



## Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires : ce que dit la loi

### Édito

L'été arrive et vous aurez bientôt droit à quelques jours ou semaines de repos mérités. Ce dernier mot n'est pas trop fort lorsque l'on constate l'actualité statutaire présente et à venir qui peut donner le vertige aux spécialistes des ressources humaines les mieux constitués. En effet, à peine étudiées et analysées les conséquences à venir, notamment financières, du Protocole des parcours professionnels carrières et rémunération (PPCR), vous avez dû revoir vos prévisions budgétaires après l'annonce par le Gouvernement de deux revalorisations du point d'indice en 2016 et 2017.

À cette actualité chargée s'ajoutera la prochaine mise en œuvre de la loi relative à la déontologie qui fait l'objet du dossier de ce numéro. Ce projet de loi, longtemps annoncé par le Gouvernement, a pu être amélioré par le travail des assemblées malgré une procédure d'examen accélérée malvenue. Elle comporte de nouvelles obligations déontologiques de transparence et dispositions statutaires.

Sans attendre, le Centre de gestion a bien évidemment d'ores et déjà mis en place la documentation et les réunions d'information nécessaires à la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions par les collectivités et établissements publics.

Au-delà du dossier, vous découvrirez également en page 2 une solution maligne et écologique mise en place par le Centre de gestion pour le transport des dossiers médicaux d'expertise dans le cadre des instances médicales, « à la force du mollet » si vous m'autorisez l'expression.

Je vous souhaite une bonne lecture et de très bonnes vacances estivales.

↳ Catherine DI FOLCO,  
Présidente du Centre de gestion de la fonction publique territoriale  
du Rhône et de la Métropole de Lyon

### Sommaire

#### 2 - INFOS cdg69

Région Auvergne-Rhône-Alpes : les centres de gestion veulent aller au-delà d'une simple coopération  
Des livraisons écolos pour le comité médical

#### 3 - ACTUALITÉS

Les actualités statutaires  
Les actualités juridiques

#### 4-5 - DOSSIER

**Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires : ce que dit la loi**

#### 6 - EMPLOI

Recensement des besoins : concours et examens 2017/2018  
CRE 2016 : Rapport sur le temps de travail et Livre blanc de la FPT

#### 7 - GESTION, ORGANISATION

REC 2015 : participation en hausse  
Plan de formation mutualisé : synthèse des besoins 2017

#### 8 - SANTÉ

Assistants de prévention : se former pour mieux protéger  
FNP : un nouveau partenariat au bénéfice des collectivités

## En bref

**Renouvellement des adhésions au socle commun de compétences**

Avec la loi du 12 mars 2012, six missions, formant un socle indivisible, avaient été confiées aux centres de gestion. Dans le Rhône, toutes les collectivités non affiliées avaient choisi d'y adhérer. Les conventions actuelles arrivent à échéance fin 2016. En vue de leur renouvellement, Olivier DUCROCQ, directeur général, et Philippe GÉRARD, adjoint au directeur général, ont rencontré les collectivités courant juin pour faire le bilan et préparer les futures conventions qui seront conclues pour quatre ans, de 2017 à 2020.

**Réseau des DGS : retour sur la réunion du 2 juin**

Le 2 juin dernier, huit directeurs généraux des services ont échangé sur les outils de pilotage : outils prévisionnels (plans stratégique, plans opérationnels, plan d'actions...) et outils de suivis. À partir des témoignages de Loire-sur-Rhône et de Gleizé, les participants ont pu partager leurs expériences et présenter leurs outils.

**De la musique classique au cdg69 !**

Dimanche 18 septembre à 17h30, l'amphithéâtre du cdg69 accueillera un concert de musique classique ! Proposé par l'association fidésienne « Objectif Culture », dans le cadre des Journées européennes du patrimoine, cet événement sera l'occasion d'ouvrir le Centre de gestion au grand public... et s'accordera parfaitement au thème de cette année « Patrimoine et citoyenneté ». Rendez-vous avec la pianiste Claire Laplace pour une ballade de Bach à Debussy...

## ➔ Région Auvergne-Rhône-Alpes : les centres de gestion veulent aller au-delà d'une simple coopération

Depuis la fusion des régions Auvergne et Rhône-Alpes, le nombre de départements de la région est passé de huit à douze. Afin d'anticiper les conséquences de cette fusion, les centres de gestion de ce nouveau territoire se sont réunis pour évoquer la mise en œuvre concrète de leur coopération.

La loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions a profondément modifié le paysage territorial français. Dans notre région, la fusion entre l'Auvergne et Rhône-Alpes accentue le travail en synergie des centres de gestion départementaux et étend la coordination régionale à douze départements contre huit précédemment.

La loi de 1984 relative à la fonction publique territoriale, modifiée en 2007, et plus récemment la loi déontologie organisent à un niveau au moins régional un



certain nombre de missions confiées aux centres de gestion pour le compte des collectivités et établissements publics (concours de catégorie A et B, observatoire régional de l'emploi, gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A et B).

