



Les instances paritaires : lieu d'échanges et du dialogue social

Édito

Une des bases de notre démocratie est constituée par le dialogue social. Celui-ci est essentiel à la prise de décision des employeurs et est organisé dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Les grandes collectivités non affiliées à un centre de gestion organisent elles-mêmes leurs instances paritaires à l'exception de la commission de réforme, organisme paritaire géré par le cdg69 pour tous les employeurs locaux du Rhône et de la Métropole de Lyon.

Les collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion bénéficient de commissions administratives paritaires mutualisées pour les trois catégories, A, B et C.

Enfin, les plus petits employeurs comptant moins de 50 agents permanents bénéficient également du comité technique et du comité d'hygiène et de sécurité auprès du cdg69.

La richesse des instances gérées par le Centre de gestion est constituée de la diversité de l'organisation des collectivités locales. En effet, sur des sujets identiques, (organisation des services, RIFSEEP, choix de promotion interne...), les instances paritaires peuvent découvrir et comparer les choix différents qui sont opérés par les employeurs locaux. Cette richesse et cette diversité permettent aux membres de ces instances de rendre des avis éclairés par la grande expérience qu'apporte cette réalité.

Il m'a semblé important, dans ce numéro, d'y consacrer le dossier central avec des témoignages d'élus qui pilotent ou participent à nos instances paritaires et à la veille d'une année 2018 qui connaîtra, le 6 décembre, le renouvellement des représentants du personnel des CAP et du CT ainsi que la première élection des représentants du personnel des commissions consultatives paritaires qui seront mises en place au bénéfice des agents contractuels.

Vous en souhaitant une bonne lecture.

↳ **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

Conférence des présidents des centres de gestion de la région
CRE 2017 - Fonctionnaires et contractuels : quelle cohabitation ?

3 - ACTUALITÉS

Les actualités statutaires
Les actualités juridiques

4-5 - DOSSIER

Les instances paritaires : lieu d'échanges et du dialogue social

6 - EMPLOI

Lauréats de concours : des nouvelles mesures de suivi

7 - GESTION, ORGANISATION

Promotion interne 2017
Réfèrent déontologue et médiation préalable obligatoire

8 - SANTÉ

Action sociale, le contrat évolue pour mieux maîtriser les coûts
Protection sociale : évolution de la convention

En bref

Cécile BERASSEN :
nouvelle chef du service
Ressources du cdg69



Le 1^{er} septembre, le cdg69 accueillait Cécile BERASSEN, qui succède à Hélène BERNE, au poste de chef du service Ressources. Cécile BERASSEN a occupé le poste de chef du pôle moyens généraux et de directrice générale adjointe dans une commune de 10 000 habitants près d'Aix-en-Provence. Ses missions : la coordination des unités gestion des ressources humaines, technique, informatique, finances-paie, marchés publics ainsi que l'accueil du public.



Soirée d'été de l'AMF69 et du cdg69

Le 10 juillet, l'AMF69 et le cdg69 ont organisé, à destination des élus, une réunion d'été commune dont l'objectif était de mieux faire connaître et optimiser les outils et services mis à la disposition des collectivités du Rhône et de la Métropole de Lyon par ces deux entités. Les présentations et les échanges ont été suivis d'un pot de l'amitié.

Conférence des présidents des centres de gestion de la région

Le 26 juin, les douze présidents des centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes se sont réunis dans le Cantal pour évoquer des sujets d'actualité.

Les présidents des douze centres de gestion qui composent la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA) ainsi que leurs directeurs se réunissent tout au long de l'année à intervalle régulier. Ces rencontres permettent d'échanger sur l'ensemble des sujets communs, de partager les orientations et de fixer les axes de collaboration dans la continuité de la charte régionale de mutualisation élaborée pour la période 2017-2020.

Un nouveau logo pour les centres de gestion de la région

La dernière conférence s'est tenue le 26 juin dans le département du Cantal. Cette réunion a notamment été l'occasion d'évoquer différents sujets et d'en débattre, à savoir :

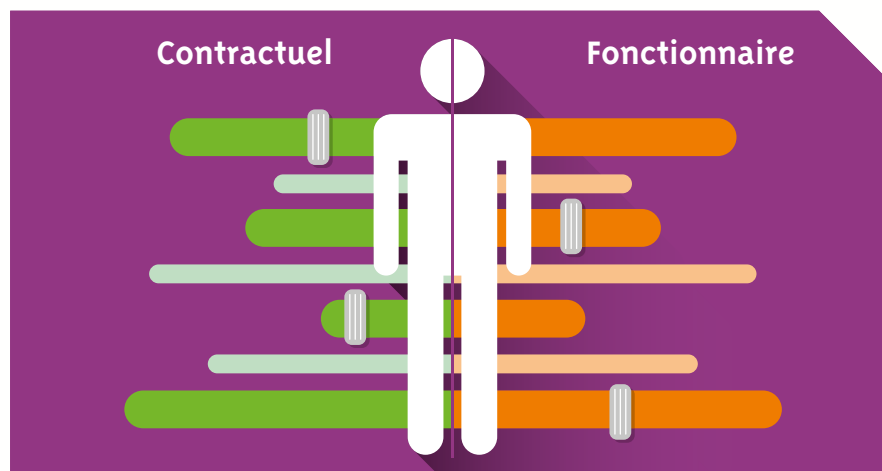
- ↳ le compte administratif 2016 et le budget régional 2017 qui permettra de mener à bien toutes les missions à caractère régional (organisation de tous les concours et examens, gestion et suivi des FMPE, observatoire de l'emploi...);
- ↳ le programme de la 10^e édition de la Conférence régionale de l'emploi (CRE) qui aura lieu le 9 octobre au cdg69;

