

Regard territorial

N°12 | NOVEMBRE 2019 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- Mobilité et transport, une nouvelle approche centrée sur l'utilisateur
- Le CDG 13 présent au Salon Préventica Grand-Sud Marseille
- L'insuffisance professionnelle n'est pas un comportement fautif



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

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

Les transports et les mobilités, des enjeux forts pour l'ensemble des territoires.

La loi portant sur la transformation de la Fonction publique qui était attendue depuis plusieurs mois est parue le 6 août 2019. Elle est composée de 95 articles et a pour objectif de répondre à plusieurs exigences :

- Transformer le cadre de gestion des ressources humaines (notamment la modification des compétences des Commissions Administratives Paritaires).
- Favoriser la mobilité des agents (portabilité des CDI et position de carrière avec le détachement d'office et enfin le compte personnel de formation).
- Promouvoir un dialogue social (rapport social unique et création de lignes directrices par l'autorité territoriale).
- Simplifier et garantir une transparence du cadre de gestion des agents publics (les instances paritaires).
- Renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ces dispositions seront complétées par des ordonnances et de nombreux décrets qui sont indispensables pour une bonne application de la loi.

Afin d'accompagner l'ensemble des collectivités territoriales, un hors-série de Regard Territorial portant sur les principaux thèmes de la loi et de nombreuses circulaires pratiques ont été proposés par le CDG 13 dès cet été.

Sous l'égide de l'Association des Maires de France (AMF), du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), et de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), des journées d'actualité sont également dispensées sur l'ensemble du territoire national. Dans les Bouches-du-Rhône, trois journées d'actualité animées par le CDG 13 ont réuni 300 personnes.

Cette loi offre la possibilité aux élus de recourir à d'autres modes de gestion concernant le

personnel. Il est évidemment trop tôt pour mesurer l'incidence que ces textes auront sur la gestion de nos collectivités.

Dans ce numéro de Regard Territorial, nous avons souhaité traiter plus particulièrement les transports et les mobilités. C'est un enjeu fort pour l'ensemble des territoires. Le projet de loi d'orientation des mobilités a été adopté le 17 septembre 2019 par l'Assemblée Nationale en nouvelle lecture et a été transmis au Sénat après un désaccord cet été de ce dernier sur le volet financier du texte.

Le pacte État/Métropoles pour l'innovation et la coopération entre les territoires, signé le 6 juillet 2016 entre le gouvernement et les 15 métropoles, abordait déjà la thématique de la mobilité et du transport. Une interview de Gabriel PLASSAT, expert auprès de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie, éclaire utilement le sujet.

Vous trouverez également, dans ce numéro, un retour sur les ateliers usure professionnelle, animés par le CDG 13 avec la participation de plusieurs collectivités de notre département. Ils ont permis la rédaction d'un guide qui sera bientôt à disposition de tous les employeurs territoriaux.

Enfin, en dernière page, un décryptage du Compte Financier Unique vous est proposé. Il vous permettra de découvrir le sens de ce nouvel acronyme : CFU, dont l'objectif est de simplifier les documents budgétaires en se substituant au compte administratif et de gestion.

Le CDG 13 est à vos côtés pour décrypter les évolutions législatives et vous accompagner dans leur application et ainsi rendre la Fonction publique de demain la plus efficiente et performante possible.

Sommaire

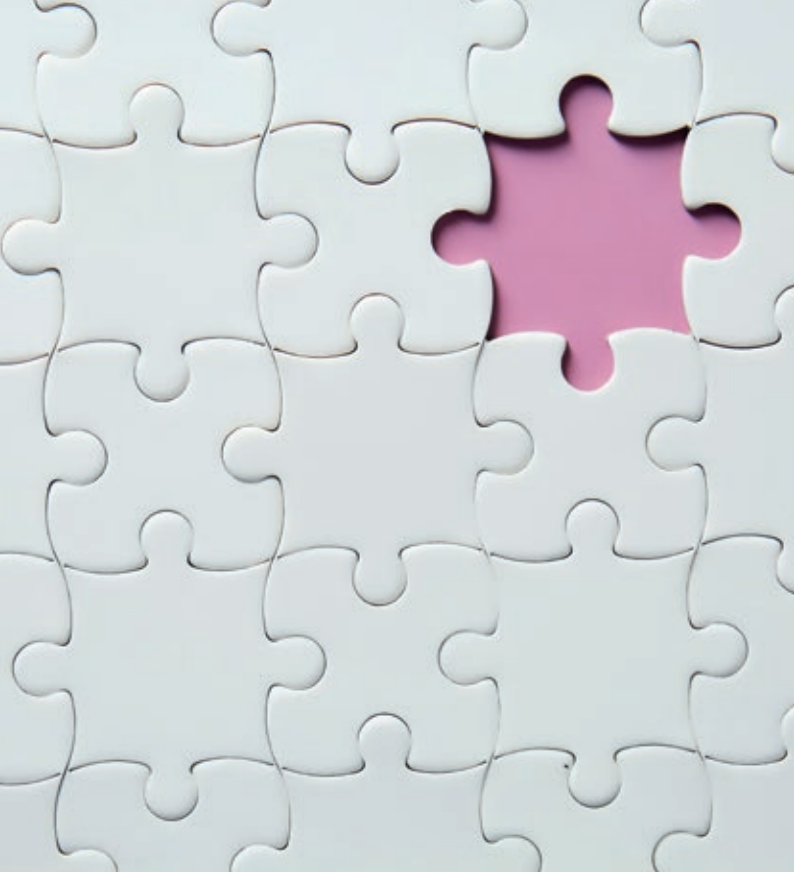
- ACTU** 4 La disponibilité fait peau neuve
- 5 Et si c'était l'heure de réfléchir à l'organisation des temps de travail ?
- DOSSIER** 6 Mobilité et transport, une nouvelle approche centrée sur l'utilisateur
- ENTRETIEN** 8 Gabriel PLASSAT, expert auprès de l'Agence de l'Environnement et de la maîtrise de l'Énergie
- EMPLOI** 10 Trois ateliers pour anticiper l'usure professionnelle
- 11 Jour de carence : les premières données de l'enquête flash
- SANTÉ** 12 Le CDG 13 présent au Salon Préventica
- COLLECTIVITÉS** 14 Des fiches pratiques pour bien gérer les archives
- 15 L'insuffisance professionnelle n'est pas un comportement fautif
- À SAVOIR** 16 Décryptage : le Compte Financier Unique (CFU)

REGARD TERRITORIAL | N°12 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, Daniel Zervudacki et Céline Cloarec - COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Cynthia Joubert, Delphine Rullier et l'ensemble du personnel - RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : Adobe Stock - CDG 13 - Sunmade - RÉALISATION GRAPHIQUE : **SUNMADE** - www.sunmade.fr / tél. 04 84 525 595 - IMPRESSION : SPOT Imprimerie - PÉRIODICITÉ : Quadrimestriel.

