

Regard territorial

N°6 | OCTOBRE 2017 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- Tout savoir sur le référent déontologue
- Qualité de vie au travail : retours d'expérience
- Les nouveautés portant sur la loi de confiance dans la vie politique



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

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

VIVRE, ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES MUTATIONS PERMANENTES.

*« Je serai
garant avec ma
personnalité
de ce qui a été
engagé par mes
prédécesseurs »*

Le CDG 13 vient de connaître un changement de président en raison de l'application des textes sur le cumul des mandats qui touchait Michel AMIEL, sénateur-maire et président de cet établissement depuis 8 ans.

Le 22 septembre dernier, j'ai été élu par les membres du conseil d'administration. Je voulais vous faire part de mon immense plaisir d'avoir été porté à la tête du Centre de gestion dont j'étais vice-président depuis 3 ans.

Cette institution a toujours été un outil de qualité au service de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département. Elle continuera à travailler dans ce même esprit et je serai garant avec ma personnalité de ce qui a été engagé par mes prédécesseurs.

Le CDG 13 est un " pôle ressources " qui s'adapte en permanence et accompagne les collectivités dans leurs mutations, dans un contexte que l'on sait difficile.

Plusieurs thèmes seront abordés dans ce magazine. Les agents des collectivités ont des obligations déontologiques renforcées depuis la loi du 20 avril 2016.

Désormais, ils pourront, en cas de doute sur certaines situations les concernant, saisir le Référent déontologue qui pourra leur apporter conseil et avis. Le CDG 13 a sollicité un ancien haut magistrat pour remplir cette fonction.

La performance et la qualité de vie au travail sont devenues les maîtres-mots dans tous les milieux professionnels.

Le CDG 13 a organisé pour plus d'efficacité un "job dating" sur une journée, pour le compte

des collectivités, en présélectionnant des profils ciblés correspondant à leurs attentes.

Concernant les lauréats de concours, le CDG 13 les accompagne et les suit dans leur recherche d'emploi. Il en va de même tout au long de leur carrière en épaulant les agents dans leur mobilité.

Il est important également de prendre en considération les conditions et la qualité de vie au travail. Sur cette question, une première enquête a été réalisée pour en connaître la perception par les agents.

En cas de souci de santé, une protection sociale efficace est indispensable tant dans l'intérêt de la collectivité que dans celui des agents (santé, prévoyance).

Vous trouverez aussi un bilan d'étape sur le contrat groupe d'assurance statutaire auquel adhèrent 140 collectivités et établissements du département regroupant près de 14 000 agents.

La prévention de l'absentéisme, celui lié au travail, et le rôle des managers sont déterminants pour l'adaptation des services. La manière de la mettre en œuvre et de l'expliquer aux agents sont des étapes délicates et nécessaires pour réussir.

Dans tous ces domaines, le CDG 13 s'est investi et poursuivra le travail engagé pour répondre aux exigences des collectivités et de leurs agents.

Sommaire

ACTU	4	Confiance dans la vie politique : ce que la loi va changer
	5	Protection sociale complémentaire Supplément Juridique
DOSSIER	6	Tout savoir sur le référent déontologue
ENTRETIEN	9	Jacques Calmettes, référent déontologue du CDG 13
EMPLOI	10	20 minutes pour convaincre !
	11	Guide pratique pour les lauréats
SANTÉ	12	Qualité de vie au travail : retours d'expérience
	14	Contrat de groupe statutaire : premier bilan
COLLECTIVITÉS	15	Prévention de l'absentéisme : une culture collective à développer
À SAVOIR	16	Décryptage : le DIF des élus
AGENDA	16	Agenda du 1 ^{er} novembre au 31 décembre 2017

REGARD TERRITORIAL | N°6 - OCTOBRE 2017

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

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : 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, Ludovic Dehoul, Fanny Leydet et l'ensemble du personnel - RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : istock, fotolia, shutterstock - RÉALISATION GRAPHIQUE : **SUNMADE** - www.sunmade.fr / tél. 04 84 525 595 - IMPRESSION : Hémisud - PÉRIODICITÉ : Quadrimestriel.

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

Confiance dans la vie politique ce que la loi va changer



PREMIÈRES GRANDES LOIS DU QUINQUENNAT ET ENGAGEMENT DE CAMPAGNE PRÉSIDENTIELLE, LES TEXTES RELATIFS À LA CONFIANCE DANS LA VIE POLITIQUE ONT ÉTÉ PUBLIÉS AU JOURNAL OFFICIEL LE 16 SEPTEMBRE 2017. REVUE DE DÉTAILS DES MESURES QUI CONCERNENT LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES.

INTERDICTION DES EMPLOIS FAMILIAUX

Il est interdit aux exécutifs locaux d'employer des membres de leur famille proche dans leur cabinet (conjoint, parents et enfants ainsi que ceux du conjoint).

La violation de cette interdiction est punie d'une peine de 3 ans d'emprisonnement, de 45 000 € d'amende et entraîne la cessation du contrat.

En outre, les élus locaux, concernés par les obligations de déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts, devront informer sans délai la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique s'ils emploient au sein de leur cabinet un membre de leur famille « du second cercle » (frères et sœurs ainsi que ceux de son conjoint, conjoints des frères et sœurs, neveux et nièces et leurs conjoints, ancien conjoint).

FIN DE LA RÉSERVE PARLEMENTAIRE

Il est mis fin à la pratique de la « réserve parlementaire », consistant en l'ouverture de crédits votés et modifiés en lois de finances pour soutenir des investissements de proximité décidés par des collectivités locales et des activités menées par des associations.