- ↳ la mise en place du référent déontologique, suite au décret du 10 avril 2017;
 - ↳ les missions d'archivage et de numérisation menées sur le territoire.
- Enfin, les présidents ont adopté la nouvelle identité visuelle des centres de gestion de la région AURA ! ■



Centres de gestion de la région
Auvergne-Rhône-Alpes

CRE 2017 - Fonctionnaires et contractuels : quelle cohabitation ?



À l'occasion de la 10^e édition de la Conférence régionale de l'emploi (CRE), les participants sont invités à réfléchir à un sujet toujours d'actualité : la cohabitation entre les agents fonctionnaires et contractuels.

Les agents contractuels représentent aujourd'hui plus de 20% des effectifs territoriaux et 40% des nouveaux recrutements sur emplois permanents. Les multiples plans de résorption de l'emploi précaire qui se sont succédés depuis 30 ans (dont le dernier en date, issu de la loi Sauvadet, est prolongé jusqu'en mars 2018) n'ont pas empêché la reconstitution du « stock » de contractuels dans les collectivités. Par ailleurs, des évolutions

statutaires récentes ont encore renforcé les droits des agents concernés, le contrat devenant quasiment la norme pour intégrer la fonction publique territoriale (FPT) au détriment du concours. Cette tendance suscite des débats parfois polémiques sur la place respective des fonctionnaires et des contractuels dans les missions de service public, le rôle et la pertinence des concours et plus globalement sur l'unité et l'avenir du statut de la FPT.

Table ronde

La table ronde sera animée par Stéphane MENU, journaliste spécialisé dans la presse territoriale. Les intervenants sont des élus mobilisés dans les jurys de concours et des directeurs des ressources humaines de grandes collectivités :

- ↳ Loïc CAURET, Vice-Président de l'ADCF et Maire de Lamballe;
- ↳ Loïc CHABRIER, Adjoint au Maire de Villeurbanne, Maître de conférences à l'Université Lumière Lyon 2;
- ↳ Isabelle HÉLIE, DRH du Conseil départemental du Val-de-Marne;
- ↳ Jean-Louis BIARD, DRH du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes.

Ils débattront sur les conséquences du phénomène dans la gestion des ressources humaines et l'articulation entre agents contractuels et fonctionnaires, autour de quatre questions :

- ↳ Contractuels et fonctionnaires : vers une harmonisation des droits ?
- ↳ Deux statuts, deux cultures professionnelles : quelles conséquences managériales ?
- ↳ Quelles solutions pour une complémentarité entre contractuels et fonctionnaires ?
- ↳ Demain, tous contractuels ? Faut-il supprimer le statut de la FPT ou le moderniser ? ■

CONTACT
Guillaume GONON,
Chef du service Emploi
emploi@cdg69.fr
http://cre.cdg69.fr



Les actualités statutaires

Revalorisation de la filière sociale

Poursuivant la dynamique engagée par l'accord PPCR, le Gouvernement a choisi de procéder à une revalorisation de la filière sociale en prenant en compte le niveau d'études et de responsabilité de ces emplois. Ainsi, les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants seront intégrés en catégorie A au 1^{er} février 2018. En plus d'une revalorisation indiciaire, ces cadres d'emplois compteront désormais deux grades dont les missions ont été redéfinies afin de mieux correspondre à celles des emplois de catégorie A. Parallèlement, le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs bénéficiera d'une revalorisation indiciaire au 1^{er} février 2018 et d'un déroulement de carrière sur trois grades.



Rôle des ASVP

La circulaire du 28 avril 2017 rappelle le rôle des agents de surveillance de la voie publique (ASVP). Leurs attributions en matière de police judiciaire sont précisées notamment en matière de verbalisation des contraventions aux dispositions concernant l'arrêt ou le stationnement des véhicules ainsi que des contraventions aux dispositions des règlements sanitaires relatives à la propreté des voies et des espaces publics. La circulaire indique également que le CNFPT propose aux ASVP des actions de formation et de perfectionnement pour l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Enfin, les règles en matière d'équipement sont rappelées : la tenue des ASVP doit être distincte de celle des agents de police municipale et le port d'arme leur est interdit.

Compte personnel de formation

Suite à la mise en place du compte personnel d'activité dans la fonction publique, le décret précisant les modalités d'application du compte personnel de formation (CPF) a été publié. Destiné à favoriser les projets d'évolution professionnelle des agents, le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF). L'utilisation du CPF peut porter sur

toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Sauf cas particulier, les agents disposent d'un compte crédité à hauteur de 24 heures maximum par an, dans la limite de 120 heures. Une fois atteint ce plafond, les agents bénéficient de 12 heures par an, sans pouvoir excéder 150 heures. La procédure d'utilisation du CPF, le financement et les modalités de combinaison avec les autres congés sont également précisés. Une plateforme dématérialisée est en cours d'adaptation aux agents publics et devrait être accessible courant 2018. Les agents doivent être tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur compte personnel de formation. ■

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



Les actualités juridiques

Les évolutions en matière d'état civil

L'année 2017 est riche de changements pour les services communaux d'état civil, après la publication de plusieurs textes importants, et notamment la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle : possible modification du lieu de mariage, mentions nouvelles sur les actes d'état civil, réforme de l'instruction des cartes nationales d'identité (décret du 28 octobre 2016).