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



La disponibilité fait peau neuve



PARMI L'ENSEMBLE DES POSITIONS ADMINISTRATIVES PRÉVUES PAR LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984, LA DISPONIBILITÉ SEMBLE ÊTRE CELLE À AVOIR CONNU LE PLUS DE MODIFICATIONS AU COURS DE CES DERNIERS MOIS. L'OCCASION DE FAIRE LE POINT.

Moins visibles car éparées, les modifications du régime de la disponibilité sont pourtant nombreuses et concernent tous types de disponibilité.

Ainsi, il est réglementairement prévu depuis le 6 octobre 2018, la création d'une disponibilité d'office pour les fonctionnaires exerçant les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application du 27 mars 2019, ont impacté les disponibilités en lien avec une expérience dans le secteur privé. Outre l'encadrement de l'enchaînement d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles,

la loi prévoit la valorisation, sous conditions, des services privés susceptibles d'avoir été effectués durant une période de disponibilité. Grace à ce dispositif, les agents s'étant vu accorder des disponibilités sur autorisation ou pour raisons familiales depuis le 7 septembre 2018 conservent leurs droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans sous réserve de l'accomplissement d'activités lucratives (par exemple 600 heures par an d'activité salariée).

Le décret du 27 mars 2019 a également eu pour effet de rallonger la période d'octroi d'une disponibilité pour convenances personnelles susceptible d'être accordée (5 ans contre 3 auparavant). De plus, un fonctionnaire ne peut dorénavant renouveler cette disponibilité au-delà de cinq ans de disponibilité qu'après

avoir réintégré et accompli au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Encore plus récemment, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier a étendu la conservation des droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans en cas de disponibilité pour élever un enfant, en pratiquant cette conservation d'ancienneté que l'agent ait exercé ou non durant cette période une activité lucrative.

Des mesures actuelles, mais aussi pour l'avenir, la loi du 6 août 2019 modifiant également les conditions de réintégration des agents ayant pris une disponibilité pour suivre leur conjoint/partenaire de PACS à compter du 1^{er} janvier 2020. ■

QUELLES CONDITIONS DE RÉINTÉGRATION SELON LES TYPES DE DISPONIBILITÉS ?

À compter du 1^{er} janvier 2020, les conditions de réintégration seront les suivantes :

TYPE DE DISPONIBILITÉS	CONDITIONS AU REGARD DE LA DURÉE DE LA DISPONIBILITÉ ACCORDÉE
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité d'office pour raisons de santé • Disponibilité de droit pour raisons familiales 	<p>Si moins de 6 mois : réaffectation sur l'emploi occupé antérieurement</p> <p>Si plus de 6 mois : réaffectation à la première vacance/création correspondant au grade de l'agent</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS 	<p>Si moins de 6 mois : réaffectation sur l'emploi occupé antérieurement</p> <p>Entre 6 mois et 3 ans : réaffectation à la première vacance/création correspondant au grade de l'agent</p> <p>Si plus de 3 ans : proposition à l'agent de l'une des trois premières vacances correspondant à son grade.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité pour convenances personnelles • Disponibilité pour création/reprise d'entreprise • Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général 	<p>Jusqu'à 3 ans : proposition à l'agent de l'une des trois premières vacances correspondant à son grade.</p> <p>Au-delà de 3 ans : réintégration dans un délai raisonnable, apprécié en fonction du nombre de vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent intervenues depuis la demande de réintégration.</p>

Et si c'était l'heure de réfléchir à l'organisation des temps de travail ?



PRESQUE 20 ANS APRÈS LA LOI AUBRY, LA LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE VIENT DE RÉAFFIRMER LA DURÉE LÉGALE DU TEMPS DE TRAVAIL À 1 607H PAR AN ET MET AINSI UN TERME AU RÉGIME DE TRAVAIL MIS EN PLACE ANTÉRIEUREMENT À LA LOI DE 2001, JUSQUE-LÀ MAINTENU À TITRE DÉROGATOIRE.

Les collectivités concernées vont donc devoir s'engager dans une démarche d'évolution de l'organisation des temps de travail.

Les 35h sont souvent présentées comme un cadre rigide en matière de temps de travail, à l'origine d'un nombre important d'heures supplémentaires, d'avantages sans fondements légaux et d'habitudes de travail non conformes aux protocoles ARTT anciennement négociés.

Première étape indispensable de la démarche ; la phase de diagnostic permet d'identifier les règles et pratiques internes (protocole ARTT, règlement intérieur, usages et coutumes...) afin de mesurer les écarts avec la réglementation en vigueur. Cet état des lieux aborde également l'analyse de l'organisation des services, les heures supplémentaires, les astreintes, l'absentéisme...

La suite du « chantier » demande d'impliquer tous les acteurs, élus, managers, agents, sans oublier les organisations syndicales pour favoriser, à travers le dialogue social, la co-construction de propositions partagées d'évolution de l'organisation du temps de travail.

Ainsi, la durée hebdomadaire pourra être modulée (35h, 37h30, 39h) et les cycles de travail adaptés en fonction de l'activité, des besoins des services et des usagers : annualisation, horaires d'été / horaires d'hiver, horaires spécifiques pour les agents d'accueil, homogénéisation des horaires des services ressources, instauration des horaires variables associée à un système de contrôle automatique...