INÉLIGIBILITÉ EN CAS DE MANQUEMENT À LA PROBITÉ

En cas de crimes ou de délits traduisant un manquement à la probité, une atteinte à la confiance publique ou au bon fonctionnement du système électoral, une peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité sera prononcée. Cette peine peut toutefois être écartée par une décision motivée du juge, en considération des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur. L'inéligibilité ne pourra excéder une durée de 10 ans en cas de condamnation pour crime et de 5 ans pour les délits, portée à 10 ans si le condamné exerce

une fonction de membre du gouvernement ou un mandat électif public. Inscrite au casier judiciaire, elle pourra être vérifiée lors de toute candidature à une élection.

FINANCEMENT DES CAMPAGNES ÉLECTORALES ET DES PARTIS POLITIQUES

Une « banque de la démocratie » sera créée pour aider les candidats et partis politiques à assurer, en cas de défaillance avérée du marché, le financement de campagnes électorales par l'obtention de prêts, avances ou garanties. La loi crée également un médiateur du crédit aux candidats et aux partis politiques, chargé de faciliter le dialogue entre les candidats et les établissements de crédit.

Les comptes de campagne seront désormais publiés en open data ainsi qu'au Journal Officiel. Un troisième texte viendra compléter ce dispositif afin de réformer la Constitution et interdire, notamment, le cumul de plus de trois mandats identiques successifs.

Le CDG 13

acteur de la protection sociale complémentaire



DEPUIS 2011, LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES PEUVENT PARTICIPER FINANCIÈREMENT AUX FRAIS DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE DE LEURS AGENTS.

Chaque collectivité peut choisir entre deux formules :

- **La labellisation** : chaque agent souscrit individuellement auprès de l'organisme de son choix un contrat qui a obtenu la qualification de « labellisé ».
- **La convention de participation** : la collectivité, après mise en concurrence, conclut une convention de participation adaptée aux besoins spécifiques de ses agents et aux conditions de solidarité prévues par la loi. L'adhésion individuelle des agents reste facultative. La convention est conclue pour 6 ans.

Les CDG peuvent souscrire, pour le compte de leurs collectivités, des accords - cadres dans ce domaine. Les collectivités adhérentes permettent ainsi à leurs agents de bénéficier d'un contrat aux prestations plus complètes et à tarif négocié à grande échelle.

Le CDG 13 a été un des premiers centres de gestion à mettre en œuvre les deux conventions de participation dès le 1^{er} janvier 2013.

Le terme de ces conventions interviendra le 31/12/2018 et leur renouvellement doit nécessairement être anticipé. Le CDG 13 souhaite associer ses collectivités adhérentes à cette démarche en réalisant auprès d'une vingtaine d'entre elles un sondage.

Objectifs : évaluer l'adéquation avec le marché et les attentes des agents des conventions existantes, afin d'identifier les pistes de perfectionnement.

Dès la fin 2017, les collectivités seront invitées à mandater le CDG 13 en vue du lancement des nouvelles procédures de consultation.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DU CDG 13 EN CHIFFRES

- 57 collectivités adhérentes
- 47 collectivités territoriales en santé pour 6 340 adhérents et bénéficiaires
- 26 collectivités territoriales en prévoyance pour 4 560 adhérents

SUPPLÉMENT JURIDIQUE !



Recevez chaque mois, l'essentiel de l'actualité juridique décrypté à l'aide d'analyses professionnelles et pratiques sur la portée des textes, jurisprudences et réponses ministérielles.

Abonnez-vous sur :

www.cdg13.com

Tout savoir sur le référent déontologue



DEPUIS LE DÉCRET DU 10 AVRIL 2017, CHAQUE COLLECTIVITÉ ET ÉTABLISSEMENT PUBLIC A L'OBLIGATION DE DÉSIGNER UN RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE.

SON RÔLE ?

APPORTER AUX AGENTS APPUI ET CONSEILS SUR TOUTES LES QUESTIONS RELATIVES À LA DÉONTOLOGIE DANS L'EXERCICE DE LEUR MÉTIER.

La loi de déontologie du 20 avril 2016 crée le droit pour tous les agents exerçant dans la Fonction publique de consulter un référent déontologue chargé de leur apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires.

Ainsi, le référent déontologue est chargé de répondre aux questions que les agents peuvent se poser sur les principes déontologiques à respecter dans l'exercice de leur fonction. L'idée est aussi de favoriser la diffusion d'une culture et une meilleure connaissance des droits et obligations des agents dans l'exercice de leurs missions.

| SUR QUOI PEUT-IL ÊTRE SAISI ?

Le référent déontologue peut être interrogé sur :

- Les conditions et applications déontologiques : dignité, probité, impartialité, neutralité, secret et discrétion professionnels, obéissance hiérarchique, devoir de réserve...
- La prévention des conflits d'intérêts, l'obligation de déclaration d'intérêts, l'obligation de déclaration patrimoniale
- Les situations de cumul d'activités

Il peut également avoir une mission de sensibilisation et de formation auprès des agents et des cadres selon la lettre de mission qui lui sera remise.

La fonction de référent déontologue peut être étendue à d'autres missions comme celle de référent "alerte éthique" ou lanceur d'alerte.