Deux dispositions prévoient un transfert de compétence de l'autorité judiciaire à l'officier d'état civil :

↳ **Le changement de prénom** qui s'effectue en mairie depuis fin novembre 2016. La demande de changement de prénom doit désormais être effectuée auprès de l'officier d'état civil du lieu de résidence de la personne ou du lieu où l'acte de naissance a été dressé. S'il s'agit d'un mineur, ou d'un majeur sous tutelle, la demande émane du représentant légal. Si l'enfant est âgé de plus de 13 ans, son consentement est requis. Si l'officier d'état civil estime que la demande ne revêt pas un intérêt légitime (si elle est contraire à l'intérêt de l'enfant ou aux droits des tiers à voir protéger leur nom de famille, par exemple), il saisit le procureur de la République après en avoir informé le demandeur. Si le procureur s'oppose au changement, le demandeur peut alors saisir le juge aux affaires familiales. La décision de changement de prénom est inscrite sur le registre

de l'état civil. Une circulaire du 17 février 2017 apporte des précisions sur cette procédure de changement de prénom, sous la forme de fiches et de formulaires-types, et notamment une fiche sur la notion d'intérêt légitime, motif de questionnements importants de la part des agents des services d'état civil.

↳ **Le PACS (pacte civil de solidarité)**, dont l'enregistrement est transféré à l'officier d'état civil à partir du 1^{er} novembre 2017. Les modalités de ce transfert sont également précisées dans une circulaire du 10 mai 2017 sous la forme de « fiches techniques » destinées à guider l'officier d'état civil dans le traitement des demandes.

Le service Assistance juridique met à disposition de ses adhérents une note juridique présentant succinctement cette réforme.

Protection des données personnelles : adieu le CIL, place au délégué à la protection des données

Un règlement européen, adopté en avril 2017, remplace le « conseiller informatique et liberté » (CIL) par le délégué à la protection des données personnelles qui entrera en fonction en mai 2018.

Si leur statut est similaire, la nomination d'un délégué, à l'inverse du CIL, devient obligatoire pour toutes les autorités ou organismes publics. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics seront donc concernés.

Les missions de ce délégué seront principalement d'informer et de conseiller sur le traitement des données personnelles, de contrôler le respect du règlement européen et du droit national en matière de protection des données, de conseiller l'organisme sur les manières d'exploiter les données et d'en vérifier l'exécution.

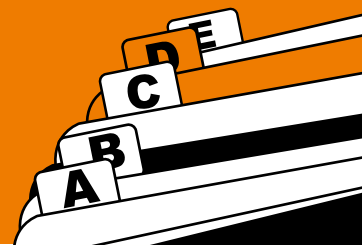
Le règlement européen apporte des précisions sur les qualifications requises du délégué, et sur l'exigence de formation continue afin de lui permettre d'identifier et de coordonner les actions à mener, au sein de l'organisme qui l'a désigné, en matière de protection des données personnelles. L'accent est notamment mis sur l'indépendance du délégué, interne ou externe à la structure, qui ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

Les collectivités sont donc invitées à anticiper cette désignation, le nouveau cadre juridique de la protection des données personnelles étant applicable à partir de mai 2018. Dans cette optique, elles peuvent s'appuyer sur la CNIL, qui propose sur son site www.cnil.fr de nombreuses informations sur le sujet. Les juristes du service Assistance juridique sont également à votre écoute. ■

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

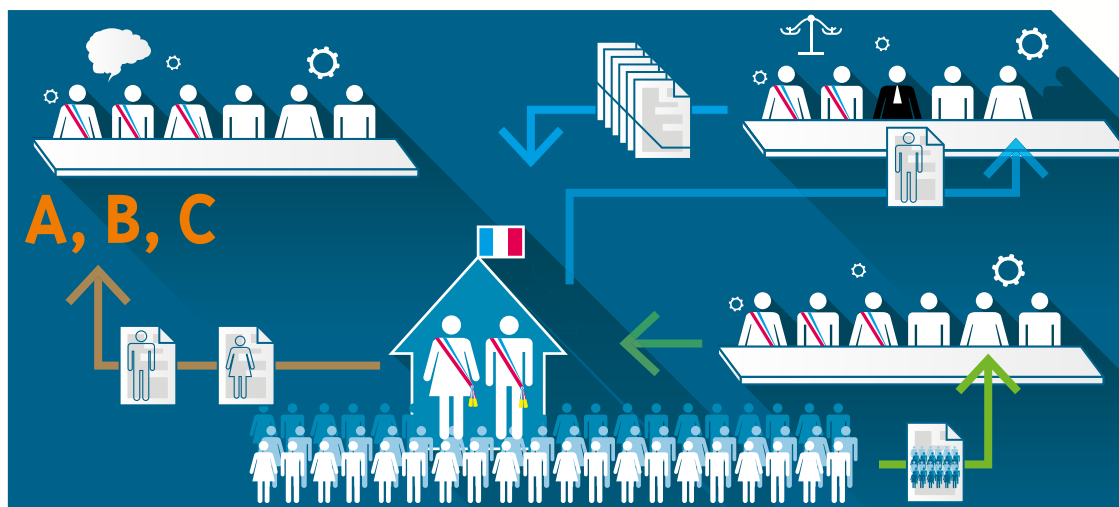


Dossier



Les instances paritaires: lieu d'échanges et du dialogue social

Le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon assure le fonctionnement des instances paritaires pour les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés. Composées de représentants des élus et de représentants du personnel, ces instances consultatives sont un lieu d'expression du dialogue social et de participation des fonctionnaires.