Au-delà du simple respect de la réglementation et d'une rationalisation des RTT et heures supplémentaires, le véritable enjeu est bien plus ambitieux qu'un rajout de quelques minutes de travail quotidien : rechercher l'optimisation de l'organisation des services de la collectivité afin d'offrir une véritable réponse à une attente toujours plus forte au besoin de services publics et de qualité du service rendu. Enfin, cette réflexion sur le temps de travail pourra également permettre d'aborder la répartition de la charge de travail, le sens de l'action publique ou encore la qualité de vie au travail, le télétravail... ■

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : DES JOURNÉES D'ACTUALITÉ RICHES EN ÉCHANGES

Organisées les 8, 11 et 14 octobre derniers, ces 1/2 journées, animées par les Juristes du CDG 13 ainsi que par Maître Didier DEL PRÊTE, Maître de Conférence à Sciences Po d'Aix-en-Provence et Avocat spécialiste du droit administratif et de la Fonction publique, ont été l'occasion de proposer aux participants un regard croisé sur les principales dispositions de la loi. Nouvelles compétences des CAP, lignes directrices de gestion, élargissement des possibilités de recours aux contractuels, création des contrats de projet y compris pour les agents de catégorie C, instauration d'une rupture conventionnelle pour les CDI, ou encore restriction du droit de grève sont les grandes transformations qui ont fortement suscité les questionnements et réflexions. Beaucoup de questions pour lesquelles des débuts de réponses existent mais qui seront précisées et complétées par les nombreux décrets et ordonnances à venir.



Mobilité et transport, une nouvelle approche centrée sur l'utilisateur



LA MOBILITÉ EST DEVENUE, DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, UN ENJEU CRUCIAL QUI TOUCHE DES SECTEURS VARIÉS ET ESSENTIELS DE PLUS EN PLUS INTERDÉPENDANTS : ÉCONOMIQUE, SOCIAL, SANTÉ, ENVIRONNEMENTAL ET ÉCOLOGIQUE.

Le gouvernement s'est saisi de cette question en préparant une loi d'orientation de la mobilité en cours de discussion. Cet enjeu est non seulement national mais aussi très présent sur notre territoire. Ainsi, la Métropole a élaboré un agenda de la mobilité ambitieux dès 2016 et travaille actuellement à la définition du plan de déplacement urbain.

Les attentes, les besoins et les projets sont considérables. Ils nécessitent des financements à la hauteur des enjeux. C'est l'une des principales préoccupations des élus locaux. Désormais, les approches privilégiées sont systémiques et non plus sectorielles.

UNE PRÉOCCUPATION NATIONALE MAJEURE AVEC DES RÉALITÉS DIFFÉRENTES SELON LES TERRITOIRES

La politique des transports n'est plus adaptée aux réalités de la France, aux besoins et aux

attentes des citoyens. La couverture des transports est très inégalement répartie sur le territoire, ce qui crée parfois un sentiment d'injustice et d'isolement. Sur 80 % du territoire national, aucune solution collective n'existe pour le transport quotidien. Ainsi, le tout-voiture est devenu une charge sociétale et individuelle. L'urgence environnementale et climatique appelle à se déplacer différemment, les transports étant les premiers émetteurs de gaz à effet de serre.

Les investissements se sont longtemps concentrés sur les grands projets au détriment des réseaux du quotidien. Conséquence, une personne sur quatre a déjà refusé un travail ou une formation faute de moyen de transport pour se déplacer, car la mobilité est aussi un facteur de lien social, un vecteur d'intégration et d'emploi. Au niveau individuel, le coût du tout-voiture pèse sur le pouvoir d'achat (18 % du budget d'un ménage en moyenne, 70 % des français se rendent au travail en voiture).

La transformation à opérer est donc considérable et prendra du temps, car c'est un paradigme et des habitudes qui sont à modifier. L'accent est à mettre sur la mobilité durable et au quotidien. Avec des politiques publiques qui mettent l'utilisateur au centre des préoccupations.

UNE LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS

Pour répondre à ces problématiques, le gouvernement a voulu prendre la mesure de l'enjeu et a soumis au Parlement un projet de loi d'orientation des mobilités qui suscite de grands débats, notamment au Sénat, sur les moyens de financement prévus. Ce texte s'articule autour de trois axes majeurs :

► Investir plus et mieux dans les transports du quotidien (plan RER, désenclavement des territoires ruraux...);

"60 % des habitants de ce département utilisent leur voiture pour se rendre à leur travail ; et seulement 10 % d'entre eux se déplacent en transport en commun"

► Faciliter et encourager le déploiement des nouvelles solutions pour permettre à tous de se déplacer : solutions alternatives à la voiture individuelle, covoiturage, transport à la demande, mobilité domicile-travail, forfait mobilité durable, développement de solutions innovantes de mobilité, circulation de navettes autonomes, meilleures informations numériques sur les trajets et les horaires ;

► Engager la transition vers une mobilité plus propre : objectif de neutralité carbone en 2050, conformément au plan climat (prime à la conversion, points de recharge des véhicules électriques, plan vélo).

Les métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération sont de leur côté confortées dans leur rôle d'autorité organisatrice de la mobilité (AOM). Le rôle de la Région est renforcé comme chef de file de la mobilité. Les plans mobilités remplaceront les plans de déplacements urbains.

LA MOBILITÉ : UN CHANTIER CONSIDÉRABLE DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE

Le constat est connu de tous : les Bouches-du-Rhône, département de plus de deux millions d'habitants, connaît une saturation complète de ses principaux axes routiers. Ainsi, 60 % des habitants de ce département utilisent leur voiture pour se rendre à leur travail ; et seulement 10 % d'entre eux se déplacent en transport en commun.

La métropole d'Aix-Marseille-Provence est atypique en raison de son organisation géographique (mer, étang, massifs boisés, plaines agricoles) et son asymétrie (deux villes importantes, plusieurs villes moyennes). Elle possède plusieurs pôles d'attraction.

Ce territoire est moins dense qu'ailleurs (une superficie six fois supérieure au

Grand Lyon pour une population deux fois moindre). Les déplacements pendulaires y constituent un enjeu majeur de la mobilité en raison de l'éloignement domicile-travail. Des phénomènes accentués par l'étalement croissant des périphéries des grandes villes et le polycentrisme. Les conséquences sont économiques (coûts, temps perdu, frein au développement) et environnementales (pollution, impact sur la santé), et ont également un impact sur la cohésion sociale. Ainsi, cinq communes (Marseille, Aix-en-Provence, Aubagne, Marignane, Vitrolles), concentrent près de deux tiers des emplois, avec un flux considérable entre le domicile et le lieu de travail. Par ailleurs, quarante mille demandeurs d'emplois n'accèdent pas à l'emploi faute de solution en matière de transport.