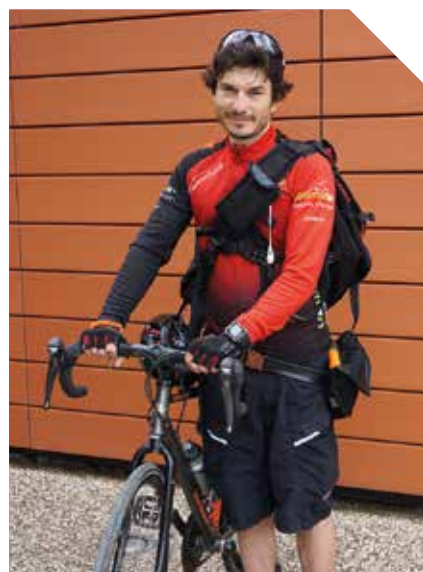
Mais les centres de gestion de la nouvelle région ont la volonté d'aller beaucoup plus loin dans la coopération, l'harmonisation des pratiques, la mutualisation des

missions afin de développer une offre de services plus importante, plus homogène et à un meilleur coût pour les collectivités sur l'ensemble du nouveau territoire.

Un important travail est mené en ce sens depuis plusieurs mois avec une finalité des travaux prévue en fin d'année 2016 par un vote de chaque conseil d'administration sur la nouvelle charte régionale reprenant l'ensemble des missions mutualisées. Date de mise en œuvre : 1<sup>er</sup> janvier 2017 ! ■

## ➔ Des livraisons écolos pour le comité médical

Depuis le transfert du secrétariat du comité médical en septembre 2013, le Centre de gestion confie le transport des dossiers médicaux et des expertises à un coursier pas comme les autres puisqu'il se déplace... à vélo. Une solution rapide, efficace et qui respecte l'environnement !



En 2013, le secrétariat du comité médical, jusqu'alors assuré par la Préfecture du Rhône, est transféré au Centre de gestion\*. Se pose alors, pour le cdg69, la question pratique de l'acheminement des dossiers médicaux des agents et des expertises médicales qui font la navette entre les médecins experts agréés et le secrétariat du comité médical. En raison de la nécessité de traiter les dossiers rapidement et du coût engendré par une diffusion classique par La Poste, les services se sont mis en quête d'un coursier. Auto, moto ou vélo ? Il ne restait plus qu'à choisir. Et comme le Centre de gestion a souhaité poursuivre son engagement dans une démarche de développement durable, le coursier à vélo s'est assez vite imposé. Et, fait non négligeable, le coût des courses était plus faible que celui de ses concurrents motorisés.

**Rapide, efficace et durable**

Après la mise en concurrence de plusieurs prestataires, c'est donc la société Vélimotion qui a convaincu le cdg69. Créée par Amaël ROUSSE, elle compte aujourd'hui

deux employés qui parcourent l'agglomération à vélo pour des livraisons plus ou moins urgentes. À ce jour, le cdg69, l'un des plus gros clients de la société Vélimotion, commande en moyenne 550 courses par an, soit environ 46 courses par mois. En mars dernier, le coursier a parcouru 485 kilomètres rien que pour le cdg69 !

**100 % satisfait**

En pratique, c'est très simple. Dès le besoin repéré, un coup de téléphone est donné au coursier et le dossier parvient au médecin dans les heures qui suivent. Selon Carole BRETIERE, responsable de l'unité Instances médicales « Parfois nous pouvons appeler le coursier trois fois dans la journée. C'est un moyen efficace et rapide pour récupérer les dossiers médicaux à l'approche des séances. Les médecins sont très satisfaits et nous aussi ! ».

\* Loi du 12 mars 2012 : création du socle commun de compétences. ■

## Les actualités statutaires

### Nouveaux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux

Depuis le 1<sup>er</sup> mars, le cadre d'emplois des ingénieurs est scindé en deux cadres d'emplois.

Nouveau cadre d'emplois des ingénieurs	Cadre d'emplois actuel (abrogé)	Nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef
		Ingénieur général
	Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	Ingénieur en chef hors classe
Ingénieur hors classe	Ingénieur en chef de classe normale	Ingénieur en chef
Ingénieur principal	Ingénieur principal	
Ingénieur	Ingénieur	

Les ingénieurs constituent un cadre d'emplois de catégorie A et les ingénieurs en chef un cadre d'emplois supérieur de catégorie A+. Ils sont accessibles par concours ou promotion interne.

Des dispositions transitoires concernant l'avancement de grade ont été mises en place en 2016 : les tableaux d'avancement aux grades d'ingénieur en chef de classe normale et d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle (ancien cadre d'emplois) établis au titre de l'année 2016 demeurent valables jusqu'au 31 décembre. Les conditions d'accès par promotion interne au cadre d'emplois des ingénieurs ne sont pas modifiées.

### Nouveau cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux

Les cadres de santé paramédicaux constituent un cadre d'emplois médico-social de catégorie A. Depuis le 1<sup>er</sup> avril, il intègre les puéricultrices cadres de santé et les cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadres d'emplois mis en voie d'extinction.