Le fonctionnement des instances paritaires se trouve au cœur des missions du cdg69. En effet, il assure, pour les collectivités et les établissements affiliés, le fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP), du conseil de discipline, du comité technique/comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CT-CHSCT) pour les collectivités de moins de 50 agents et bientôt des commissions consultatives paritaires (CCP). Leur composition (représentants des collectivités et représentants du personnel) et leur rôle sont bien connus des services ressources humaines. Ces instances sont l'expression du principe de « participation » consacré par la Constitution et leurs avis constituent pour les employeurs territoriaux, un éclairage extérieur avant la prise de décision et pour les agents, une garantie. Au-delà des seules missions de secrétariat (convocation, rédaction des comptes-rendus...), les services du cdg69 œuvrent au bon fonctionnement de ces instances.

Accompagner les collectivités pour le montage des dossiers

Différents outils sont mis à disposition des responsables RH sur le site extranet: notes et brochures, documents de saisine, calendriers et listes des membres, le logiciel CIRIL...

Le logiciel CIRIL permet de simuler les avancements de grade ou d'échelon à la durée unique, d'éditer les projets de tableaux d'avancement de grade avec date et reliquat et les listes des promovables, d'éditer des arrêtés pré-remplis. Grâce à l'échéancier, vous pouvez visualiser toutes les échéances des événements de carrière et anticiper les passages en CAP (fin de stage, fin de disponibilité, fin de détachement...).

Pour cela, il est important que les carrières des agents soient bien à jour. Pensez à transmettre rapidement au cdg69 une copie des décisions de carrière des agents. L'équipe des gestionnaires carrières et des juristes statutaires est chargée de l'instruction des dossiers CAP et CT. Le service Prévention et conditions de travail est lui en charge des dossiers soumis au CHSCT. Les contacts avec les collectivités sont nombreux, pour conseiller, faire compléter les dossiers, obtenir les informations nécessaires qui permettront d'éclairer les membres des instances et d'éviter les reports. Chaque saisine reçue dans les délais est inscrite à la séance la plus proche.

Bien informer les membres est un gage d'avis éclairés

Chaque membre, soumis au secret dans le cadre de son mandat, reçoit, avec sa convocation, un dossier complet. L'ordre du jour est accompagné des documents communiqués par la collectivité et de tableaux de synthèse pour certains dossiers. Aujourd'hui, tout se fait encore par papier mais une réflexion débute sur la dématérialisation (de la saisine de l'instance au retour d'avis).

Les réunions se tiennent à huis clos. La collectivité et les agents concernés ne peuvent y assister mais le principe du contradictoire est respecté: chacun, lorsque c'est nécessaire selon le type de dossier, a pu s'exprimer par écrit et tous les arguments sont lus en séance.

Les points de l'ordre du jour sont examinés successivement et soumis à débats, dirigés par les Présidentes. Les instances sont un espace du dialogue social: chaque membre s'exprime librement et pose les questions nécessaires à la bonne compréhension du dossier par tous. Les échanges sont nombreux.

Zoom sur les instances

Les commissions administratives paritaires (CAP): compétentes pour certains actes individuels concernant les fonctionnaires territoriaux (avancements de grade, disponibilité, détachement, intégration, refus de titularisation). Il y en a une par catégorie hiérarchique.

Le conseil de discipline: formation particulière des CAP, il se prononce sur les sanctions les plus élevées envisagées par les employeurs à l'encontre de leurs agents. Présidé par un magistrat administratif, il se réunit lorsqu'il est saisi par une collectivité. Son fonctionnement obéit à une procédure spécifique.

Les commissions consultatives paritaires (CCP): seront mises en place fin 2018 lors des prochaines élections des représentants du personnel. Les CCP sont le pendant des CAP pour les contractuels. Divisées en 3 catégories (A, B et C), elles seront chargées d'émettre des avis préalablement à certains actes individuels (licenciement notamment). Elles pourront également se réunir en formation disciplinaire.

Le comité technique/comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CT-CHSCT): émet des avis sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents. Si la loi « Renouveau du dialogue social » de 2010 a supprimé l'obligation de paritarisme au sein des CT, le cdg69 a décidé, en 2014, de le maintenir. Le CT placé auprès du cdg69 représente plus de 300 collectivités et établissements dont il importait d'assurer la représentation et les organisations syndicales s'étaient majoritairement déclarées favorables au maintien du paritarisme. Le CT du cdg69 exerce également les compétences dévolues aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les avis sont émis après un vote à main levée ou bulletin secret; ils sont ensuite motivés en tenant compte des arguments ressortis lors des débats.