Des solutions existent : elles passent, dans un premier temps, par le changement d'habitude, le développement et l'interconnexion des modes de transport. D'autres s'inscrivent dans une démarche plus stratégique et globale. La métropole d'Aix-Marseille-Provence a donc fait de la mobilité l'une de ses priorités en votant, dès 2016, son agenda de la mobilité, et en l'inscrivant dans un projet d'ensemble (développement des modes doux de déplacement, le BHNS, les voies réservées sur autoroutes). Elle travaille également à l'élaboration du plan de déplacements urbains qui devrait, en principe, être approuvé en 2020. Celui-ci souhaite répondre à quatre enjeux : combiner les différents modes de déplacements ; rendre la métropole attractive, fluide, accessible à tous ; satisfaire une métropole polycentrique aux densités contrastées, permettre un cadre de vie remarquable et respirable.

La multimodalité, combinant les différents modes de transport est la solution privilégiée. Ainsi, différents projets sont conçus pour répondre aux enjeux : un plan vélo global, des transports à haut niveau de service (urbain et inter urbain), un système routier réinventé pour réduire la pollution (multimodalité, voitures propres, covoiturage...), des espaces partagés et plus attractifs (réduire le stationnement des voitures, augmenter celui des deux roues, cars de tourisme, adapter la stratégie à la taille des villes), préparer les conditions de mise en œuvre d'un service ferroviaire urbain type RER métropolitain.

Il est également prévu de privilégier un réseau hiérarchisé de pôles d'échanges multimodaux

« La multimodalité, combinant les différents modes de transport est la solution privilégiée »

pour permettre à 90 % des habitants d'être à moins de dix minutes d'un point d'accès au réseau (90 pôles d'échanges). Parallèlement, il s'agit de développer un système digital de mobilité facile et accessible : une seule

application smartphone pour choisir ses solutions mobilités, un bouquet de services multimodal, une simplification du système de tarification métropolitain.

La politique publique des mobilités intègre dorénavant la dimension environnementale et met l'utilisateur au cœur des dispositifs. Elle associe marche, vélo, transports publics, usage partagé de la voiture (réduction du trafic et de la vitesse). Les évolutions ne pourront être que lentes et parfois contradictoires au regard de l'existant. Ainsi, la transition s'annonce autant ardue qu'indispensable, et ne se fera qu'en proposant des solutions adaptées aux usagers. ■

Gabriel PLASSAT



Le changement de pratique de mobilité est un bouleversement « intégral » qui touche plusieurs facettes de la personne. Bien sûr, plus l'individu apprend tôt et plusieurs mobilités / immobilités, plus il sera capable de s'adapter. Il s'agit plutôt d'une volonté d'expérimenter au quotidien et ce quel que soit l'âge, à la fois de nouveaux modes mais aussi de nouvelles formes de travail et d'échange. Gabriel PLASSAT nous donne des pistes concrètes pour élargir notre réflexion.



Regard Territorial : Le 10 juillet dernier, le Sénat, dans le cadre de la Commission Mixte Paritaire, n'a pas trouvé d'accord sur l'ensemble du projet de loi d'orientation des Mobilités (LOM) estimant que les moyens financiers prévus ne sont pas à la hauteur des objectifs. Quel est votre point de vue sur ce projet de loi ?

Gabriel PLASSAT : La LOM va au-delà d'un projet de loi, c'est une démarche collective qui a engagé, engage et engagera tous les acteurs de ce domaine : collectivités, entreprises, opérateurs de mobilité, laboratoires de recherche. L'alignement des intérêts individuels pour des objectifs collectifs prend du temps mais les volontés sont bien là et les choses avancent.

Dans le covoiturage par exemple où j'ai été président de la commission durant les Assises, nous avons identifié plusieurs mesures à mettre en œuvre et certaines sont déjà en production comme un registre de preuve. Ce dispositif est en cours de développement. Il permet de certifier l'acte de covoiturage et ainsi de faciliter la mise en œuvre d'incitatifs par les collectivités et plus tard les entreprises pour leurs salariés. Nous passons d'une politique de mobilité du tout véhicule individuel à une tendance multimodale (marche, vélo, transports

collectifs, auto...) à une approche systémique qui prend davantage en compte les dimensions sociales, économiques et environnementales.

Pour « industrialiser l'exploration d'un maximum de scénarios », une liste de ressources du territoire documentée en détail pourra être établie par tous les

L'alignement des intérêts individuels pour des objectifs collectifs prend du temps, mais les volontés sont bien là et les choses avancent.

acteurs publics et privés (données ouvertes, logiciels, routes, véhicules, capteurs, compétences et connaissances ...) et sera utilisable par tous les acteurs (entreprise, association, agence ...) fonctionnant « sous contraintes ».

Trois types de contraintes pourront être établies et appliquées à tous ceux qui souhaitent utiliser les ressources identifiées :

- Contraintes d'entrées pour un projet : les ressources documentées ne pourront être utilisées qu'en suivant les guides, licences et limites décrits par le fournisseur de la ressource.
- Contraintes d'objectifs du projet : tous les projets devront chercher à résoudre des défis établis par le territoire. Ces défis seront présentés avec une liste d'objectifs chiffrés, clairs et opposables, les plus précis possibles.
- Contraintes de livrables : « Tout projet devra être documenté. Certains livrables auront des licences ouvertes ». Ce sont les ressources ouvertes qui servent à la fois de connecteur entre les acteurs, de traceurs des progrès en qualifiant leur développement et de richesses pour tous les acteurs. Les projets n'ayant pas réussi à atteindre les objectifs devront obligatoirement documenter cet échec et participer à des conférences dédiées.

« La mobilité a ceci de caractéristique qu'elle fait partie intégrante de l'identité et de la qualité de vie d'un territoire »

► **L'aire de la métropole marseillaise, où de grands projets sont en cours, a la particularité d'être polycentrique avec de nombreux flux de déplacements sur des infrastructures routières anciennes. Connaissez-vous d'autres métropoles qui ont cette configuration et quelles sont, à votre connaissance, les solutions qui ont été envisagées ?**

En complément des grands projets planifiés, notamment d'infrastructures, il est souhaitable d'engager une multitude de projets impliquant les associations locales, des entrepreneurs, des écoles, des laboratoires et les citoyens. Une approche systémique permettrait de créer, à l'échelle d'un territoire, une densité critique d'entreprises inspirées, coordonnées et cohérentes pour faire bouger les comportements de mobilité.