Ce nouveau cadre d'emplois, accessible uniquement par concours, comprend deux grades :

- ↳ cadre de santé, qui comporte deux classes,
- ↳ cadre supérieur de santé.

Les modalités d'intégration des agents dans ce nouveau cadre d'emplois sont liées à l'occupation d'un emploi en catégorie active (avec droit d'option) ou sédentaire.

À l'instar des ingénieurs, des dispositions transitoires concernant l'avancement de grade ont été mises en place en 2016 : les tableaux d'avancement au grade

de puéricultrice cadre supérieur de santé (ancien cadre d'emplois) établis au titre de l'année 2016 demeurent valables jusqu'au 31 décembre.

### Le télétravail dans la fonction publique territoriale

Le télétravail permet d'exercer ses fonctions hors des locaux de son employeur de façon régulière et volontaire, à son domicile ou dans des locaux professionnels.

L'organe délibérant peut mettre en œuvre le télétravail, après avis du comité technique, et délibère sur les modalités de télétravail dans la collectivité. L'agent qui souhaite télétravailler doit formuler une demande écrite. L'autorité territoriale formalise son autorisation, pour un an maximum, par le biais d'un arrêté.

S'agissant des modalités d'organisation, le télétravail se borne à des limites hebdomadaires : trois jours par semaine de télétravail maximum et deux jours par semaine de présence sur le lieu d'affectation minimum. Des modalités particulières peuvent être prévues en cas de télétravail lié à l'état de santé. ■

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site extranet, rubrique

« Actualités / Actualité statutaire »



## Les actualités juridiques

### Urbanisme et commande publique

Le service Assistance juridique a organisé les 10, 12 et 13 mai à Saint-Jean-d'Ardières, Loire-sur-Rhône et au cdg69 des « Regards sur l'actualité » orientés sur deux thèmes en pleine mutation : l'urbanisme et la commande publique. En effet, ces deux domaines sont concernés par de profondes réformes. La première, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier, concerne l'urbanisme et consiste notamment en une recodification poussée des dispositions existantes. La deuxième, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril, concerne la commande publique (contrats de concession, dont les délégations de service public, et marchés publics), avec comme conséquences majeures l'abrogation du code des marchés publics et l'application de nouveaux textes (ordonnances, décrets et avis).

Ces rencontres ont réunis soixante-et-onze participants représentant cinquante-trois collectivités et ont été l'occasion d'échanges et de questionnements ouverts sur ces sujets.

Le diaporama présenté lors des rencontres, ainsi que les notes juridiques, sont à la disposition des collectivités sur le site extranet.

Le service Assistance juridique est à la disposition de ses adhérents pour toute question, notamment suite à ces réformes, pour lesquelles un éclairage juridique serait nécessaire.

### Nouvelles dispositions dans le domaine

#### « Le silence vaut acceptation »

L'article L.231-1 du Code des relations entre le public et l'administration (CRPA) prévoit que le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration sur une demande vaut acceptation. Des dérogations à ce principe peuvent être prévues pour des motifs tenant à l'objet de la décision ou pour des motifs de bonne administration (article L.231-5 du CRPA).

Plusieurs décrets d'application ont apporté des précisions ou des dérogations au principe ainsi posé. Il est possible de retrouver ces dispositions sur le site Legifrance.gouv.fr, sous la forme de tableaux de procédures.

Un décret n° 2016-625 du 19 mai précise justement les catégories de demandes présentées aux collectivités territoriales, à leurs établissements publics et aux établissements publics de coopération, dans le cadre des procédures instituées par un texte réglementaire adopté par ces collectivités ou établissements, pour lesquelles leur silence vaudra décision de rejet.

Par exemple, le silence de l'administration à l'expiration du délai de deux mois vaut rejet pour des demandes telles que l'attribution de distinction honorifique, la parution ou les encarts sur des supports de communication (comme le journal municipal ou le site internet de la collectivité), la réalisation de pres-

tations de service ou de travaux, ou la délivrance de fournitures ou matériels.

Par ailleurs, pour une demande d'inscription à un service public dont l'accès est limité par la prise en compte des capacités d'accueil, comme par exemple un service de restauration scolaire, le silence de l'administration à l'expiration d'un délai de quatre mois (et non de deux mois) vaut rejet.

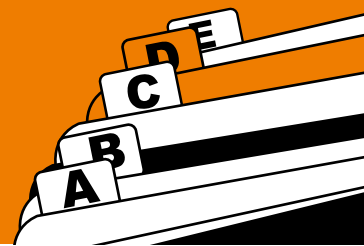
### Les marronniers... de l'été !

Certaines questions juridiques reviennent périodiquement. Ainsi, durant l'été, les juristes sont plus régulièrement interrogés sur le thème des festivités, par exemple, pour la célébration des mariages (par un conseiller municipal, pour le changement du lieu de cérémonie...) ou au sujet des pouvoirs de police du maire pour certaines manifestations (débits de boissons temporaires, feux d'artifices...).