Un retour rapide aux collectivités

Les services du cdg69 veillent enfin à un envoi rapide des avis aux collectivités, afin que les employeurs puissent prendre leur décision. Si ces avis ne les lient pas, ils restent un préalable obligatoire. ■



La parole à

Martine SURREL **Présidente du comité technique / comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CT-CHSCT), 2^e adjointe à la mairie de Chabanière et maire déléguée à la mairie de Saint-Maurice-sur-Dargoire**

Quel bilan tirez-vous des deux années de fonctionnement du nouveau CT et en particulier du CHSCT ?

Un bilan positif ! Les membres sont impliqués, ils s'investissent dans leur tâche, et il règne une bonne ambiance, propice au dialogue et aux échanges, ce qui est très constructif. Par ailleurs, depuis deux ans, les collectivités bénéficient de deux avis, celui des représentants du personnel et celui des représentants des collectivités, ce qui n'étaient pas le cas avant. Cela leur permet de prendre des décisions en étant totalement conscientes des points de vue de chacun. Concernant le CHSCT, nous avons amorcé deux chantiers. D'une part, les travaux collectifs, dont le premier a pour thème les assistants de prévention. L'objectif est de mieux faire connaître leur rôle et d'aider les collectivités à leur mise en place. Nous allons, d'autre part, réaliser des visites de service qui permettront d'alimenter nos connaissances, de diffuser les bonnes pratiques et donc de mieux accompagner les collectivités. Cette année, deux collectivités, tirées au sort, nous présenteront leurs services techniques.

En tant que présidente du CT-CHSCT, quel est votre rôle ?

Mon rôle est bien entendu de conduire l'assemblée, d'établir l'ordre du jour, de répondre aux questions qui sont posées, mais il est surtout de veiller à ce que chacun puisse s'exprimer. Je veille également à ce que les avis rendus soient précisément motivés, conformément à ce qui a été exprimé en séance, pour que la collectivité puisse prendre une décision éclairée. Les services du cdg69 présents lors des séances m'aident d'ailleurs beaucoup.

Quelles sont les clés pour réussir à instaurer un climat de confiance ?

L'écoute et le dialogue sont essentiels. Il faut également montrer de la bienveillance, du respect et de la patience parfois.

Chiffres clés (2016)

- 5 101 dossiers présentés en CAP
- 726 dossiers présentés au CT
- 60 dossiers instruits en CHSCT
- 12 conseils de discipline



La parole à

Serge FAGES **Membre de la CAP (B) et du CT-CHSCT, Maire de Vourles**

Vous siégez en CAP et en CT-CHSCT, pouvez-vous nous dire comment se déroule concrètement une séance ?

Une semaine avant la séance, chaque membre (élus, représentants syndicaux) reçoit, par courrier, tous les dossiers qui seront présentés. Il s'agit donc d'abord de prendre connaissance de l'ensemble des documents mis à notre disposition. Le jour de la séance, chaque dossier est passé au peigne fin et les membres sont libres de poser les questions qu'ils souhaitent pour affiner leur point de vue et ainsi rendre un avis. Généralement, il y a beaucoup de discussions et de débats. Cela a notamment été le cas lors de la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire). Je précise que la parole est libre et que l'ambiance dans laquelle se déroule les séances est sereine. Pour ma part, ce qui me tient le plus à cœur, c'est de trouver la solution la plus juste pour la collectivité comme pour l'agent.

Vous avez également siégé en conseil de discipline (et présenté un dossier), quelles sont les spécificités de cette instance ?

Le conseil de discipline est une instance spécifique de par sa nature même puisque c'est là que sont proposées les sanctions qui seront appliquées aux agents ayant commis une faute. Les sanctions, qui peuvent être lourdes (exclusion), sont données à des individus et ont des conséquences. Nous avons donc une grande responsabilité sur le choix de la sanction qui va être prononcée. Cela demande une certaine neutralité, beaucoup d'écoute. Lorsque, comme cela a été le cas pour moi, vous devez sanctionner un agent, c'est un véritable cas de conscience. Mais encore une fois, il s'agit d'être le plus juste possible.

Enfin, quel regard portez-vous, en tant qu' élu, sur le rôle de ces instances ?

Quand on devient élu, on ne connaît pas toutes les règles. Par ailleurs, souvent, les plus petites collectivités n'ont pas les moyens d'avoir un service juridique. Le rôle du Centre de gestion est donc de les accompagner. Les instances sont un garde fou. Elles permettent aux collectivités de ne pas prendre les mauvaises décisions. Elles sont aussi un lieu de discussions et d'échanges nécessaires. Elles sont donc indispensables.

Élections professionnelles 2018 : premières échéances le 1^{er} janvier prochain

Le renouvellement des représentants du personnel des CAP et du CT et la première élection des représentants du personnel aux CCP devraient avoir lieu le **6 décembre 2018**. Mais les premières échéances débutent dès le 1^{er} janvier 2018. En effet, les effectifs de chaque collectivité devront être transmis au cdg69 **avant le 15 janvier**. Ils permettent de déterminer le nombre de sièges au sein de chaque instance et d'identifier les collectivités qui ne relèveront plus du CT du cdg69 mais devront mettre en place leur propre CT et organiser l'élection des représentants de leur personnel. La collaboration des collectivités affiliées sera indispensable tout au long de l'année 2018.

Nouveau : les organisations syndicales devront présenter des listes de candidats comprenant un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentées au sein du CT, de chaque CAP et de chaque CCP. Cette proportion sera déterminée par rapport aux effectifs déclarés au 1^{er} janvier 2018.