La mobilité a ceci de caractéristique qu'elle fait partie intégrante de l'identité et de la qualité de vie d'un territoire : une grande ville, une agglomération, une région, une nation, voire un continent.

Ainsi, en quelques mois, sur une agglomération par exemple, pourraient émerger une multitude d'ajustement et de créations : un éclairage public « intelligent », des espaces de co-working et autres tiers lieux de rencontre ou travail, un service de guidage piéton, un parc relais, des garages à vélo sécurisés « privés », une rénovation des arrêts de bus, des aires de covoiturage, un réseau de vendeurs ou loueurs de vélos ou trottinettes, une entreprise locale d'autopartage. Il s'agit de mettre en synergie plusieurs composants et compétences pour qu'émerge une nouvelle solution pertinente localement utilisant des briques standardisées donc répliquables.

► **En dehors des aides financières, quelles sont les pistes de réflexion et les mesures qui seraient le plus à même de motiver chaque individu ancré dans ses habitudes de déplacement individuel afin qu'il s'engage réellement dans le changement ?**

Nous pensons que les hubs peuvent jouer un rôle clé en reliant les habitants, les territoires et les activités quotidiennes. Leur mission, aujourd'hui orientée vers les transports, doit s'actualiser pour réduire les déplacements motorisés, encourager les mobilités choisies, renforcer les proximités, satisfaire les exigences environnementales et favoriser les accessibilités aux services publics et les activités des habitants et des visiteurs. Cette démarche d'intérêt général vise la construction d'un nouveau commun que nous initiions dans une communauté dédiée. C'est beaucoup demander à tous les protagonistes, mais ce sont là les conditions d'une urbanité actuelle et de qualité dans tous les territoires. Dès lors, il est urgent de revoir leur conception, leur intégration urbaine et leur maillage pour s'orienter vers l'invention d'un concept à construire de « hubs de (dé)mobilité ». ■

BIOGRAPHIE

Après avoir été ingénieur pour un grand groupe automobile, Gabriel PLASSAT a occupé un poste à l'ADEME en tant qu'ingénieur Energies et Prospectives, Transports et Mobilités. Expert pour la Commission européenne (INEA, H2020), pour l'ADEME et conseiller de plusieurs entreprises, il dirige également la Fabrique des Mobilités, le 1^{er} accélérateur public pour la création d'une nouvelle culture commune.

Gabriel PLASSAT est expert auprès de l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire, de l'Alimentation, de l'Environnement et du Travail, et donne en outre des cours à l'ESTACA (Ecole Supérieure des Techniques Aéronautiques et de Construction Automobile) et à l'ENP Business School. Écrivain, conférencier et enseignant, il souhaite inspirer des transitions majeures dans le domaine de la mobilité.



Trois ateliers pour anticiper l'usure professionnelle



UNE TRENTAINE DE RESPONSABLES, GESTIONNAIRES RH, DGS ET TECHNICIENS SE SONT RÉUNIS DANS LES LOCAUX DU CDG 13 LE 27 JUIN DERNIER POUR ÉCHANGER SUR LA PROBLÉMATIQUE DE L'USURE PROFESSIONNELLE.

des collectivités et établissements publics déjà engagés dans une réflexion ou dans une démarche de prévention de l'usure ont été invités à partager leurs expériences.

En partenariat avec SOFAXIS, trois ateliers ont été animés par des médecins, conseillers en prévention, consultants en organisation et gestionnaires emploi du CDG 13. Constitué d'une dizaine d'agents, chaque atelier a été l'occasion de prendre en compte les enjeux des collectivités et établissements publics du département. Ensemble, les participants ont abordé les différents volets de cette problématique et proposé des modes d'intervention pragmatiques et en adéquation avec les réalités locales.

► **ATELIER 1 :**
Un message pour communiquer et sensibiliser afin d'élaborer un support de communication incitant les employeurs territoriaux à agir en prévention.

► **ATELIER 2 :**
Une démarche pour observer et anticiper afin d'identifier et favoriser la coordination des acteurs et l'articulation des outils pour détecter les signaux d'alerte, témoins de l'installation de l'usure professionnelle.

► **ATELIER 3 :**
Une commission pour accompagner et orienter afin de recenser les retours d'expériences en prenant en charge les situations individuelles et réussir une reconversion professionnelle.

Ces ateliers ont donné lieu à l'élaboration de fiches pratiques prochainement disponibles

sur notre site Internet et seront adressées à l'ensemble des employeurs territoriaux du département. Tous pourront alors s'en inspirer pour engager une démarche active de maintien dans l'emploi au sein de leur structure.

Les participants ont souligné la qualité et la pertinence des échanges. Chacun indique avoir trouvé durant cette matinée de travail des éléments de réponse à ses interrogations et à ses besoins. ■



« Nous nous interrogeons sur la pertinence de notre participation à l'un des ateliers proposés. Bien que la démarche nous ait immédiatement intéressés, notre réflexion n'était pas suffisamment avancée. Nous craignons en effet être davantage dans une posture d'écoute et de recueil d'informations plutôt que dans une participation active à la démarche. Mais cela n'a pas été le cas, tant les animateurs de notre atelier nous ont exhortés à proposer, nous aussi, la matière première nécessaire pour construire ensemble une démarche ».



« En participant à ces ateliers, nous étions venus chercher des outils, une méthodologie, voire une feuille de route pour nous épauler dans la construction de notre démarche encore embryonnaire avouons-le ! Le projet du CDG 13 nous a immédiatement séduits ».

L'usure professionnelle touche un nombre croissant d'agents publics de manière toujours plus précoce. Des indicateurs comme le taux d'absentéisme, qui a progressé de 2,3 % entre 2015 et 2016 et de 28 % entre 2007 et 2016, ou le nombre de dossiers instruits par nos instances médicales, attestent d'un accroissement de ce phénomène. En 2018, sur 145 séances, plus de 170 avis de reclassement ont été prononcés par les instances médicales (hors ville de Marseille).