Plusieurs notes juridiques existent sur ces thèmes « estivaux », n'hésitez pas à vous renseigner auprès des juristes ! ■

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site extranet, rubrique « Actualités / Actualité juridique non statutaire »





## ↳ Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires : ce que dit la loi

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été promulguée le 20 avril et publiée au Journal Officiel le 21 avril 2016. Trente ans après la loi du 13 juillet 1983, cette loi touche à de nombreux domaines relevant du statut général des agents publics tout en préservant certaines spécificités de la fonction publique territoriale (FPT).



La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, publiée au Journal Officiel le lendemain, est entrée en vigueur le 22 avril 2016.

À l'occasion des trente ans de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le Gouvernement a déposé en juillet 2013, à l'Assemblée nationale, un projet de loi commun aux trois versants de la fonction publique ayant vocation à :

- ↳ réaffirmer les valeurs portées par la fonction publique ;
- ↳ consacrer un cadre juridique relatif à la déontologie des fonctionnaires et à l'exemplarité des employeurs publics ;
- ↳ moderniser les règles de mobilité des agents publics.

Fin juillet 2015, le Gouvernement a engagé la procédure d'examen accélérée de ce projet de loi qui a été soumis à la commission mixte paritaire. Cette loi est donc le fruit d'un compromis entre l'Assemblée nationale et le Sénat. Enrichie au cours de la navette parlementaire, la loi « déontologie » touche à de nombreux domaines relevant du statut général des agents publics tout en préservant certaines spécificités de la fonction publique territoriale.

### Déontologie professionnelle

#### Obligations déontologiques

Le titre 1<sup>er</sup> du statut général des fonctionnaires mentionne désormais expressément les principes déontologiques auxquels sont soumis l'ensemble des agents publics et instaure des référents déontologiques, chargés d'apporter tout conseil utile au respect de ces obligations.

#### Prévention des conflits d'intérêts

La prévention des conflits d'intérêts est également intégrée dans la loi de 1983. Des obligations déclaratives sont introduites à cette fin. Ainsi, les fonctionnaires les plus exposés au regard de leurs fonctions devront transmettre une déclaration d'intérêts et une déclaration de situation patrimoniale. En outre, une protection spécifique des lanceurs d'alerte en la matière est prévue.

#### Cumul d'activités

La loi opère également un resserrement des possibilités de cumuls d'activités, notamment en interdisant aux agents exerçant leurs fonctions à temps plein de créer ou reprendre une entreprise.

#### Commission de déontologie de la fonction publique

La commission de déontologie est réformée. Désormais dénommée commission de déontologie de la fonction publique, elle trouve son fondement légal dans la loi de 1983. Le champ de ses compétences a été élargi à l'ensemble des principes déontologiques. À ce titre, la commission peut être saisie de manière facultative sur les projets de textes relatifs à la mise en œuvre de ces principes. L'administration peut également la saisir pour qu'elle formule des recommandations sur l'application de ces règles aux situations individuelles. Ainsi, les cas de cumul d'activités pourront désormais lui être soumis. Par ailleurs, ses moyens de contrôle et d'instruction sont renforcés.

### Les objectifs de la loi

- ↳ Réaffirmer les valeurs portées par la fonction publique
- ↳ Consacrer un cadre juridique relatif à la déontologie des fonctionnaires et à l'exemplarité des employeurs publics
- ↳ Moderniser les règles de mobilité des agents publics

### Droits et obligations des agents publics

Les garanties disciplinaires sont renforcées par l'instauration d'un délai de prescription de l'action disciplinaire de trois ans. Par ailleurs, les mécanismes de protection fonctionnelle et de suspension sont réformés.

### Dispositions statutaires

#### Congé parental

Les dispositions relatives au congé parental (position du fonctionnaire placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant) sont modifiées. Il est accordé par période de six mois et prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Jusqu'à présent, il était possible d'interrompre ce congé en cas de motif grave. La loi supprimant la référence à un « motif grave », le fonctionnaire peut donc l'interrompre à tout moment.

#### Positions statutaires

La liste des positions statutaires est intégrée au titre 1<sup>er</sup> du statut général de la fonction publique. Le fonctionnaire ne peut désormais être placé que dans l'une des quatre positions suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental. Deux positions sont supprimées :

- ↳ la position hors cadre, peu utilisée en raison de l'existence de dispositions concurrentes telle que la disponibilité pour convenances personnelles,
- ↳ la position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale qui est intégrée dans la position d'activité sous la forme d'un congé.



La parole à

### Catherine DI FOLCO, Sénateur du Rhône et Présidente du cdg69

**Madame DI FOLCO, en tant que Sénateur du Rhône, vous avez participé aux débats relatifs au projet de loi déontologie. Quel a été le calendrier de ces travaux ?**

Il est dommage que ce projet de loi, annoncé depuis deux ans et demi, ait été soumis à la procédure d'examen accélérée dont la conséquence principale est qu'il n'a fait l'objet que d'une seule lecture par les assemblées, l'Assemblée nationale et le Sénat. Les débats ont montré que des dispositions initiales pouvaient être améliorées par les débats parlementaires.