Laurie MADROLLES
Chef du service Carrières et expertise
statutaire
carrieres@cdg69.fr



Agenda régional



Concours

Auxiliaire de soins principal de 2^e classe
mardi 10 octobre
organisateur : cdg07 et cdg63

Rédacteur
jeudi 12 octobre
organisateur : cdg63 et cdg69

Rédacteur principal de 2^e classe
jeudi 12 octobre
organisateur : cdg38

ATSEM principal de 2^e classe
mercredi 18 octobre
organisateur : cdg38, cdg42, cdg63, cdg69, cdg73

Agent social principal de 2^e classe
jeudi 19 octobre
organisateur : cdg03 et cdg07

Biologiste, vétérinaire et pharmacien
jeudi 23 novembre
organisateur : cdg08

Retrouvez toutes les infos sur le site internet : www.cdg69.fr



➔ Lauréats de concours : des nouvelles mesures de suivi

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié la gestion du suivi des lauréats de concours. Désormais, les autorités organisatrices du concours doivent proposer une réunion d'information au cours de l'année suivant l'inscription et des entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur la liste.



L'inscription sur liste d'aptitude après réussite à un concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement, contrairement à la fonction publique d'État où une nomination est assurée. Il appartient donc aux lauréats de conduire leur recherche d'emploi. Jusqu'à présent, les bourses de l'emploi des centres de gestion leur offraient une assistance mais la loi n° 2016-483 dite loi « déontologie » place désormais le suivi des lauréats au rang d'obligation et ceci jusqu'au recrutement.

Lutter contre le phénomène des reçus-collés

Ce phénomène touche les lauréats qui à défaut d'avoir été nommés au terme de leurs droits perdent le bénéfice de leur réussite. Leur nombre semble augmenter. Recrutement contractuel prépondérant, dispositifs successifs de résorption de l'emploi précaire, déclarations de postes pour des agents déjà en fonctions, quotas réglementaires de répartition des postes inadaptés... les mécanismes générateurs de reçus-collés sont bien identifiés. Sensibilisé à cette question par les études qu'il mène depuis plusieurs années, le

cdg69 s'est employé à instaurer des évolutions structurelles concourant à réduire le phénomène : régionalisation des concours, nouvelle méthode de recensement, rationalisation des postes ouverts aux concours basée sur une connaissance de la situation de l'emploi, concertation avec les collectivités...

En 2017, le cdg69 a conduit un groupe de travail associant 23 centres de gestion représentant des services Concours et Emploi. L'objectif étant d'optimiser le suivi des listes d'aptitude et des lauréats.

Propositions d'actions

- Mieux informer les candidats sur le fonctionnement des listes d'aptitude dans la FPT (guide du lauréat...).
- Assurer un suivi permanent des listes.
- Poursuivre l'organisation de réunions et d'ateliers d'aide à la recherche d'emploi (voir ci-contre).
- Communiquer avec les employeurs sur le vivier que constituent les listes.
- Former les jurys à repérer l'employabilité des candidats.
- Rationaliser les recensements et l'ouverture de postes aux concours. ■

LAURÉATS Des droits élargis	ORGANISATEURS Des obligations nouvelles
Inscription initiale sur liste d'aptitude : portée de 1 à 2 ans	Première année d'inscription sur liste d'aptitude : participation à au moins 1 réunion d'information sur la recherche d'emploi
Durée maximale : portée de 3 à 4 ans	Informers des procédures de recrutement et dispenser des conseils sur leurs modalités pratiques : ➤ Après la deuxième année : entretiens individuels ➤ Au moins 1 fois/an : information sur recherche d'emploi + droits à réinscription
Prolongation d'inscription en cas de remplacement temporaire sur un emploi permanent	

Réunions d'info

En application des nouvelles dispositions légales, le cdg69 a intensifié les réunions d'information et les ateliers de recherche d'emploi proposés aux lauréats de concours. Dès janvier 2017, tous les lauréats en première année d'inscription ont été systématiquement conviés à des réunions d'information et d'échange organisées conjointement par les services Emploi et Concours. Ont été également invités les lauréats plus anciennement inscrits sur liste d'aptitude qui n'en avaient pas encore bénéficié. La participation à ces réunions ouvre droit à des ateliers collectifs de recherche d'emploi animés par le service Emploi, suivis, le cas échéant, d'entretiens individuels. 614 lauréats ont ainsi été conviés à différentes séances d'information. Ces séances ont permis d'informer les candidats sur les modalités d'inscription et de réinscription sur liste d'aptitude ainsi que sur les moyens mis à leur disposition par le cdg69 pour être nommés.

Cette année, 348 lauréats ont été invités à prendre part à des ateliers collectifs de recherche d'emploi. Ces ateliers permettent aux lauréats de rédiger lettres de motivation et CV et d'accéder aux offres d'emploi. Ces ateliers seront suivis d'entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis au moins 2 ans sur liste d'aptitude qui les solliciteront, au cours desquels seront délivrés une aide et des conseils personnalisés pour accroître les chances de nomination.