Lorsque les agents ne peuvent plus exercer leurs fonctions en raison de restrictions contraignantes et qu'ils n'ont pu intégrer un parcours de transition professionnelle, les dispositifs de reclassement sont difficiles à mettre en œuvre. Les conséquences sont lourdes, tant pour les employeurs (désorganisation des services, coûts des remplacements) que pour les agents (sentiment de déclassement, isolement, difficultés financières, familiales, sociales).

Face à ce constat, le CDG 13 initie un accompagnement afin d'agir en prévention primaire et limiter le recours au reclassement. Lors des ateliers organisés par le CDG 13,

Jour de carence :

les premières données de l'enquête flash



DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2018, LES AGENTS PUBLICS TITULAIRES, STAGIAIRES ET CONTRACTUELS EN CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE NE BÉNÉFICIENT DU MAINTIEN DE LEUR RÉMUNÉRATION PAR L'EMPLOYEUR QU'À COMPTER DU DEUXIÈME JOUR D'ARRÊT. LE POINT SUR LA MESURE, PLUS D'UN AN APRÈS SA MISE EN ŒUVRE À PARTIR D'UNE ENQUÊTE FLASH MENÉE PAR LA DGCL.



LES CAS POUR LESQUELS LE JOUR DE CARENCE NE S'APPLIQUE PAS

L'article 84 de la loi n° 2019-838 du 6 août 2019 a étendu les dispositions de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 concernant l'inapplicabilité du jour de carence aux fonctionnaires ou agents publics en situation de grossesse.

Cette nouvelle disposition, valable pour l'ensemble des congés maladie depuis la date d'entrée en vigueur de la loi, complète les mesures déjà applicables.

À ce jour, la suppression du jour de carence concerne : les cas de deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre 2 congés de maladie pour le même motif n'a pas excédé 48 heures, les cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour invalidité temporaire imputable au service, les cas de congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle et pour les congés de maladie accordés dans les 3 ans suivant un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD).

L'inapplicabilité du jour de carence concerne également les cas de congé du blessé (uniquement pour les militaires) et, depuis la nouvelle disposition introduite par la loi du 6 août 2019, les femmes enceintes.

L'objectif est d'évaluer, au travers d'un échantillonnage, les impacts de gestion et financiers de la mise en œuvre de la mesure.

Les premières données concernant la seule année 2018 relevées auprès des 52 collectivités ou établissements sélectionnés dans le département des Bouches-du-Rhône laissent apparaître sur les tendances suivantes :

LE MONTANT DES
SOMMES RETENUES
POUR DÉLAI
DE CARENCE S'ÉLÈVE
À PLUS DE

1 943 500 €



18 582
AGENTS DU
DÉPARTEMENT

AUXQUELS A ÉTÉ APPLIQUÉ
AU MOINS UN JOUR DE CARENCE
AU COURS DE L'ANNÉE 2018

+ DE 36 410
JOURS DE
CARENCE

OBSERVÉS SUR LE PANEL
DES COLLECTIVITÉS ET
ÉTABLISSEMENTS DU
DÉPARTEMENT CIBLÉS
PAR LA DGCL



Ces premiers éléments seront complétés par les résultats définitifs de l'enquête, qui seront disponibles d'ici fin 2019. Ils seront à rapprocher notamment du taux d'absentéisme des agents. ■

Le CDG 13 présent au Salon Préventica



DEPUIS PLUS DE 20 ANS, PRÉVENTICA EST LE SALON DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL. RETOUR SUR CETTE NOUVELLE ÉDITION COURONNÉE DE SUCCÈS, QUI S'EST TENUE DU 8 AU 10 OCTOBRE À MARSEILLE.

Maintien dans l'emploi, RPS, addictions, absentéisme, innovation en matière de QVT, prévention des risques pour les ATSEM ... Autant de thématiques qui ont été abordées par les collectivités territoriales (Région SUD PACA, Ville et Métropole de Marseille, Métropole Nice Côte d'Azur...) ainsi que par les acteurs de la prévention de la Fonction publique comme le Fonds National de Prévention de la CNRACL, les centres de gestion, la MNT, la SMACL et l'Anact... Préventica aura permis de nombreuses réflexions et échanges au travers de conférences, tables rondes, ateliers participatifs et retours d'expériences, tout en proposant des solutions innovantes et adaptées au travail. Les pôles Emploi et Santé du CDG 13, présents

au stand de la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion) aux côtés d'autres CDG de la Région Sud, ont participé à l'animation de 3 conférences sur la prévention de l'usure professionnelle, la conduite d'une démarche de prévention des RPS en interne, le maintien de l'employabilité des agents publics.

De nombreux autres enjeux ont été abordés lors de ces 3 jours de débat : la mobilité, la gestion des accidents du travail, les incivilités et agressions ... Cette édition riche de rencontres entre les différents acteurs publics aura également permis d'apporter des regards croisés avec le secteur privé.

INTERVIEW

François ROBERT Conseiller en prévention, Mairie de Cassis (7000 habitants) suite à la conférence « conduire sa démarche de prévention des RPS en interne en collectivité territoriale »

► Depuis 2017, votre collectivité s'est engagée dans une démarche de prévention des RPS et de promotion de la qualité de vie au travail. Dans quel contexte vous êtes-vous engagé dans cette démarche ?

Habités à travailler dans un environnement

privilegié, nous pensions être à l'abri des situations de souffrance au travail. Puis, nous avons senti que le climat social se dégradait et des vrais problèmes relationnels interservices entraînant des situations conflictuelles majeures sont apparus. Dans ce contexte, la mise en œuvre d'une évaluation des risques psychosociaux a été décidée.

► Quelle méthode avez-vous utilisée pour conduire ce projet ?

Nous avons lancé une consultation en nous appuyant sur l'accord cadre du 22 octobre 2013 ainsi que sur le guide méthodologique du ministère de la fonction publique. La

démarche retenue privilégiait une évaluation qualitative à partir d'entretiens collectifs, prenant en compte les unités de travail référencées dans notre document unique.

► Quels sont les principaux effets positifs de cette méthode ?

Grâce à un diagnostic clair et précis du climat social de la collectivité, nous avons pu mener une vraie démarche participative réunissant des agents volontaires de toutes les strates hiérarchiques et de tous les services qui ont proposé des actions communes. Dès lors, il y a un engagement de la collectivité de mettre en place des actions afin de répondre à leurs attentes.