#### **Quels sont les principaux motifs de satisfaction qu'apporte la promulgation de cette loi ?**

Elle apporte de nouvelles obligations de transparence, bienvenues en ces temps de défiance. Elle précise certaines dispositions statutaires comme le congé parental ou les positions statutaires et elle renforce l'action des centres de gestion, garants d'une application homogène et équitable du statut dans la fonction publique territoriale. Cependant, les plus belles réussites sont celles qui ne se voient pas. Le Sénat s'est opposé avec succès à la suppression de la Présidence du conseil de discipline par un magistrat du Tribunal administratif et au passage dans le 2<sup>e</sup> groupe des sanctions disciplinaires de l'exclusion de fonctions de un à trois jours, qui étaient dans le projet de loi, au nom d'un alignement avec les autres fonctions publiques. Enfin, le mécanisme de dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) est une bonne chose.

#### **Des regrets ?**

Le fait que le devoir de réserve des fonctionnaires demeure jurisprudentiel et ne soit pas inscrit dans cette loi. Cette exigence de réserve, à l'heure des réseaux sociaux, de la montée des extrémismes ou du communautarisme me paraît essentielle lorsque l'on est employé du service public.

#### **S'il ne fallait citer qu'une réussite pour laquelle vous avez œuvré ?**

La réécriture de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 qui sécurise juridiquement les missions optionnelles des centres de gestion telles que l'archivage ou l'assistance juridique non statutaire. Lors du contrôle des centres de gestion par la Chambre régionale des comptes (CRC), celle-ci relevait l'utilité sociale de ces missions, mais aussi leur illégalité. J'avais proposé à la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) une nouvelle rédaction de cet article qu'elle a relayé, via le rapporteur du projet de loi, le Sénateur Alain VASSELE. C'est une réelle satisfaction.

### Centres de gestion

#### **Renforcement des compétences**

Les missions obligatoires des centres de gestion sont complétées par la fonction de référent déontologue et le secrétariat des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels.

Les missions facultatives sont également renforcées. Désormais, les centres de gestion « peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

La mutualisation régionale des missions entre centres de gestion est étendue aux agents de catégorie B s'agissant :

- ↳ de l'organisation des concours et examens professionnels ;
- ↳ de la publicité des créations et des vacances d'emplois ;
- ↳ de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;
- ↳ du reclassement en cas d'inaptitude physique.

#### **Fonctionnaires momentanément privés d'emploi**

Par ailleurs, le système de rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et pris en charge par un centre de gestion ou le CNFPT a été modifié : un mécanisme de dégressivité a été mis en place. Ces agents perçoivent désormais l'intégralité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade pendant deux ans. Ensuite, cette rémunération sera réduite de 5 % chaque année, jusqu'à ce qu'elle atteigne 50 % la douzième année de prise en charge.

#### **Agents contractuels**

Le dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi « Sauvadet » est prolongé jusqu'au 13 mars 2018 et étendu aux agents remplissant les conditions d'éligibilité au 31 mars 2013.

#### **Listes d'aptitude**

La durée de validité de l'inscription sur les listes d'aptitude des lauréats des concours et agents admis à la promotion interne est portée de trois à quatre ans.

La majorité des mesures exposées ci-dessus doivent être précisées par des décrets d'application. ■

## En bref

### **Bilan des rencontres**

Fin mai, le service Carrières et expertise statutaire a organisé des rencontres présentant les principales dispositions de la loi déontologie. Quarante-deux participants ont assisté à la rencontre du 24 mai à Villefranche-sur-Saône et soixante-quatre participants à celle du 26 mai au cdg69, pour un total de soixante-dix collectivités représentées.

Une rencontre sur ce thème a également été organisée le 29 juin à l'attention de l'ensemble des centres de gestion qui conventionnent avec le cdg69.

Pour aller plus loin, une analyse approfondie de la loi est en ligne sur le site extranet.

### **CONTACT**

Service Carrières et expertise statutaire  
carrieres@cdg69.fr  
<http://extranet.cdg69.fr>



## Agenda régional



### Concours

**Assistant socio-éducatif**  
jeudi 6 octobre  
organisateur : cdg42

**Auxiliaire de soins de 1<sup>re</sup> classe**  
jeudi 13 octobre  
organisateur : cdg07, cdg73

**ATSEM de 1<sup>re</sup> classe**  
mercredi 19 octobre  
organisateur : cdg01, cdg26, cdg38, cdg42, cdg69

**Attaché territorial**  
jeudi 24 novembre  
organisateur : cdg69

### Examens

**Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe**  
jeudi 15 septembre  
organisateur : cdg73

**Animateur principal de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe**  
jeudi 22 septembre  
organisateur : cdg01

**Rédacteur principal de 1<sup>re</sup> classe**  
jeudi 29 septembre  
organisateur : cdg73

**Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe**  
jeudi 29 septembre  
organisateur : cdg38

**Agent social de 1<sup>re</sup> classe**  
jeudi 20 octobre  
organisateur : cdg07

Retrouvez toutes les infos sur le site internet : [www.cdg69.fr](http://www.cdg69.fr)



## Recensement des besoins : concours et examens 2017 / 2018

Le Centre de gestion a lancé le 20 mai son recensement annuel des besoins en matière de concours et examens professionnels auprès des collectivités et établissements publics du département du Rhône et de la Métropole de Lyon. Une nouvelle formule a été proposée. **Explication.**

Cette année, le recensement se présente sous une nouvelle forme qui permet d'appréhender le nombre d'emplois non pourvus, ou qui seront à pourvoir dans les prochains mois, et de mesurer les emplois occupés par des agents contractuels qui devront passer un concours pour accéder à la titularisation.

