique qui évolueront dans nos collectivités territoriales. ■

JURISPRUDENCE : UN JURY PEUT FIXER UN SEUIL D'ADMISSION SUPÉRIEUR AU SEUIL MINIMAL FIXÉ PAR ARRÊTÉ

À l'issue de l'examen professionnel d'attaché principal organisé par le CDG 13 en 2011, une candidate avait contesté sa non-admission alors qu'elle avait obtenu une moyenne de 10,25 sur 20. Le jury de cet examen avait fixé le seuil d'admission à 11 sur 20.

La candidate avait alors saisi le Tribunal Administratif de Marseille qui a rejeté sa requête le 14 mai 2014. Saisie, la Cour Administrative d'Appel a annulé ce jugement de première instance le 24 novembre 2015 et enjoint le Président

du CDG 13 à statuer sur l'admission de la candidate. Le CDG 13 a alors exercé un recours devant le Conseil d'État à l'encontre de la décision de l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Marseille. Le 12 mai 2017, le Conseil d'État a prononcé l'annulation de l'arrêt de la Cour Administrative d'appel estimant qu'il était légitime et loisible au jury, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation du mérite des candidats, de fixer un seuil d'admission supérieur au seuil minimal fixé.

Une mobilité des agents encore timide



DANS UN CONTEXTE GÉNÉRAL DE RÉDUCTION DES DÉPENSES PUBLIQUES, D'EFFICACITÉ ET DE RATIONALISATION DES SERVICES, LES POUVOIRS PUBLICS ENCOURAGENT TOUJOURS PLUS LA MOBILITÉ DES AGENTS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

La question de la mobilité entre les trois versants de la fonction publique est prégnante et s'inscrit dans les orientations des politiques gouvernementales visant à décloisonner les administrations.

La loi mobilité du 3 août 2009 avait déjà levé les principaux obstacles à la mobilité qui existaient jusqu'alors. Elle avait en quelque sorte, consacré un véritable droit à la mobilité pour les agents publics.

Cette garantie fondamentale de leur carrière avait été par la suite renforcée par l'ordonnance du 13 avril 2017 qui favorisait la mobilité au sein d'une même fonction publique et entre ses trois versants.

Mais qu'en est-il aujourd'hui ? La mobilité des fonctionnaires est relativement faible. Selon les derniers chiffres de la DGAFP, elle s'élève à 8 % au sein d'une même administration mais ne dépasse pas 1 % entre les ministères ou entre les trois fonctions publiques.

Les raisons ? Des procédures jugées trop longues dans leur mise en œuvre, voire

complexes ; le manque d'accompagnement dans la réalisation du projet de l'agent ; le manque d'informations sur les postes proposés... Autant de contraintes qui refroidissent les ardeurs des agents en quête d'un nouvel élan professionnel. Sur ce dernier point, le portail commun « Place de l'emploi public »¹ pourrait participer à une répartition plus juste et plus efficiente des services publics.

Cependant, du côté de la fonction publique territoriale, la spécificité des métiers et la relation aux élus peuvent en partie expliquer cette frilosité à recruter des agents de l'État. L'adéquation entre les compétences techniques liées aux postes et l'environnement dans lequel seront assurées les missions et le profil des agents suscitent parfois la crainte des employeurs territoriaux à s'attacher les services de collaborateurs issus d'une autre fonction publique. ■

[1] Portail commun de publication des offres disponibles dans les trois versants de la fonction publique.



« PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC », UN OUTIL SUPPLÉMENTAIRE POUR FAVORISER LA MOBILITÉ

L'instauration de ce nouvel outil n'impacte en rien les modalités de saisie dématérialisée des DVE pour les collectivités et établissements des Bouches-du-Rhône. Il permet en revanche une meilleure visibilité des offres bucco-rhodaniennes dans le sens où elles paraissent désormais à la fois sur le portail commun de la fonction publique territoriale (emploi-territorial.fr) et sur le portail commun aux trois fonctions publiques (Place de l'emploi public).

Désormais, le nombre et l'éventail des candidatures à une même offre devraient s'en trouver enrichis. Pour rappel, le décret 2018-1351 du 28 décembre 2018 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il définit précisément les modalités de publication des déclarations de vacances d'emplois (DVE).

[1] pris pour l'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017

Des ateliers pour anticiper l'usure professionnelle



DANS LA CONTINUITÉ DU COLLOQUE « L'USURE PROFESSIONNELLE, UN ENJEU POUR LES COLLECTIVITÉS » QUI S'EST TENU EN NOVEMBRE 2018 AU CDG, LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'USURE PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI S'INSCRIVENT AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS POUR CETTE ANNÉE 2019.