Cette dernière mission ne pourra être exercée qu'à partir du 1^{er} janvier 2018. L'alerte portera notamment sur des faits susceptibles d'être qualifiés de crime ou délit, de conflit d'intérêts, ou de représenter une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général dont l'agent aura eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Le lanceur d'alerte devra respecter un circuit d'information par étapes, prévu dans les

textes (information de son supérieur hiérarchique, de son employeur et/ou du référent déontologue). Le référent déontologue le conseillera et l'orientera vers les institutions compétentes. Il interviendra en conformité avec la procédure de recueil des alertes que la loi impose aux collectivités de plus de 10 000 habitants.

Le référent déontologue peut se voir également confier la responsabilité de référent "laïcité". Dans ce cadre, il apportera ses conseils en matière de laïcité aux agents dans l'exercice de leurs fonctions. Il pourra être sollicité sur des questions portant sur le respect et la mise en œuvre pratique de ce principe.

| QUI PEUT LE SAISIR ?

Tous les agents, fonctionnaires ou contractuels, peuvent saisir le référent déontologue directement, sans aucune obligation d'informer préalablement sa hiérarchie (sauf pour le lanceur d'alerte).

| COMMENT LE SAISIR ?

Les textes ne le précisent pas, en dehors des modalités de publicité sur la mise en place de cette fonction.

Les modalités de saisine du référent déontologue doivent être simples : par voie postale et/ou électronique. La confidentialité doit être assurée.

Le demandeur peut également être entendu par le référent déontologue dans le cadre d'un entretien individuel en tête à tête.

Le référent déontologue doit rendre son avis dans un délai raisonnable de 2 à 3 mois (cf. entretien avec Jacques CALMETTES, référent déontologue au CDG13, page suivante).

Il est toutefois indispensable de rappeler que le conseil émis par le référent déontologue n'a qu'une valeur consultative. Il ne peut pas faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif. ■

CAS PRATIQUES

- ▶ Agent mais également Président d'une association de quartier, **puis-je m'exprimer librement**, au titre de ce mandat, **sur les réseaux sociaux** concernant les projets communaux ?
- ▶ Amené à être nommé sur un poste de DGS, mon futur employeur **est-il en droit d'exiger de moi que je lui transmette une déclaration d'intérêts** ainsi qu'une déclaration de mon patrimoine ?
- ▶ Agent d'accueil dans une intercommunalité, **mon employeur peut-il m'interdire de porter en évidence des signes à caractère religieux** ?
- ▶ Dans le cadre de mes fonctions au sein du service des marchés publics, **puis-je être amené à me prononcer sur le dossier** d'une entreprise candidate **appartenant à un membre de ma famille** ?
- ▶ Souhaitant diversifier mes activités, **puis-je créer une entreprise sans toutefois diminuer mon temps de travail en tant que fonctionnaire** pour ne pas impacter mes revenus ?

Jacques CALMETTES



Jacques Calmettes vient d'accepter la fonction de référent déontologue au sein du CDG 13 pour le compte des collectivités affiliées. Il nous présente son parcours et ses missions.



Regard Territorial : Pouvez-vous nous retracer votre parcours professionnel ?

Jacques Calmettes : Je suis ancien magistrat et j'ai été pendant de nombreuses années, Président de cour d'assises. J'ai donc pour habitude de traiter des situations humainement complexes et de m'appuyer sur des textes de droit.

Magistrat honoraire depuis juin 2014, je suis disponible pour remplir cette nouvelle fonction. J'ai eu des responsabilités au sein d'associations de soutien aux victimes d'infraction pénale ; j'ai été Président de l'Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiations (INAVEM).

Dans un autre contexte, j'ai aussi un mandat électif dans une commune en dehors des Bouches-du-Rhône.

Par conséquent, je connais ce qui se vit dans les collectivités territoriales.

► Comment concevez-vous votre rôle de référent déontologue ?

JC : Il est basé sur la lettre de mission que m'a donnée le Centre de gestion. Il est assez large et couvrira un champ assez vaste. Il s'enrichira

en fonction des situations rencontrées et de la pratique. Je suis attaché à la qualité des relations humaines. Je serai très attentif aux interrogations des agents. J'apporterai mes conseils et fournirai un avis, notamment, sur le respect des principes déontologiques, les conflits d'intérêts, les cumuls d'activités, le principe de laïcité.

Au-delà de mon expérience, le regard extérieur que je porterai sur les situations qui me seront soumises, offrira, me semble-t-il, une garantie supplémentaire pour accomplir au mieux cette fonction.

« Je serai garant de la confidentialité des demandes des agents. »

► Comment avez-vous été choisi par le CDG 13 ?

JC : Les textes laissent tout un tas de possibilités : un ou des agents qui relèvent de la collectivité, ayant les compétences et les aptitudes, peuvent exercer la fonction de

déontologue. Cette fonction peut également être remplie par un collège composé de personnalités qualifiées extérieures à la collectivité ou bien d'agents relevant d'une autre collectivité.

En tant que magistrat à la retraite, je remplis les conditions pour exercer cette fonction. Le CDG 13 recherchait une personne ayant une pratique du droit, attentive au contexte, aux situations et aux personnes, et intéressée par le monde des collectivités locales. Ayant eu moi-même le statut de magistrat travaillant dans une administration publique, je connais, de par les fonctions que j'ai exercées, l'importance de respecter scrupuleusement, parfois non sans difficultés, les principes déontologiques de la Fonction publique. Il a donc semblé que je répondais à ces critères. Après avoir échangé avec les responsables du CDG 13, j'ai accepté leur proposition.