INTERVIEW

Laurent FAURE, Responsable service Prévention et sécurité au travail de la ville d'Aix en Provence (140 000 habitants)

► **Que venez-vous chercher au Salon Préventica ?**

Le métier de préventeur au sein des collectivités territoriales s'est considérablement professionnalisé. Les partages d'expérience et la veille technique sont indispensables. La participation à un réseau spécialisé comme la e-communauté « santé et sécurité au travail » ou à un Salon professionnel comme Préventica sont un excellent moyen de se tenir informé des dernières avancées.

► **Avec qui êtes-vous venu ?**

Les 5 agents du service prévention et sécurité au travail ainsi que le service médecine préventive, le service social et handicap et les assistants de prévention, membres du CHSCT et agents assurant

une mission de formateur interne dans les domaines de la sécurité qui ont pu se rendre disponibles.

► **Les professionnels rencontrés ont-ils apporté des réponses à vos problématiques ? Dans quel domaine en particulier ?**

C'est précisément l'intérêt du salon de rencontrer un grand nombre de fournisseurs et de découvrir des matériels innovants, d'assister à des démonstrations, de tester soi-même certains produits.

Par exemple, en matière d'équipements visant à la prévention des troubles musculo-squelettiques, si les exosquelettes restent particulièrement impressionnants, notre attention s'est portée sur les matériels de manutention motorisés (tire-conteneurs ou brouettes électriques).

Autre domaine ciblé, les équipements dédiés aux travaux temporaires en hauteur avec comme idée la recherche de plateformes individuelles roulantes les plus compactes et les plus légères possibles et dans le domaine de la protection individuelle, des

fournisseurs capables de proposer des tissus mieux adaptés aux fortes chaleurs.

Le salon permet également de rencontrer des fournisseurs proposant des prestations de service comme la promotion de l'activité physique au travail, la prévention des chutes de plain-pied. Les échanges avec ces prestataires permettent de nourrir notre réflexion dans le cadre de projet à venir.

► **Dans quel objectif avez-vous assisté à ces conférences ? Quelle thématique vous a particulièrement intéressé cette année ?**

Nous avons suivi la conférence CNRACL dédiée aux retours d'expérience sur le logiciel PRORISQ et les conférences sur la prévention des Risques Psycho Sociaux et la lutte contre les incivilités et les agressions. Ce rendez-vous événementiel a conforté chacun d'entre nous dans son sentiment d'appartenance à une véritable communauté professionnelle. Autant de raisons de participer aux prochains salons.





Des fiches pratiques pour bien gérer les archives



GÉRER LES ARCHIVES EST INDISPENSABLE AU BON FONCTIONNEMENT D'UNE COLLECTIVITÉ. AFIN D'ACCOMPAGNER LES AGENTS PUBLICS ET LES ÉLUS, DE NOMBREUSES FICHES PRATIQUES SONT DISPONIBLES SUR LE SITE INTERNET DU CDG 13.

Les archives sont définies comme l'ensemble des documents, quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support, produits ou reçus par toute personne physique ou morale et par tout service ou organisme public ou privé, dans l'exercice de son activité.

Obligation légale pour les collectivités publiques, la gestion des archives nécessite de disposer d'éléments tant archivistiques que juridiques pour les traiter de façon adéquate.

Pouvoir dissocier les documents qui doivent être conservés de ceux qui peuvent être éliminés réglementairement au bout d'une durée d'utilité administrative précise est indispensable. La gestion des archives nécessite, en outre, de mettre en place des outils facilitant leur recherche et de disposer de conditions de conservation appropriées.

Pour accompagner les collectivités, le site internet du CDG 13 propose des fiches thématiques et pratiques, rédigées par les archivistes itinérants du Service Expertise et accompagnement en archivage et destinées

à appréhender la gestion des archives, dans leur diversité et leur globalité.

Celles-ci portent notamment sur le traitement des registres des délibérations, des arrêtés ou encore de l'état-civil, ainsi que sur leur gestion formelle et les modalités de toute éventuelle restauration.

Vous pourrez également y trouver des éléments sur la communication des archives au public (délais et conditions pratiques de communicabilité), ainsi que sur les possibilités de leur reproduction, avec des focus particuliers sur certaines typologies documentaires tels que les listes électorales, les recensements ou encore les documents d'urbanisme.

Indispensables à une gestion documentaire efficace, les éliminations d'archives doivent cependant être réalisées selon des modalités réglementaires strictes, afin de garantir le respect de la procédure administrative et de témoigner de l'existence antérieure des documents. Ces principes sont à retrouver dans une fiche qui leur est dédiée.

Enfin, plus en lien avec l'actualité, vous y trouverez un récapitulatif consacré au récolement des archives, qui est une obligation à chaque renouvellement de municipalité et qui est conseillé pour toutes les collectivités publiques. Accompagné d'un procès-verbal, ce récolement est un état des lieux de la conservation des archives qui, réalisé à intervalles réguliers, permet de signaler tout document éventuellement manquant et qui correspond à un transfert de responsabilité entre deux exécutifs.

En complément, le guide « Les archives, un atout pour la modernisation de l'administration territoriale », ainsi que plusieurs fiches pratiques publiées par l'ANDCDG sont téléchargeables. Ces outils sont destinés à accompagner les élus et les agents publics dans une gestion adaptée de leurs archives, au plus près des réalités qu'ils peuvent rencontrer. ■

L'intégralité de ces documents, régulièrement complétés et mis à jour, est disponible sur le site www.cdg13.com, à la page du *Service Expertise et accompagnement en archivage*.

L'insuffisance professionnelle n'est pas un comportement fautif



LE COMPORTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE FAISANT ÉTAT DE RETARDS ET D'UN MANQUE DE RESPECT DES CONSIGNES EST-IL CONSTITUTIF DE FAUTES OU CARACTÉRISE-T-IL UNE INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ? LA RÉPONSE EST ÉVIDENTE, DIREZ-VOUS. PEUT-ÊTRE PAS TANT QUE CELA ...