### Prise en compte des besoins spécifiques du Rhône et de la Métropole de Lyon

Le calendrier des concours et examens est défini nationalement mais chaque région doit adapter sa programmation aux besoins propres de ses collectivités. Les réponses revêtent un caractère primordial : elles détermineront la nécessité ou non d'organiser un concours et le nombre pertinent de postes à ouvrir. Les éléments recueillis sont mis en perspective avec d'autres paramètres de l'emploi : déclarations de vacances, recrutement...

Le suivi du recrutement des lauréats des précédents concours ainsi que des dispositifs particuliers sont importants :

- ↳ prolongation des sélections professionnelles (loi Sauvadet) jusqu'en mars 2018,
- ↳ prévention du phénomène de rebus-collés (décret attendu).



Le cdg69, en sa qualité de coordonnateur, assurera une synthèse régionale du recensement conduit dans chaque département. Celle-ci participera à l'élaboration de perspectives en matière d'emploi et de recrutement dans le contexte de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes.

### Une procédure dématérialisée

Les collectivités ont saisi leurs réponses sur des formulaires téléchargeables sur le site extranet du cdg69 et renvoyé leurs réponses via une messagerie dédiée.

### Un sondage annuel pour une programmation de dix-huit mois

Les cadres d'emplois sondés étaient ceux dans lesquels des opérations sont programmées au niveau national entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 30 juin 2018. La campagne de 2017 couvrira les opérations du second semestre 2018 et de l'année 2019.

### Des rencontres en juin

Deux rencontres ont eu lieu le 14 juin au cdg69 et le 21 juin à Loire-sur-Rhône pour présenter aux collectivités ce nouveau recensement et répondre à leurs questions. L'impact de la « loi déontologie » du 20 avril 2016 sur la gestion des concours et sur les sélections professionnelles a également été abordée. Une quarantaine de personnes étaient présentes à ces réunions d'information. ■

### CONTACT

Éliane COUTURIER,  
Mission Expertise concours  
[expertise.concours@cdg69.fr](mailto:expertise.concours@cdg69.fr)



## CRE 2016 : Rapport sur le temps de travail et Livre blanc de la FPT

La 9<sup>e</sup> Conférence régionale de l'emploi en Rhône-Alpes se déroulera le vendredi 21 octobre dans les locaux du Centre de gestion du Rhône et aura pour invité principal Philippe LAURENT, président du CSFPT.

Pour la première fois, le cdg69 et les centres de gestion de la région auront le plaisir d'accueillir Philippe LAURENT, Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et Maire de Sceaux (92). L'intervention centrale de la matinée sera consacrée à deux sujets d'actualité : le rapport sur le temps de travail que Philippe LAURENT a remis au Premier ministre en mai dernier et le Livre blanc de la fonction publique territoriale qu'il a coordonné.

### Temps de travail...

« Le rapport est issu d'un travail collectif mené dans une logique de transparence et de dialogue social qui établit, au-delà de toute polémique, un état des lieux du temps de travail dans la fonction publique », a rappelé Philippe LAURENT dans un communiqué publié après la présentation de cette étude.

### Et perspectives d'avenir

Philippe LAURENT abordera aussi les perspectives d'avenir dans la fonction publique territoriale en s'appuyant sur le Livre blanc, « document politique qui vise à répondre aux attentes des employeurs et des agents et [...] sera porteur d'une vision de la FPT alors que de nombreuses réformes se succèdent. » La journée promet d'être riche ! ■



Philippe LAURENT, président du CSFPT et maire de la ville de Sceaux

### INFOS

<http://cre.cdg69.fr>



## REC 2015 : participation en hausse

Tous les deux ans, les collectivités doivent établir le rapport sur l'état de leur collectivité (REC). Il s'agit d'un document de synthèse sur les moyens en personnel dont elles disposent au 31 décembre. Cette année, 37% des collectivités dont le comité technique est placé auprès du cdg69 ont transmis leur rapport. Un chiffre en hausse !



Pour inciter et aider les collectivités du Rhône dans l'élaboration du rapport, le cdg69 a lancé au mois de mars dernier une campagne d'information générale et créé un site internet dédié au REC 2015 mettant à la disposition des gestionnaires du personnel l'ensemble des informations et des outils nécessaires pour établir le rapport.