► Êtes-vous soumis à des règles particulières ?

JC : Il va de soi que le référent déontologue doit être exemplaire s'il veut être légitime dans cette fonction. Il est naturellement tenu aux obligations de secret et de discrétion professionnels. Tous les principes déontologiques s'appliquent à lui comme à tout autre agent,

«*Au-delà de mon expérience de magistrat, le regard extérieur que je porterai sur les situations qui me seront soumises, offrira, me semble-t-il, une garantie supplémentaire pour accomplir au mieux cette fonction.*»

c'est-à-dire la discrétion, l'impartialité, la neutralité, l'obligation de réserve, de probité et de prévention de conflit d'intérêts.

Conformément aux textes, j'ai transmis une déclaration d'intérêt, préalable à ma nomination.

► **Concrètement, comment va se dérouler votre mission ?**

JC : Je vais exercer ma fonction de manière autonome, sans rattachement hiérarchique au sein du CDG 13. Le Président du CDG 13 m'a désigné par un arrêté et a fixé mon cadre d'intervention dans une lettre de mission. Les moyens matériels nécessaires m'ont été donnés pour remplir ma mission.

Le CDG 13 est sollicité par les collectivités et les établissements publics pour répondre à des questions statutaires complexes et remplir une mission de conseil.

Le référent déontologue, quant à lui, est saisi directement par les agents et sur des domaines d'intervention plus étroits.

Je serai garant de la confidentialité des demandes des agents des collectivités. Néanmoins, il m'appartiendra d'assurer une cohérence, lorsque le cas se présentera, entre les réponses apportées aux demandes des agents et celles fournies aux collectivités.

Il est nécessaire de rappeler que ce sont des avis qui ne sont pas susceptibles de recours devant le Tribunal administratif. Mon rôle est d'émettre des avis et des conseils pour éclairer l'agent sur ses questionnements. Je peux être saisi directement par l'agent, par courrier par voie postale ou électronique.

Par ailleurs, soit à sa demande, soit à ma demande, selon les besoins, je recevrai l'agent en entretien. Je rendrai ensuite un avis écrit, au plus tard dans les 2 mois de la saisine de l'agent. ■

CONTACT

Vous pouvez contacter le référent déontologue à l'adresse mail suivante :

deontologue@cdg13.com

ou par courrier, sous pli confidentiel, adressé au référent déontologue, au CDG 13.

Les agents des collectivités et établissements publics affiliés au CDG 13 peuvent saisir le référent déontologue depuis le 1^{er} octobre 2017.

Les agents des autres collectivités doivent s'informer auprès de leur service des ressources humaines. Les collectivités non affiliées au Centre de gestion qui souhaiteraient adhérer à la mission du CDG 13 pourront le faire début 2018.

BIOGRAPHIE

Jacques Calmettes, Magistrat honoraire, ancien conseiller de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, a été successivement Président des Cours d'assises des Alpes-Maritimes, du Var et des Bouches-du-Rhône de 2005 à 2014. Après un début de carrière professionnelle comme éducateur pendant quelques années au sein de l'administration pénitentiaire, il intègre par la suite la magistrature. Il occupera plusieurs fonctions civiles ou pénales. Premier adjoint

d'une commune de 5 000 habitants dans le département du Tarn-et-Garonne, il est également conseiller élu d'une communauté de communes. Très investi dans les associations d'aide aux victimes qui soutiennent les victimes d'infraction pénale, il a été Président de l'Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation (INAVEM) pendant 6 ans. Il est Chevalier de la Légion d'honneur et Officier de l'Ordre national du Mérite.

20 minutes pour convaincre !



LE 23 JUIN DERNIER, LE CDG13 A ORGANISÉ LE PREMIER «TERRITORIAL DATING». UNE EXPÉRIMENTATION À LAQUELLE SE SONT PRÊTÉS HUIT EMPLOYEURS TERRITORIAUX POUR UN TOTAL DE QUINZE POSTES À POURVOIR. LES CANDIDATS AVAIENT VINGT MINUTES POUR CONVAINCRE LES RECRUTEURS ET DÉCROCHER UN SECOND ENTRETIEN.

Choisir un nouveau collaborateur est un exercice délicat pour tout employeur. Il l'est plus encore pour l'employeur public, notamment lorsqu'il recrute un fonctionnaire car il s'agit de sélectionner un collaborateur pour de nombreuses années.

Aussi, plus que tout autre employeur, l'employeur public n'a pas droit à l'erreur. Au-delà des compétences techniques, ce sont bien le savoir-être et la manière de servir qui font la qualité d'un agent. Or, seule une rencontre permet de déceler des qualités comme le sens du service public, la réactivité, la pugnacité, l'esprit d'équipe, la capacité à relever des défis... Qualités qui sont difficiles à faire ressortir dans un CV, mais qui constituent des atouts qui se révèlent généralement lors des entretiens.

Le «Territorial dating», largement inspiré du «job dating» ou «speed dating», avait pour objectif d'offrir aux employeurs territoriaux du département l'opportunité de rencontrer, au cours d'entretiens d'une vingtaine de minutes, des candidats aux profils variés et dont le CV aurait peut-être été écarté lors d'une procédure de recrutement classique.