À l'origine de ces difficultés, on déplore le vieillissement des effectifs et une absence totale de prévention !

Partant de ce constat, le CDG a souhaité investir le champ de la prévention de l'usure professionnelle en accompagnant les collectivités sur l'amélioration des conditions de travail qui reste prioritaire mais aussi par une réflexion globale sur l'organisation des services.

Plusieurs ateliers visant à sensibiliser et à accompagner les collectivités dans leur mission de maintien dans l'emploi seront proposés cette année aux collectivités et établissements publics intéressés, et déjà engagés dans une démarche de prévention.

L'objectif est de construire ensemble une démarche de prévention de l'usure professionnelle et de proposer des actions ciblées telles que :

- Mettre en œuvre les mesures techniques ou organisationnelles, issues du Document Unique et des préconisations des préventeurs, visant à supprimer les situations de travail usantes, et identifier les mesures rapides pour rendre certains postes moins pénibles
- Établir une cartographie des postes de l'institution et identifier des activités susceptibles d'accueillir les agents en situation d'inaptitude
- Construire des indicateurs d'alerte et organiser le suivi de ces indicateurs : absentéisme, accident du travail, maladie professionnelle, restriction, reclassement,
- Mettre en place une gestion des compétences et des parcours, avec un double objectif de reconnaissance et de prévention, intégrer dans l'entretien annuel la question des conditions de travail et favoriser les mobilités par la formation et le développement des compétences.

La collectivité y a tout intérêt.

Au niveau financier grâce au retour à une pleine employabilité et une diminution des coûts liés à l'absentéisme. En termes d'organisation du travail : reprise de la continuité du service public, réflexion engagée sur la réorganisation des services, diminution de l'absentéisme et respect des obligations de l'employeur en matière de qualité de vie au travail.

La prévention de l'usure professionnelle devient, avec l'allongement de la vie professionnelle, une question centrale pour tous. Il est temps de s'en saisir ! ■

Pour manifester votre intérêt, contactez le service emploi : recrutement@cdg13.com

Les métiers et les catégories d'agents les plus concernés par les problèmes de santé au travail et les risques d'usure professionnelle sont connus. Les chiffres l'attestent : les maladies professionnelles et les restrictions d'aptitude touchent davantage les agents les plus âgés. Les plus touchés étant les agents de catégorie C des filières technique, sociale et médico-sociale.

L'exploitation nationale des bilans sociaux (Bulletin d'information statistique de la Direction Générale des collectivités locales n°12 -juin 2018), montre :

- Une augmentation régulière des absences pour raisons de santé depuis 2005, plus nombreuses chez les fonctionnaires que les contractuels. Une augmentation à rapprocher de l'augmentation de l'âge moyen des agents (38 % ont plus de 50 ans)
- Les arrêts maladie ordinaire concernent les plus de 50 ans dans 40 % des cas
- Une hausse des inaptitudes définitives en 2015 (17% de plus qu'en 2013), où la filière technique représente à elle seule 63 %,
- Une hausse des demandes de reclassement (12% de plus qu'en 2013)
- Sur l'ensemble des dossiers soumis à la commission de réforme 18 % sont en lien avec l'usure professionnelle, dont 5 % relève des cat A et B contre 95 % de la cat C.

L'imputabilité de l'accident de service : rôle et limites de la Commission de Réforme ?



LES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET REPRÉSENTENT 5% DES SAISINES DE LA COMMISSION DE RÉFORME DÉPARTEMENTALE POUR L'ANNÉE 2018, TOUTES COLLECTIVITÉS CONFONDUES.

La définition de l'accident de service résulte de la jurisprudence administrative. À l'origine, le Conseil d'Etat considérait que pour être reconnu comme tel, « l'accident doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant, au cours du travail ou d'un trajet, une lésion du corps humain ». Mais la jurisprudence s'est assouplie et l'exigence d'une intervention soudaine et violente d'un évènement extérieur a été fortement atténuée, sinon en pratique abandonnée. D'où la difficulté pour établir l'imputabilité au travail de l'accident survenu à l'agent !

En cas de doute, il convient de saisir la commission de réforme qui donnera son avis

sur l'imputabilité de l'accident. Mobilisée par l'employeur ou l'agent, la Commission de Réforme est au service de la décision à prendre par l'employeur.

L'enquête administrative diligentée par l'employeur doit permettre de déterminer la cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu, l'activité exercée au moment de l'accident et le lien de causalité entre le trouble subi par l'agent et ses fonctions.

À défaut d'enquête administrative, la Commission de Réforme aura les plus grandes difficultés à se prononcer et devra fonder son avis uniquement sous l'angle médical en désignant un expert.