Mi-juin, cent dix-huit collectivités affiliées de moins de cinquante agents dont le comité technique est placé auprès du cdg69 sur trois cent quinze (soit 37% contre 23,5% en 2013) avaient transmis leur rapport (quatre-vingt-cinq communes, sept communautés de communes, un CCAS, vingt-quatre syndicats intercommunaux et deux autres types d'établissements).

### Une participation qui peut encore s'améliorer

En plus de répondre à l'obligation légale, les collectivités disposent avec le REC d'un outil interne

de gestion de leur personnel. De plus, les données contenues dans les rapports sont utilisées par le cdg69 pour produire des indicateurs de synthèse sur les principaux thèmes (effectifs, mouvements, absences, formation, etc.) qui seront mis à disposition de l'ensemble des collectivités du département comme élément de comparaison.

### Retardataires : profitez de l'été !

Pour les collectivités qui n'ont pas encore réalisé leur rapport, il n'est pas trop tard ! En effet, le cdg69 doit transmettre les rapports à la Direction générale des collectivités locales (DGCL) avant le 30 septembre.

Ainsi, les collectivités ayant leur propre comité technique (CT) peuvent profiter de l'été pour établir leur rapport et le transmettre au cdg69 avant cette date. Les collectivités qui relèvent du CT placé auprès du cdg69 pourront présenter leur rapport à la prochaine séance du CT départemental qui aura lieu le 13 septembre. ■

## Plan de formation mutualisé : synthèse des besoins 2017

Chaque année, les besoins de formation des communes et établissements de moins de cent agents font l'objet d'un recensement qui porte sur les besoins prévisionnels de l'année N+1. Zoom sur les besoins exprimés pour 2017.

La campagne de recensement des besoins de formation pour 2017 s'est déroulée de début mars à début mai. Au total, 97 collectivités ont transmis leurs besoins de formation (contre 89 en 2015). Ces collectivités possèdent un effectif cumulé de 1789 agents et les besoins de formation exprimés représentent 1541 stagiaires (contre 628 en 2015). Ces résultats marquent une progression significative du volume des besoins recensés, ce qui devrait permettre de réaliser davantage de stages en 2017. Le programme définitif pour 2017, avec les dates et les lieux, sera diffusé dans les collectivités en fin d'année.

La synthèse des besoins a été présentée le 27 mai lors du comité de pilotage du plan de formation mutualisé, qui réunit le cdg69 et la délégation Rhône-Alpes Lyon du CNFPT. Une synthèse particulière concernant les collectivités de moins de 50 agents a ensuite été présentée au comité technique lors de sa séance du 7 juin.

Même si votre collectivité n'a pas pu transmettre ses besoins de formation pour 2017, vous aurez toujours la possibilité d'inscrire des agents aux stages qui seront proposés. Vous pouvez aussi à tout moment établir votre plan de formation interne et le transmettre pour avis au comité technique. ■

### Principaux stages recensés :

#### Direction/Administratif

- ↳ Recherche de nouvelles sources de financement pour les petites collectivités - **Nouveau stage**
- ↳ Renforcement de la qualité rédactionnelle de ses écrits professionnels - **Nouveau stage**
- ↳ La pratique de l'urbanisme dans les petites collectivités et les évolutions à venir

#### Scolaire/Restauration

- ↳ Relations aux enfants pendant le temps du repas
- ↳ Animation par le jeu dans le temps périscolaire pour les 3 à 12 ans
- ↳ Élargir la palette des activités d'animation périscolaire et extra-scolaire au-delà des activités manuelles - **Nouveau stage**

#### Technique

- ↳ Habilitation électrique - opérations élémentaires limitées
- ↳ Sécurisation d'un chantier temporaire sur la voie publique
- ↳ Sécurisation des travaux en hauteur mettant en œuvre des échelles, escabeaux et marchepieds

**CONTACT**  
Christophe GOUX  
Conseiller RH  
conseilrh@cdg69.fr



## En bref

### Archives : une matinée d'information en novembre

Le service Archives organise au Centre de gestion le **mardi 15 novembre** une matinée d'information sur les archives à l'attention des communes et des établissements publics du département. Plusieurs thématiques seront abordées, notamment les archives électroniques, prérequis et perspectives ainsi que les règles à respecter en matière de conservation. Une seconde rencontre sera délocalisée en commune.

Inscriptions et renseignements pratiques sur le site extranet du cdg69.

### Retraite : campagne de règlement des anomalies de la déclaration individuelle

Les déclarations individuelles (DADS), transmises chaque année par les employeurs, alimentent depuis 2011, le compte individuel retraite (CIR) des agents. Pour l'exercice 2015, les collectivités ont ainsi dû transmettre leur déclaration en janvier 2016. Ces dernières ont la possibilité d'en vérifier l'état dans leur espace personnalisé de la plateforme e-services de la CNRACL et devront régler avant la fin de l'année, les anomalies éventuelles relevées par la Caisse (déclaration en anomalie ou anomalies d'agents ou de périodes).

Afin d'accompagner les collectivités, le service Retraite fera parvenir prochainement un courriel explicatif aux collectivités affiliées concernées, recensées par la CNRACL.