Quelques chiffres

Au 1^{er} juillet 2017, **25 563** lauréats sont inscrits, au niveau national, sur des listes d'aptitude dans **10** filières différentes. Ils étaient **842** dans le ressort du cdg69, **2 748** dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

CONTACT

Éliane COUTURIER
Expertise concours
concours@cdg69.fr



➤ Promotion interne 2017

La campagne de promotion interne pour l'année 2017 s'est achevée le 5 juillet avec l'établissement de dix listes d'aptitude. Soixante-six promotions ont été possibles grâce aux recrutements cumulés de toutes les collectivités affiliées au cdg69, ce qui confirme une nouvelle fois l'intérêt de la mutualisation.



La promotion interne permet de valoriser les fonctionnaires dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience le justifient, en leur donnant la possibilité d'accéder à un cadre d'emplois supérieur sans avoir réussi un concours.

Les bénéficiaires de la mutualisation

Le nombre de promotions internes possibles n'est pas fixé arbitrairement par la Présidente du cdg69. Il dépend du nombre de recrutements opérés par les collectivités affiliées, auquel est appliquée une proportion fixée par les statuts particuliers (généralement un tiers). Cela ouvre bien entendu beaucoup plus de postes que si chaque collectivité procédait à ce calcul isolément. Si la Présidente du cdg69 est compétente pour choisir les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude, ce sont les représentants du personnel et les représentants des collectivités qui débattent de chaque dossier présenté et qui émettent un avis en CAP. Cet avis est suivi ou non par la Présidente du cdg69.

Durée de validité des listes : 4 ans

Les listes, consultables sur le site internet du cdg69 sont valables quatre ans. Les agents doivent néanmoins demander par écrit le renouvellement de leur inscription au terme de la deuxième et de la troisième année. Ceux-ci sont majoritairement nommés par leur collectivité employeur mais peuvent l'être par n'importe quelle autre collectivité, puisque les listes ont une valeur nationale. Malheureusement, cette situation reste rare et les fonctionnaires lauréats non nommés par leur collectivité employeur, perdent souvent le bénéfice de la promotion interne, faute d'avoir été nommés dans les délais par une autre collectivité. Cette année encore,

Chiffres clés

- 197 dossiers présentés
- 17 dossiers irrecevables
- 34 % des candidats proposés inscrits sur une liste d'aptitude

la majorité des dossiers irrecevables ont été rejetés car les agents n'étaient pas à jour de leurs obligations de formation.

Pour 2018 : anticipez !

Un conseil pour l'année prochaine : anticipez la présentation des dossiers et assurez-vous dès aujourd'hui que les agents ont bien suivi toutes leurs formations obligatoires. Si ce n'est pas le cas, les agents concernés doivent suivre leur formation avant le 31 décembre 2017, puisque les conditions de la promotion interne s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année d'établissement de la liste (soit le 1^{er} janvier 2018 pour la promotion interne 2018). Les gestionnaires carrières et les juristes statutaires sont à la disposition de chaque collectivité pour accompagner les services RH dans la vérification des conditions, notamment celles liées à la formation. ■

➤ Médiation préalable obligatoire et référent déontologue

Deux nouvelles missions devraient être proposées aux collectivités dès le 1^{er} janvier prochain : la mise à disposition d'un référent déontologue et la médiation préalable obligatoire, dans le cadre d'une expérimentation pour cette dernière.

Le référent déontologue, créé par la loi déontologie du 20 avril 2016, est chargé de répondre directement aux questions que les agents se posent pour respecter les principes déontologiques attachés à leur statut et connaître les bonnes pratiques en la matière. Son champ d'intervention est donc large : cumul d'activités, conflit d'intérêt, respect des obligations statutaires...

Pour les collectivités affiliées au cdg69, c'est la Présidente du Centre de gestion qui désignera ce référent déontologue ; nouvelle mission obligatoire de l'établissement. Les collectivités non affiliées désigneront elles-mêmes leur référent. Cette nouvelle fonction étant prévue dans le socle commun de compétences proposé à ces collectivités, le cdg69 s'est rapproché d'elles pour connaître leurs attentes.

Expérimentation de la médiation

La loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle du 18 novembre 2016 prévoit elle, à titre expérimental, que les recours contentieux formés par les fonctionnaires

territoriaux à l'encontre de certains actes relatifs à leur situation personnelle peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire.

La médiation permet à deux parties de résoudre à l'amiable leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur. Les centres de gestion ont été identifiés pour expérimenter la procédure de médiation obligatoire qui concernera les fonctionnaires territoriaux.

Un projet de décret et un projet d'arrêté sont en cours de rédaction pour permettre la mise en œuvre de cette expérimentation, entre janvier 2018 et novembre 2020. Le cdg69 a fait connaître sa volonté de participer au dispositif. ■



Retraite : Droit à l'information et cohortes

Chaque fin d'année, dans le cadre du droit à l'information, les agents âgés de 35, 40, 45 et 50 ans sont destinataires de leur relevé individuel de situation (RIS) et ceux âgés de 55, 60 et 65 ans, de leur estimation indicative globale de calcul retraite (EIG). Aussi, de septembre à décembre, la CNRACL adressera un RIS aux agents nés en 1967, 1972, 1977 et 1982 et une EIG à ceux nés en 1952, 1957 et 1962.