Huit collectivités et établissements se sont prêtés à cette expérimentation, offrant un total de quinze postes dans cinq filières différentes et couvrant les trois catégories de la Fonction publique territoriale. A l'issue de ces entretiens, plusieurs candidats ont été présélectionnés pour être reçus dans le cadre d'un second entretien et ont fait l'objet d'un recrutement. ■



TÉMOIGNAGE

M. Buffa

Recruté sur le poste d'ingénieur bâtiments à Fos-sur-Mer

« En candidatant sur le poste, j'étais plutôt confiant puisque mon profil correspondait aux missions décrites. Ma confiance s'est quelque peu émoussée au vu du nombre de postulants, de mon jeune âge et de mon expérience exclusivement dans le privé.

Lors de l'entretien, j'ai été rassuré car les questions de la DRH et de la DGS, n'étaient finalement pas si éloignées de celles auxquelles j'avais eu à répondre dans le privé. J'ai été convoqué pour un second entretien en mairie. Aujourd'hui, je suis un candidat heureux qui intégrera bientôt la mairie de Fos, d'autant plus heureux que je suis convaincu que la fonction publique territoriale offre plus de perspectives de carrière que n'importe quelle entreprise privée soumise à la dure loi de la concurrence et des marchés. »

M. Picquart

DRH de la commune de Pélissanne

« Comme d'autres villes, Pélissanne rencontre parfois des difficultés de recrutement. Aussi, lorsque nous avons su que le CDG13 organisait le «Territorial dating», nous avons souhaité y participer. Les entretiens ont été conduits par le DRH. Même si le planning a été bouleversé par le désistement de quelques candidats, nous ne le regrettons pas. En effet, outre le «confort» qu'elle apporte (repérage, présélection, convocation des candidats par le CDG), cette manifestation nous a permis de découvrir des profils qui nous auraient échappé lors d'un recrutement classique et qui se sont révélés intéressants. D'ailleurs, parmi eux nous avons trouvé les collaborateurs potentiels pour occuper les postes de directeur de crèche et d'agent de médiathèque. Bientôt nous les recevrons en mairie pour un second entretien. »

Guide pratique pour les lauréats



LA LOI « DÉONTOLOGIE » A INTRODUIT DE NOUVELLES DISPOSITIONS VISANT À FAVORISER LE RECRUTEMENT DES LAURÉATS AVANT QU'ILS NE PERDENT LE BÉNÉFICE DE LEUR CONCOURS.

La loi du 20 avril 2016 a modifié les obligations des autorités organisatrices de concours en termes de gestion des listes d'aptitude et de suivi des lauréats. Désormais, l'inscription sur liste d'aptitude est valable 2 ans, renouvelable 2 fois pour une période d'un an sur demande expresse du lauréat (soit 4 ans de validité au total contre 3 ans auparavant). L'autorité organisatrice a par ailleurs, l'obligation d'assurer désormais le suivi des lauréats jusqu'à leur recrutement. Cet accompagnement est différent selon l'ancienneté de l'inscription du candidat sur liste d'aptitude : dès la première année d'inscription, il est invité à participer à une réunion d'information collective. Après deux ans d'inscription, un entretien individuel doit lui être proposé.

Devant l'imprécision du texte et dans un souci d'harmonisation des pratiques et d'égalité de traitement et d'information des candidats, les CDG se sont réunis à trois reprises en commission nationale afin de développer des outils communs de gestion des listes et d'accompagnement des lauréats. Dans l'attente de la finalisation de ces outils et recommandations, le CDG 13 a conçu un support d'informations qui a vocation d'aider les lauréats pour faire aboutir favorablement leur candidature.

Ce document réunit l'ensemble des conseils utiles à tout postulant à la Fonction publique territoriale. Il sera désormais adressé à chaque lauréat de concours, en même temps que son attestation de réussite et son relevé de notes. ■

Guide à l'intention des postulants à la fonction publique territoriale

Vous êtes à la recherche d'un poste dans la fonction publique territoriale. Ce document contient quelques conseils avisés pour vous aider.



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

Focus : Le conseiller en mobilité carrière



QU'IL S'AGISSE D'EXERCER LES MÊMES FONCTIONS DANS UN AUTRE ÉTABLISSEMENT, UNE AUTRE RÉGION, DE CHANGER D'EMPLOYEUR OU DE SE RECONVERTIR, LE CONSEILLER EN MOBILITÉ CARRIÈRE ACCOMPAGNE LES AGENTS QUI SOUHAITENT ÉVOLUER DANS LEUR CARRIÈRE ET DANS LA CONSTRUCTION DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL. DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, CE MÉTIER SE DÉVELOPPE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES. **RENCONTRE AVEC CORINNE BIHL, CONSEILLER EN MOBILITÉ CARRIÈRE AU CDG 13.**

Regard territorial : Auprès de qui intervenez-vous ?

Corine BIHL : J'interviens auprès de lauréats de concours, fonctionnaires, chômeurs et étudiants en fin de cycle souhaitant mettre à profit leur cursus universitaire et s'engager dans la vie active.

► **Quelle aide pouvez-vous apporter ?**

CB : Les lauréats recherchent un observateur doté d'une bonne connaissance des collectivités afin de mieux appréhender les métiers et les postes offerts. Les fonctionnaires d'autres régions souhaitent connaître le département et son environnement territorial. Les étudiants, quant à eux, sont davantage intéressés par des domaines correspondant à leurs études (juridique, management, urbanisme, développement territorial...).