Elle procède forcément à une réduction du problème en positionnant le débat sur la seule scène médicale, ignorant de fait les aspects organisationnels.

Dans ces conditions, il est aisé de comprendre que les avis rendus par la commission ne règlent pas tous les problèmes, d'autant plus que dans le contexte actuel où les tensions sont fortes, elle est saisie pour des situations complexes qui ne relèvent pas de son champ de compétences : altercations entre agents, signalements pour harcèlement moral... Et *in fine* l'avis de la commission n'est que consultatif, la décision revient toujours à l'administration dont dépend l'agent. ■

Le Mécénat de compétences : premier bilan après 8 mois d'activité

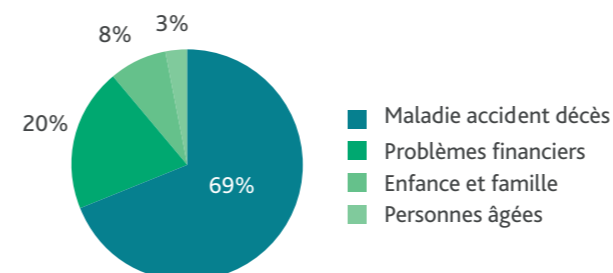


DANS LE CADRE DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LE CDG 13 A SIGNÉ LE 20 AVRIL 2018 AVEC LA MNT UNE CONVENTION DÉPARTEMENTALE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES « PRÉVENTION ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ».

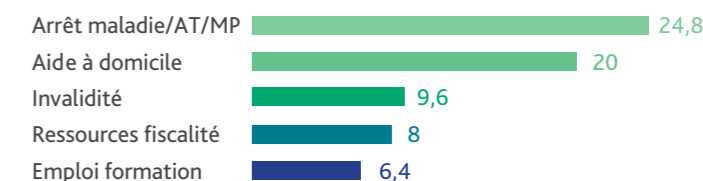
Grâce aux professionnels médico-sociaux de la plate-forme téléphonique « Ligne claire », les agents des collectivités, et établissements publics du département peuvent bénéficier d'un accompagnement social et/ou psychologique pour faire face aux situations auxquelles ils peuvent être confrontés, qu'elles soient d'ordre personnel ou professionnel. Un premier bilan d'activité permet de donner quelques tendances :

Pour le service d'écoute psychologique, 7 demandes ont été enregistrées dans le département depuis le mois d'avril. Ce service est proposé aux personnes qui souhaitent être accompagnées par un psychologue dans un cadre strictement neutre et confidentiel pour évoquer des difficultés en lien avec le travail. Les agents qui contactent « Ligne claire » sont ensuite rappelés par le psychologue du travail. ■

Les thématiques accompagnement social



Répartitions des demandes par contenus



CDC/CDG, partenaires particuliers pour convention particulière



RÉFORME ET RETRAITE SONT DEUX MOTS QUI, UNE FOIS ASSOCIÉS, ALIMENTENT LES RUMEURS LES PLUS FOLLES ET SONT SOUVENT GÉNÉRATEURS D'INQUIÉTUDES. DIFFICILE À L'HEURE OÙ NOUS ÉCRIVONS CES LIGNES D'ÉNONCER DES CERTITUDES MAIS L'ANNONCE POUR 2019 DU CHANTIER DE LA RÉFORME DES RETRAITES RESTE L'OCCASION DE FAIRE LE POINT SUR LE PARTENARIAT AVEC LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS EN LA MATIÈRE.



Nombreux sont les domaines dans lesquels interviennent les Centres de gestion et la retraite ne fait pas exception. De par la loi tout d'abord, l'article 23 du statut général de la FPT fixe aux CDG une mission d'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ; mais c'est surtout par la voie d'un partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) que s'exprime cette intervention.

La CDC exerce en effet le métier de gestionnaire sous mandat de régimes de retraite publique parmi lesquels les régimes de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL), de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (Ircantec), et de retraite additionnelle des trois fonctions publiques (RAFP) qui concernent tous trois directement les fonctionnaires territoriaux.

C'est à ce titre qu'elle conventionne avec les CDG volontaires afin de définir leur concours auprès des employeurs territoriaux et de leur donner le moyen d'assurer un appui de proximité permettant à tous les actifs d'avoir le même niveau d'informations.