Dans le même temps, est engagée la prochaine campagne du droit à l'information pour 2018. Seront concernés les agents nés en 1968, 1973, 1978 et 1983 pour le RIS et ceux nés en 1953, 1958 et 1963 pour l'EIG. Afin qu'ils puissent recevoir fin 2018, un RIS ou une EIG fiable, les collectivités doivent, **avant le 31 mai 2018**, compléter et mettre à jour dans leur espace personnalisé de la plateforme e-services de la CNRACL, selon le cas, le compte individuel retraite ou le dossier de simulation de calcul de ces agents. Pour les accompagner, le cdg69 a mis en ligne sur le site extranet, une note d'information. Pour les collectivités ayant conventionné avec le cdg69 pour le traitement des cohortes, le service Retraite prend en charge la réalisation de ces dossiers et les contactera prochainement.

➔ Action sociale, le contrat évolue pour mieux maîtriser les coûts

Le 1^{er} janvier 2018, le contrat mutualisé d'action sociale acSo69 évoluera.

Après plus d'un an de vie du contrat cadre d'action sociale mutualisé (acSo69), le cdg69 a souhaité établir un bilan des consommations des agents des collectivités adhérentes au dispositif. Les données statistiques fournies par Neeria montrent que ce contrat est particulièrement attractif puisque les agents ont largement profité des prestations. En effet, sur l'année 2016, sur l'ensemble des collectivités adhérentes, le taux de retour (rapport entre le montant des cotisations payées par les collectivités et le montant des prestations versées aux agents) atteint 136,51 %. Le taux de retour étant garanti entre 85 et 90 % avec un taux plafond fixé à 130 %, les collectivités adhérentes en 2016 ont reçu un rappel de cotisation, la société Neeria conservant à sa charge les 6,51 % au-delà des 130 %.

Dans l'objectif d'une meilleure maîtrise des coûts, à compter du 1^{er} janvier 2018, il a été décidé de ne pas augmenter les taux de cotisation mais de faire évoluer certaines prestations. Parallèlement, Neeria a accepté de baisser à 125 % le taux de retour au-delà duquel aucun appel de cotisation supplémentaire ne peut être demandé à la collectivité. ■

Prestations	Prise en charge en 2016 et 2017	Prise en charge en 2018
Chèques vacances - Tranche 3* 500 € avec surcotisation	25 %	15 %
Chèques vacances - Tranche 3* 500 € sans surcotisation	15 %	5 %
Allocation séjours enfants	tranche 1 : 100 € tranche 2 : 90 € tranche 3 : 80 €	tranche 1 : 80 € tranche 2 : 70 € tranche 3 : 60 €
Allocation retraite	300 € + 10 € par an**	200 € + 5 € par an**
Cagnotte	120 €	100 €
Allocation déménagement	200 € (quel que soit le motif du déménagement)	200 € (mutation ou événements de la vie uniquement***)

(*) Tranche 3 : tranche d'imposition supérieure ou égale à 2 501 euros

(**) Au-delà de la 6^e année dans la fonction publique.

(***) Événements de la vie : mariage/PACS, naissance/adoption, décès, accession à la propriété, difficultés financières avérées.

CONTACT

Sylvie FRÉNILLOT, chef du service
Social et assurance
action.sociale@cdg69.fr



➔ Protection sociale : évolution de la convention

Le comité de pilotage du contrat de protection sociale s'est réuni le 7 juillet au cdg69.

La Mutuelle nationale territoriale (MNT) a présenté les bilans financiers des conventions de participation santé et prévoyance pour l'année 2016. La convention santé reste équilibrée puisque le rapport entre le montant des prestations versées aux agents et celui des cotisations (P/C) est de 98,29% (contrats actifs et retraités cumulés). Concernant la prévoyance, au

niveau national on constate sur les cinq dernières années, une évolution importante des agents en maladie ordinaire pour une période supérieure à 90 jours (+22 %), mais aussi en disponibilité d'office (+35 %), en longue maladie (+24 %), en longue durée (+30 %). L'indemnisation des agents de plus de 60 ans, adhérents à la MNT, représentait 3,9 % en 2011 contre 8 % en 2015. La convention de participation prévoyance du cdg69 n'est pas épargnée par ces évolutions. Le P/C était de 129 % en 2015 pour atteindre 135 % en 2016.

Pour contenir ces évolutions, la MNT, en lien avec le service Médecine préventive du cdg69, développe des accompagnements destinés à maintenir les agents dans leur emploi, à les soutenir dans leur reprise d'activité (programmes de soutien psychologique...). Afin de tendre à un équilibre financier de la convention prévoyance, à compter du 1^{er} janvier 2018, une hausse de 5 % des cotisations (pourcentage plafonné par la convention de participation) sera proposée au prochain conseil d'administration du cdg69. ■

Directeur de publication : Catherine DI FOLCO • Rédaction : Isabelle AURIONNAUX, Olivier BELLÉGO, Christelle BOUGUILLON, Éiane COUTURIER, Sylvie FRÉNILLOT, Philippe GÉRARD, Guillaume GONON, Martine GUEDJ, Laurence MARLIER-CANNATA, Laurie MADROLLES, Carmen RICOU, Marie VIDAL-ALAIZ • Conception, réalisation : Isabelle AURIONNAUX, Alexandre BUISSON, Christine POUILLAIN-VITTORE • Crédits photo : cdg69, Fotolia • Impression sur papier 100 % recyclé : Imprimerie DUPLI, 44 rue André Bollier 69007 LYON • Dépôt légal : septembre 2017 • ISSN 1959-4976