► **Comment se déroule un entretien ?**

CB : C'est un échange portant sur un projet, des conseils sur une situation administrative ou des difficultés relationnelles au sein d'une structure. Il doit aboutir à la recherche de solutions permettant au candidat de poursuivre son objectif de manière positive, accompagné d'un regard expert sur son CV et sa lettre de motivation. ■

Qualité de vie au travail

retours d'expérience



LE 12 OCTOBRE, LE CDG 13 A ORGANISÉ UN COLLOQUE SUR LE THÈME : « DE LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU QUOTIDIEN... VERS LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ». L'OCCASION D'ÉCHANGER SUR LES DÉMARCHES PRATIQUES ET INNOVANTES MISES EN PLACE DANS LES COLLECTIVITÉS.



Trois ans après la publication de la circulaire du 25 juillet 2014, la diversité des démarches engagées par les collectivités du département en matière de prévention des risques psychosociaux mérite d'être relevée.

Pourtant, au départ, cette circulaire a d'abord un peu effrayée, par la précision des étapes à mettre en œuvre, les résultats attendus et les délais annoncés. Les collectivités ont cependant pris progressivement la mesure des enjeux de ces risques professionnels « pas comme les autres » et **des démarches pratiques et innovantes ont commencé à se déployer.**

Comme le prévoit le « *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique* » de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, certaines collectivités ont engagé un diagnostic basé sur une enquête par questionnaire complétée d'entretiens, pour aboutir à la formulation de pistes d'actions déclinées en plan d'actions.

D'autres collectivités ont souhaité enrichir directement leur document unique en y intégrant les risques psychosociaux. Des outils

comme la brochure de l'INRS « *Évaluer les risques psychosociaux : l'outil RPS-DU* » ont ainsi servi de support à la conduite de réunions par unité de travail.

Quelle que soit la méthode utilisée, les collectivités ont été amenées à réfléchir autour des 6 familles de facteurs de risques du rapport du collège d'expertise Gollac :

1. **les exigences de travail**
2. **les exigences émotionnelles**
3. **l'autonomie**
4. **les rapports sociaux**
5. **les conflits de valeur**
6. **l'insécurité socio-économique**

Cette classification a également été retenue par le CDG13 lors du lancement de l'Enquête Qualité de vie au travail, en partenariat avec Sofaxis. Une note de conjoncture, reprenant l'ensemble des résultats de l'enquête, est accessible sur le site du CDG.

Parfois, des événements ont nécessité d'aborder les risques psychosociaux sous l'angle de la prévention tertiaire pour résoudre des problématiques individuelles. Dans ce cas, les acteurs de la prévention (DRH, service prévention, médecin de prévention, CHSCT), ont développé des dispositifs de signalement,

de prise en charge et d'analyse des situations de travail permettant d'apporter des solutions au cas par cas.

Aujourd'hui, le **challenge réside dans le passage d'une logique curative très individuelle à une approche collective** permettant de prévenir le plus en amont possible l'apparition de facteurs de risques psychosociaux dans les organisations.

Quel que soit le contexte, les participants au colloque se sont accordés sur les éléments incontournables pour la réussite d'une démarche RPS :

- un engagement fort des autorités territoriales
- une démarche participative propre à chaque structure
- une communication régulière à tous les échelons de la hiérarchie
- le partage du diagnostic par tous et la validation du plan d'actions en CHSCT

In fine, c'est par la mise en œuvre du plan d'actions de prévention des risques psychosociaux que l'on construit progressivement une politique de qualité de vie au travail. ■

EN CHIFFRES

ENQUÊTE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



47,7% des agents ne sont pas consultés lorsqu'il y a des changements qui concernent leur activité



29% des agents se sentent épuisés en débutant la journée, 32% se sentent stressés



95% des agents estiment que remplir une mission de service public a de l'importance



85% des agents arrivent à concilier travail et vie personnelle



45% des agents estiment qu'on leur demande d'effectuer une quantité de travail excessive

Source : Sofaxis pour le CDG13 - Septembre 2017

INTERVIEW

Muriel Germa

Directrice des Ressources Humaines, Mairie de Martigues

« La Ville de Martigues a toujours porté une attention particulière aux conditions de vie au travail de ses agents. Pendant longtemps, les moyens de la collectivité ont permis de satisfaire la plupart des attentes des services et des agents. Pour autant, le niveau de satisfaction et de bien-être au travail n'a pas connu le même développement, ce qui a conduit la Ville à s'interroger sur deux notions : le ressenti des agents et l'exposition aux risques psychosociaux.

Après une période de réflexion, il est apparu évident que l'élaboration et le déploiement d'une politique de prévention des RPS ne pouvait être l'affaire d'«experts» mais devait se nourrir de la réflexion et de l'expérience de tous : élus, directions, mais aussi cadres intermédiaires et de proximité, agents et partenaires sociaux. L'élargissement de la démarche, avec l'appui du service

Prévention et Sécurité au Travail du Centre de gestion, a permis d'en mesurer la légitimité ainsi que l'ampleur des attentes.

L'association de l'ensemble des encadrants a eu plusieurs effets :

- Rompre l'isolement des managers
- Favoriser la prise de recul
- Découvrir la richesse des expériences et l'ampleur de certaines problématiques
- Prendre conscience de l'apport de la réflexion des collectifs de travail
- Valoriser l'importance de la solidarité hiérarchique et mesurer éventuellement les dysfonctionnements générés par sa défaillance

Mais attention, un plan de prévention des risques psychosociaux ne peut se réduire à un catalogue d'actions ou de recettes. Il s'agit d'avantage d'un cadre dynamique et évolutif que d'un document achevé ».