Le CDG 13 est signataire de cette convention pluri annuelle. À ce titre, le relais CNRACL du CDG 13 accompagne les collectivités affiliées dans la réalisation de leurs dossiers, préalablement à leur transmission. Il apporte un appui aux employeurs territoriaux en procédant au contrôle et à l'envoi des pièces justificatives des dossiers dématérialisés (liquidation de pension, simulation de calcul, compte individuel retraite (CIR), demande d'avis préalable...) et des actes qui demeurent sous format papier (validation de services, rétablissement, régularisation). Enfin, il assure également une mission d'information afin de sensibiliser les employeurs territoriaux à cette réglementation complexe et ses évolutions.

UN CONVENTIONNEMENT AMENÉ À ÉVOLUER

Pour autant, le conventionnement avec la CDC est loin d'être figé et s'adapte à l'évolution des régimes de retraite. Ainsi, s'il portait il y a encore quelques années sur une gestion en sortie de régime, il correspond aujourd'hui à une gestion au fil de la carrière

autour notamment du compte individuel de retraite qui continue de se développer (QCIR).

Dans une époque où la dématérialisation tend à devenir la norme, où la tendance est d'impliquer davantage les fonctionnaires dans la gestion de leur carrière (à l'image du CPF, le compte personnel de formation), la gestion des retraites ne devrait pas échapper à la règle.

C'est en tout cas ce qui semble se dessiner, au vu notamment du déploiement de certains outils (cf. encadré). Nul doute que la prochaine convention, prévue pour 2020 et actuellement en négociation, devrait tenir compte de ces orientations et évoluer de nouveau... ■

UN NOUVEAU SERVICE DE RETRAITE EN LIGNE AU PREMIER TRIMESTRE 2019

Un nouveau service de retraite en ligne commun à tous les régimes, et donc également applicable aux fonctionnaires CNRACL, doit permettre aux usagers de demander la liquidation de leurs droits propres en une seule fois pour une date de départ souhaitée et pour l'ensemble de leurs régimes d'affiliation (hors pension d'invalidité et pension de réversion).

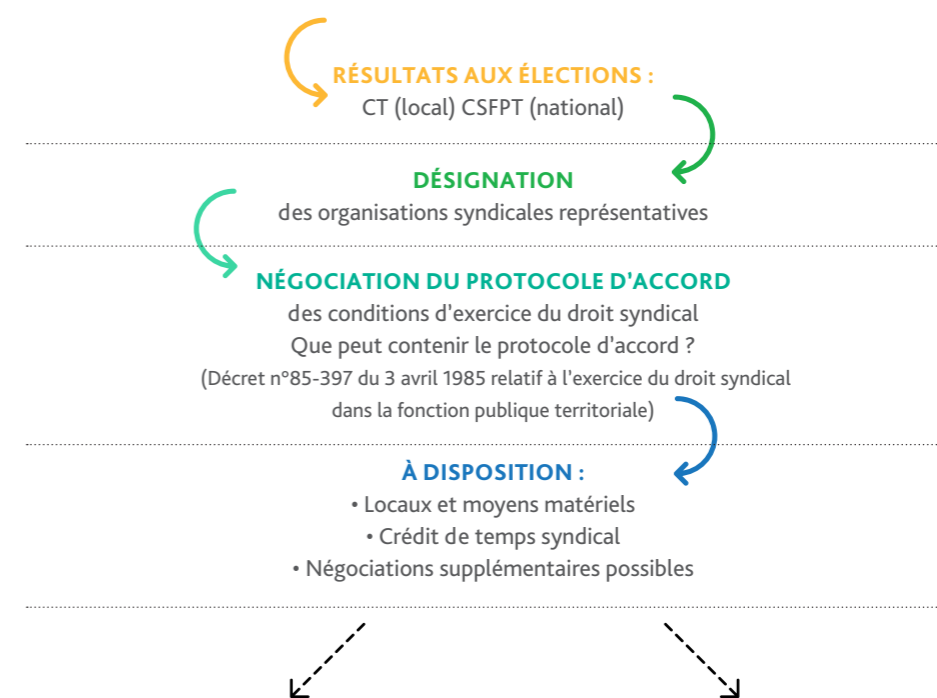
Plus d'informations sur le site info.retraite.fr ou sur le portail de la CNRACL.

Protocole syndical : des moyens pour agir



LES ÉLECTIONS DU 6 DÉCEMBRE 2018 ONT PERMIS DE DÉSIGNER LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES. CES DERNIÈRES SE VOIENT EN CONSÉQUENCE ATTRIBUER CERTAINS DROITS EN VUE D'EXERCER AU MIEUX LEURS MISSIONS AUPRÈS DES AGENTS DE LA FPT.

Un protocole d'accord, basé sur le décret n°85-397 du 3 avril 1985, pourra être signé entre les OS et l'employeur pour en définir les conditions d'exercice pour la mandature. Pour rappel, une Organisation Syndicale « représentative est une OS représentée SOIT au Comité Technique local SOIT au Conseil Supérieur de la FPT ».