La faute professionnelle trouve son fondement dans l'article 29 du statut général de la Fonction publique, qui prévoit que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale », correspondant ainsi à un manquement aux obligations légales ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale. L'insuffisance professionnelle est, elle, prévue par l'article 93 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit pour ce motif la possibilité d'un licenciement. La jurisprudence la définira ultérieurement comme l'inaptitude à exercer les fonctions d'un grade par rapport aux exigences de capacité que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade (CE, 16 oct. 1998, n° 155080). La confusion entre ces deux notions peut s'expliquer par la complexité et le nombre important de situations possibles, mais aussi par une procédure renvoyant le licenciement pour insuffisance professionnelle pour un avis consultatif préalable devant le conseil de discipline. À compter de 2021, la loi de transformation de la Fonction publique prévoit que les dossiers de licenciement pour insuffisance professionnelle seront examinés par les commissions administratives paritaires, et non plus par leurs formations disciplinaires.

I LES INDICATEURS

La jurisprudence précise le contour de ces notions. En premier lieu, la distinction semblera principalement se fonder sur le caractère intentionnel du comportement reproché à l'agent, et, en cas de faute, sur le caractère probant de cette dernière. À cet égard, le Conseil d'État avait, en 2004, pu indiquer que l'insuffisance professionnelle se distingue de la faute disciplinaire en ce qu'elle n'induit pas de faute caractérisée,

mais « un manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles » de la part de l'agent visé (RM QE n° 101744 du 21.6.2011, JO AN). Si l'intentionnalité est avérée, alors il devrait davantage s'agir d'une faute professionnelle.

Autre indicateur, l'appréciation du comportement dans le temps. La Haute juridiction a ainsi pu indiquer que le licenciement pour insuffisance professionnelle ne saurait se fonder sur une carence ponctuelle. Pour autant, il n'est pas nécessaire que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent, ni qu'elle ait persisté après que celui-ci ait été invité à y remédier (CE n° 392621 du 1.6.2016).

Cela ne permet pas de préjuger de l'appréciation souveraine du juge, chaque situation s'appréciant au cas par cas, mais pourra permettre aux employeurs territoriaux de cibler plus facilement la bonne procédure et donc de sécuriser leurs décisions en évitant une annulation pour détournement de procédure.

DES CONSÉQUENCES DIFFÉRENTES SELON LA PROCÉDURE

Le choix de la décision retenue n'est pas anodin pour les agents, les issues n'étant pas les mêmes. Ainsi, en cas de faute, l'autorité disposant du pouvoir disciplinaire aura le choix dans l'éventail de sanctions prévues par la loi du 26 janvier 1984.

À l'inverse, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'employeur ne dispose que d'un choix binaire entre maintien en fonctions ou licenciement définitif si l'insuffisance professionnelle est avérée. À noter toutefois que dans ce cas, la loi prévoit au fonctionnaire le versement d'une indemnité de licenciement. ■

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE : VRAI OU FAUX ?

• *Un agent peut être licencié pour ce motif même si sa nomination à son poste est irrégulière.*

VRAI. Cependant, son aptitude ne pourra être appréciée qu'au regard des fonctions correspondant à celles pour lesquelles il a été engagé et/ou à celles de son grade (CE, 13.4.2018, n° 410411).

• *L'insuffisance professionnelle d'un agent peut donner lieu à une suspension de ses fonctions préalablement au licenciement.*

FAUX. Une telle suspension est illégale, celle-ci ne pouvant être motivée que par des manquements aux obligations professionnelles revêtant le caractère d'une faute disciplinaire (CAA Paris, 9.5.2012, n° 10PA01430).

• *Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent peut tenir compte de son état de santé.*

FAUX (CE, 25.2.1972, n° 80674).

• *Un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle sans s'être préalablement vu proposer un emploi de reclassement.*

VRAI. Pour le Conseil d'État, aucun texte législatif ou réglementaire, ni aucun principe n'impose de chercher à reclasser sur d'autres fonctions un fonctionnaire qui ne parvient pas à exercer celles qui correspondent à son grade ou pour lesquelles il a été engagé (CE, 18.1.2017, n° 390396).

Décryptage : Le Compte Financier Unique (CFU)

C'est quoi ?

Le Compte Financier Unique (CFU) est un document budgétaire simplifié qui a vocation à se substituer au compte administratif et au compte de gestion pour faciliter le débat démocratique.

Pourquoi on en parle ?

Le législateur autorise l'expérimentation du CFU pour les collectivités territoriales et leurs groupements sur la base du volontariat. Cette expérimentation doit débuter au 1^{er} janvier 2020, pour une durée de trois exercices et s'inscrit potentiellement vers une généralisation du dispositif.

Ce qui change ?

Les collectivités locales prêtes à se lancer dans l'expérimentation du CFU devront appliquer le référentiel budgétaire et comptable M57. Ce référentiel présente la particularité de pouvoir être appliqué par toutes les catégories de collectivités territoriales. Il reprend les éléments communs aux cadres communal, départemental et régional. Les états financiers établis en M57 apportent une information financière enrichie au lecteur, que ce soit le citoyen, l'organe délibérant ou les partenaires de la collectivité. De plus, le référentiel M57 intègre progressivement les principes du futur « recueil des normes comptables pour les entités publiques locales ».



Agenda du 1^{er} novembre 2019 au 31 janvier 2020

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

7 NOVEMBRE

Réunion du jury d'admission du concours d'ingénieur territorial

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

18 NOVEMBRE

Réunion des CDG PACA sur la préparation du bilan social 2019

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

10 DÉCEMBRE

Réunion des lauréats de concours
Organisation d'ateliers (simulations d'entretiens de recrutement/rédiger un CV / élaborer une lettre de motivation...)

LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13 (rez-de-chaussée du bât. B)

DU 27 AU 31 JANVIER 20

Épreuves orales du concours de rédacteur territorial

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

PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

SERVICE EAA :

8 NOVEMBRE

Journée des services archivistes itinérants des CDG de la région Sud PACA (9h-16h)

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

SERVICE ESJ :

28 NOVEMBRE

Comité Technique (14h30)

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

9 DÉCEMBRE

Commissions Administratives Paritaires (CAP) catégories A, B et C (9h-13h)

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

16 DÉCEMBRE

Commissions Consultatives Paritaires (CCP) A, B et C (9h- 12h)

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

**PROCHAINE PARUTION
février 2020**