BRÈVE

DOCUMENT UNIQUE, ÉTAT DES LIEUX 15 ANS APRÈS

Les 19, 23 et 27 juin derniers, le service Prévention et Sécurité au Travail a réuni le réseau des assistants et conseillers prévention du département sur le thème « Document unique : où en est-on ? ».

123 participants représentant 65 collectivités et établissements (parmi lesquels des DGS et DRH qui avaient été conviés) ont pu échanger sur le cadre réglementaire et ses évolutions, les clés de la réussite, les écueils et les points de blocage dans la construction et/ou le suivi d'un tel projet, la méthodologie et les outils à disposition.

Les participants ont souligné le rôle central de l'évaluation des risques dans la politique de prévention des collectivités, tout en regrettant certains facteurs limitants : problème de dimensionnement du poste ou du service prévention (effectif et temps disponibles), complexité de la méthode, appropriation insuffisante par l'ensemble des acteurs de la collectivité, coût de certaines actions de prévention... Autant de points qui rendent parfois difficile le développement d'une culture de la prévention partagée par tous.

Des pistes de réflexion pour optimiser le suivi et l'appropriation de cet outil par l'ensemble des acteurs des collectivités ont été dégagées :

- inscrire la démarche comme un point de départ et non une finalité
- faire valider le plan d'actions par l'Autorité et le CHSCT
- confier aux encadrants la mise en œuvre et le suivi des actions, avec l'appui des assistants et conseillers de prévention
- sensibiliser les élus et l'ensemble de l'échelle hiérarchique

Contrat de groupe statutaire : premier bilan

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Bouches-du-Rhône assure le suivi du contrat groupe d'assurance du personnel. Le marché en cours a été attribué, après une procédure de marché public et pour 4 années, à la compagnie CNP assurances et SOFAXIS qui en assure la gestion.

Ce contrat garantit les risques financiers encourus à l'égard du personnel en cas de décès, d'invalidité, d'incapacité et d'accidents imputables ou non au service. Dépassant la simple couverture du risque statutaire, ce contrat met également à la disposition des collectivités adhérentes un ensemble de services et d'outils de prévention destinés à maîtriser les absences et prévenir les risques professionnels.

Une nouvelle consultation, à laquelle toutes les collectivités du département seront conviées, sera lancée en 2017 pour le prochain contrat groupe 2018/2021.

BILAN DU CONTRAT GROUPE ASSURANCE



COLLECTIVITÉS

140 assurées
68 de + de 30 agents
91% déclarent par internet



AGENTS

12 991 CNRACL
12 146 dans les collectivités de + de 30 agents
1 068 IRCANTEC



PRESTATIONS

39 591 saisies
dont 20 962 frais médicaux



DOCUMENTS DE GESTION

67 163 format papier
63 685 dématérialisés

Du 01/01/2015 au 31/07/2017



SERVICES

96
Sollicitations
juridique/prévention



272
Études
statistiques

484
Contre-visites
médicales



1 439
Expertises médicales

46
Programmes
Soutien/maintien
dans l'emploi



120
Recours contre tiers

60
Formations/
sensibilisations



1 913
Supports
pédagogiques

FOCUS

Recours contre tiers responsable : un outil pour réduire les dommages financiers dans les collectivités.

Travail, vie privée, loisirs, un grand nombre d'accidents impliquant un tiers et concernant les agents peuvent faire l'objet d'un recours. Elles peuvent, grâce à cette procédure, réduire voire annuler le coût financier d'un arrêt de travail a posteriori, en recouvrant tout ou une partie des sommes versées (traitements, charges patronales, frais médicaux, capital décès).

2 024 recours traités par SOFAXIS en 2016 ont permis de rembourser **8,1 M€** aux collectivités.

Prévention de l'absentéisme

une culture collective à développer



LA CONTINUITÉ ET L'EFFICACITÉ DU SERVICE PUBLIC IMPLIQUENT DE LIMITER LES RUPTURES DE SERVICES. LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX DOIVENT POUVOIR MOBILISER LEURS MANAGERS POUR QUE L'ORGANISATION PALLIE LES IMPOUNDÉRABLES. A LONG TERME, L'ENJEU EST DE DÉVELOPPER UNE CULTURE DE PRÉVENTION DE L'ABSENTÉISME.

L'accord-cadre de 2013 sur la prévention des RPS et la circulaire du 31 mars 2017 incitent les employeurs publics à renforcer le contrôle des absences et à « agir sur les déterminants organisationnels et managériaux ». Mais pour agir, encore faut-il pouvoir analyser et comprendre ce phénomène complexe. La question du contrôle concerne chaque encadrant, mais la compréhension de l'absentéisme peut, quant à elle, nécessiter un temps dédié à son diagnostic car son champs est complexe. L'absentéisme peut se définir comme étant « la somme de toutes les absences physiques, se situant hors des périodes de formation et de représentation syndicale » (H. Leleutre). Deux types d'absences sont ainsi à différencier : celles générées par des facteurs externes au travail (maladie ordinaire) et celles générées par le travail (accident du travail, maladie professionnelle, absences répétées en raison des conditions de travail...). C'est essentiellement sur ce deuxième aspect que des actions peuvent être engagées.

PREMIÈRE ACTION DE PRÉVENTION : LE DIAGNOSTIC

Comment analyser l'absentéisme et cerner les domaines en tensions dans sa collectivité ? Trois familles d'indicateurs peuvent être étudiées lors d'un diagnostic : la « gravité » met en évidence le poids de l'absentéisme sur l'effectif concerné, la « fréquence » pointe la récurrence des absences, et « l'exposition » permet de visualiser le risque d'être absent selon différents critères. De cette analyse croisée ressortira les enjeux de la collectivité et l'aidera à prioriser les secteurs à sécuriser.