DES LOCAUX :

Effectifs de la collectivité	Obligation de l'employeur auprès des OS représentatives en matière de locaux*
Moins de 50 agents	Aucune (le CDG propose des locaux mutualisés)
Entre 50 et 500 agents	Attribution d'un local commun aux OS
Plus de 500 agents	Attribution d'un local individuel à chaque OS

*Ces locaux comportent les équipements indispensables à l'exercice du droit syndical (téléphonie, matériel informatique...)

L'ATTRIBUTION DU CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

(proportionnel aux résultats des OS aux élections) :

- **Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) :** permet d'assister aux congrès des OS et aux réunions des organismes directeurs dont les agents sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés
- **Décharge d'Activité de Service (DAS) :** permet à un agent d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale tout en étant rémunéré

>> Vous pouvez retrouver plus d'informations sur le sujet sur le site internet www.cdg13.com dans la fiche pratique « l'exercice du droit syndical dans la FPT »

Décryptage : le compte épargne-temps

C'est quoi ?

Le compte épargne-temps (CET) permet aux agents de la Fonction publique de choisir d'épargner et de conserver sur plusieurs années des jours de congés ou de RTT non pris en vue de soit les utiliser ultérieurement, soit se les faire indemniser, soit les placer en épargne-retraite.

Pourquoi on en parle ?

Deux textes réglementaires, un décret du 27 décembre 2018 et un arrêté du 28 novembre 2018 modifient les décrets ayant instauré le Compte Epargne Temps dans chacune des trois fonctions publiques. Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2019.

Ce qui change ?

Trois modifications substantielles sont apportées : désormais, en cas de mobilité entre versants de la Fonction publique les agents conservent leurs droits à congés acquis au titre de leur CET. Cette portabilité est assurée au moyen d'une attestation des droits à congés existants émise par «l'employeur d'origine», mais l'utilisation reste soumise aux règles applicables dans l'administration d'accueil.

Autres évolutions, le seuil d'indemnisation des jours épargnés au titre du CET est abaissé de 20 à 15 jours. L'indemnisation des jours épargnés est revalorisée de 10 € soit 135 € pour la catégorie A, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C.



Agenda du 1^{er} mars au 30 juin 2019

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

12 MARS 2019

Forum des mobilités inter fonctions publiques
LIEU : World Trade Center Marseille Provence, MARSEILLE

DU 25 AU 29 MARS 2019

Épreuve orale du concours d'attaché territorial
LIEU : CDG 13 (bât. B), AIX-EN-PROVENCE

DU 8 AU 15 AVRIL 2019

Épreuves orales, obligatoires et facultatives, et épreuves pédagogiques du concours interne de professeur territorial d'enseignement artistique
LIEU : CDG 13 (bât. B) et Conservatoire Darius MILHAUD, AIX-EN-PROVENCE

DU 15 AU 19 AVRIL 2019

Participation aux simulations d'entretiens

de recrutements au bénéfice des jeunes bénéficiaires du RAS (dispositif Passeport vers l'emploi)

LIEU : Hôtel du Département, MARSEILLE

16 AVRIL 2019

Réunion du jury d'admission du concours d'attaché territorial
LIEU : CDG 13 (bât. B), AIX-EN-PROVENCE

14 MAI 2019

Participation au Forum Départemental Défense Mobilité
LIEU : Parc Chanot, MARSEILLE

15 MAI 2019

Participation au Village des recruteurs d'Aix-en-Provence
LIEU : Les Allées Provençales - Place François Villon, AIX-EN-PROVENCE

16 MAI 2019

Réunion du jury d'admission des concours externe et interne de professeur territorial

d'enseignement artistique

LIEU : CDG 13 (bât. B), AIX-EN-PROVENCE

LES 12 & 13 JUIN 2019

Épreuves écrites du concours d'ingénieur territorial
LIEU : Centre de congrès Agora, AUBAGNE

27 JUIN 2019

Organisation d'ateliers sur le thème de la prévention de l'usure professionnelle
LIEU : CDG 13 (bât. B) - AIX-EN-PROVENCE

PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

25 AVRIL 2019

Premières Commissions Consultatives Paritaires (CCP), au matin
LIEU : CDG 13 (bât. A), AIX-EN-PROVENCE

**PROCHAINE PARUTION
juillet 2019**



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

CDG 13

Bd de la Grande Thumine - CS 10439
13098 Aix-en-Provence Cedex 2
Tél. 04 42 54 40 50 - Fax 04 42 54 40 51
www.cdg13.com