## Assistants de prévention : se former pour mieux protéger

Afin d'assurer leurs missions dans les meilleures conditions, les assistants de prévention doivent obligatoirement être formés. Avant leur prise de fonction, ils doivent suivre une formation réglementaire de cinq jours ainsi qu'une formation continue de deux jours l'année suivante. Organisées par le CNFPT et animées par le cdg69, ces formations sont gratuites pour les collectivités.

Depuis le début de l'année 2015, le service Prévention et conditions de travail est chargé, sur le territoire du département, de l'animation des formations des assistants de prévention pour le compte du CNFPT. Cela concerne les formations obligatoires prévues au catalogue du CNFPT ainsi que les formations réalisées en intra à la demande des collectivités.

En 2015, vingt et un jours de formation ont été réalisés, correspondant à cinq formations préalables et sept continues. Les dates, lieux et modalités d'inscription sont précisés dans le catalogue du CNFPT et sont disponibles sur le site extranet du cdg69.

La journée annuelle, prévue à partir de la troisième année après désignation de l'agent de prévention, est à choisir parmi une liste de formations éligibles rassemblées dans l'itinéraire de formation de l'assistant de prévention à retrouver dans le catalogue du CNFPT. Cette journée obligatoire n'est, quant à elle, pas réalisée par le cdg69. ■

### CONTACT

Nicolas CATEL,  
chef du service Prévention et conditions de travail  
[prevention@cdg69.fr](mailto:prevention@cdg69.fr)

## À vos agendas !

Les prochaines Rencontres à destination des assistants de prévention, membres de l'encadrement et élus sur les thèmes « Formation à la sécurité » et « Gestion des relations avec le public » auront lieu de 9h à 12h :

- Jeudi 15 septembre à Saint-Symphorien-sur-Coise
- Mardi 27 septembre à Jonage
- Mardi 25 octobre à Sainte Foy-lès-Lyon (cdg69) - COMPLET

Inscription en ligne sur le site extranet :  
<http://extranet.cdg69.fr/rencontres>

## En bref

### Action sociale : vous pouvez adhérer à tout moment !

Le nouveau dispositif d'action sociale, acSo69, mis en place par le cdg69 pour les employeurs au bénéfice de leurs agents, compte déjà un certain nombre d'adhérents depuis son démarrage en septembre 2015. Sachez que vous pouvez rentrer dans le dispositif à tout moment, alors n'hésitez pas à vous renseigner !

Site web : <http://extranet.cdg69.fr/acso69>

Courriel : [action.sociale@cdg69.fr](mailto:action.sociale@cdg69.fr)

### Formation collective, c'est fini !

Le dispositif d'appui à la reconversion d'agents en inaptitude ou en risque d'inaptitude sur des emplois administratifs s'est terminé fin juin. Organisée en partenariat avec le CNFPT, cette formation a réuni quinze agents des collectivités du Rhône et de la Métropole de Lyon. Alternant partie théorique et stages pratiques, ce dispositif devrait permettre aux agents d'être reclassés en interne ou en externe. Pour la session 2017, une réunion préparatoire aura lieu en septembre avec les employeurs intéressés.

Courriel : [maintiendanslemploi@cdg69.fr](mailto:maintiendanslemploi@cdg69.fr)

## FNP : un nouveau partenariat au bénéfice des collectivités

En juin, le cdg69 a conclu un partenariat avec la CNRACL dans le cadre d'un conventionnement avec le Fonds national de prévention (FNP). Ce partenariat fait l'objet d'un dispositif type dont le cadre et les engagements mutuels sont identiques pour tous les centres de gestion. Porté par le service Prévention et conditions de travail, il prend la forme d'une convention quadriennale.

Pendant les quatre années de la convention conclue avec le Fonds national de prévention (FNP), le cdg69 développera des actions sur les axes suivants :

- l'information des collectivités en matière de prévention et notamment l'animation d'un colloque annuel. La première édition est prévue début 2017 et aura pour thème la prévention de l'usure professionnelle ;
- l'animation de réseaux avec différents acteurs des collectivités ;
- l'accompagnement des collectivités dans la réalisation de leur Document unique d'évaluation des risques professionnels.

En parallèle, le cdg69 s'engage à renseigner la banque nationale de données concernant les accidents du travail afin de contribuer à l'élaboration de statistiques nationales fiables dans ce domaine.

### Financement du Document unique jusqu'en 2020

Pour les collectivités du Rhône et de la Métropole de Lyon, le principal bénéficiaire de ce partenariat est la prolongation, jusqu'en 2020, de la possibilité de bénéficier d'une subvention pour la réalisation du Document unique. Hors partenariat, cette participation financière, qui couvre une part importante des coûts liés à une démarche d'évaluation des risques, devrait disparaître fin 2017. Cette obligation, qui date de 2002, devrait en effet être exclue du programme d'actions du Fonds National de Prévention.

Les collectivités intéressées qui ne disposent pas encore de Document unique sont invitées à contacter le service Prévention et conditions de travail pour envisager un accompagnement dans ce domaine.

Renseignez-vous ! ■