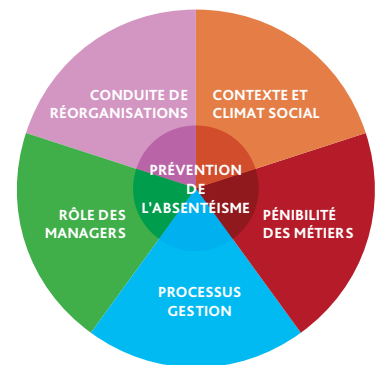
Alors que le taux d'absentéisme des territoriaux est estimé à 9,3% en 2015, on observe une progression des arrêts de 5% depuis 2007. Au-delà du coût par agent, les enjeux pour les services sont nombreux : garantir la continuité, maintenir la qualité des prestations, voire même

limiter les impacts sur d'autres services pendant les absences. S'il est attendu des agents qu'ils absorbent une partie de la charge de travail, ceux-ci attendent légitimement, que les encadrants structurent leurs organisations de manière à amortir les effets de l'absentéisme.

L'ENCADRANT, PREMIER DÉCLENCHÉUR DES ACTIONS DE PRÉVENTION

En premier lieu, il est important d'identifier de quelle manière une absence impacte les autres collègues présents. Il s'agit pour les encadrants d'éviter les effets de surcharges de travail pouvant générer d'autres absences. Des actions, conçues avec les équipes, peuvent faciliter la continuité : organisation de la délégation du service, partage d'outils de suivi et de protocoles, ou encore, mise en place d'un pool d'agents. L'important est de sécuriser les équipes dans les périodes de sous-effectif.

Dans un deuxième temps, il s'agira de mieux comprendre les facteurs sources d'inquiétudes ou de malaises au travail. Pour prévenir de l'absentéisme, la conduite du changement est un élément central. Une mutualisation de



service ? Une mise en place de nouveau logiciel ? Ces actions impactent les missions et les conditions de travail. Elles sont donc génératrices de tensions. Donner du sens et de la cohérence apparaît essentiel et relève de chaque maillon hiérarchique.

Les cadres peuvent être sensibilisés aux outils d'accompagnement du changement et surtout, ils doivent pouvoir les expérimenter. Acquérir les réflexes de communication, comprendre que le temps du changement n'est pas toujours compressible, ou encore savoir associer les acteurs concernés prend du temps. Cette sensibilisation est essentielle pour construire, sur le long terme, un dispositif de prévention de l'absentéisme. ■

COÛTS DIRECTS ET INDIRECTS DE L'ABSENTÉISME



2 067 €

PAR AGENT ET PAR AN EN 2015

DIRECT

CHOIX ORGANISATIONNELS
SURCHARGE DE TRAVAIL
STRESS

QUALITÉ DE SERVICE
INSATISFACTION
DES USAGERS

INDIRECT

Le DIF des élus

(Droit Individuel à la Formation)

C'est quoi ?

L'ensemble des élus ont désormais accès à un Droit Individuel à la Formation (DIF), de 20 heures par an, tout au long de leur mandat. Ce dernier est financé par une cotisation obligatoire de 1% sur leurs indemnités.

Pourquoi on en parle ?

Une circulaire ministérielle, parue le 12 juillet 2017, précise les modalités de mise en œuvre du DIF des élus. La Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) a mis en ligne sur son site internet un espace dédié aux élus souhaitant utiliser ce droit. Ils pourront se mettre en relation avec un correspondant DIF, connaître les organismes agréés ou prendre connaissance du nombre d'heures disponibles sur leur compte personnel.

>> <http://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/dif-elus>

Qu'est-ce qui change ?

Jusqu'alors, les élus n'avaient accès qu'à des formations visant à faciliter l'exercice de leurs missions. Depuis le 1^{er} janvier 2017, ils peuvent utiliser ce nouvel outil pour suivre des formations qui peuvent être sans lien avec leur mandat, afin, par exemple, de préparer une réorientation professionnelle après la fin de leur mandat. La formation est soumise à un accord préalable de la Caisse des Dépôts et Consignations, qui est en charge de la gestion du fond.



Agenda

du 1^{er} novembre au 31 décembre 2017

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

6 AU 10 NOVEMBRE 2017

Épreuve orale du concours d'Ingénieur territorial

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

13 AU 17 NOVEMBRE 2017

Épreuve orale du concours interne d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2^e classe (ATSEM)

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

23 NOVEMBRE 2017

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

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

29 NOVEMBRE 2017

Épreuves écrites du concours d'adjoint technique territorial principal de 2^e classe des établissements d'enseignement

LIEU : CENTRE DE CONGRÈS AGORA - AUBAGNE

15 DÉCEMBRE 2017

Réunion d'information pour les lauréats de concours inscrits sur listes d'aptitude



PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

12 DÉCEMBRE 2017

Séance d'actualité statutaire

Panorama juridique des textes parus en 2017
Focus sur la problématique du temps de travail

LIEU : CDG 13 - AIX-EN-PROVENCE

14 DÉCEMBRE 2017

Séance d'actualité statutaire

Panorama juridique des textes parus en 2017
Focus sur la problématique du temps de travail

LIEU : SALON-DE-PROVENCE

PROCHAINE PARUTION
FÉVRIER 2018



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