

SOMMAIRE

ÉDITO.....P. 1

Le mouvement s'accélère...

LE CDG TOUJOURS PLUS PROCHE DE VOUS

Les apports de la loi n°2012-347
du 12 mars 2012,.....P. 2

Protection sociale,.....P. 3

FIPHFP (Fonds pour l'Insertion
des Personnes Handicapées dans
la Fonction Publique).....P. 3

LES RENDEZ-VOUS DU CDG

Rencontres locales.....P. 3

Journée employeur.....P. 4

INFORMATIONS

PRATIQUES.....P. 5

ACTUALITÉS

STATUTAIRES.....P. 5

LE MAIRE, CET EMPLOYEUR...

Témoignage de Sophie Charrière
.....Feuilleton recto

PORTRAIT.....Feuilleton verso

Cédric Macron directeur du CDG

Université permanente des élus
locaux (UPEL).....Feuilleton verso



Edito

Le mouvement s'accélère...

Rénovation du dialogue social, résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique, réforme et réorganisation territoriales, labellisation des organismes de protection sociale...l'actualité nationale de la fonction publique en général et de la fonction publique territoriale en particulier fourmille de dispositifs nouveaux, vecteurs de changements importants et parfois de complexité accrue pour les employeurs locaux.

Pour vous accompagner dans ces évolutions, je souhaite que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Saône et Loire vienne à votre rencontre et adapte encore et toujours son offre de service aux réalités locales qui sont les vôtres.

C'est le sens des moments d'information et d'échanges que nous mettons en place dans le cadre de nos interventions au sein de vos collectivités, au travers des « rendez-vous du CDG » de cette fin d'année ou encore de la désormais traditionnelle « journée employeurs » du mois de décembre .

C'est également une approche globale de vos problématiques que nous voulons mettre en œuvre avec nos partenaires de l'Université Permanente pour les Elus Locaux (UPEL) que sont le conseil général de Saône et Loire, l'agence technique départementale, le GIP E-Bourgogne, le Conseil en Architecture, Urbanisme et Environnement et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale afin de permettre à des élus mieux informés et mieux formés d'évoluer dans un environnement en perpétuel changement. Enfin, c'est aussi la ligne directrice du projet d'établissement du centre de gestion « CDG 2020 » qui vise, dans le cadre d'une démarche qualité et en adéquation avec nos valeurs communes, à une meilleure adaptation de notre offre de service à vos besoins d'employeurs.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Jérôme Durain
Président du Centre de Gestion



Les apports de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

La loi n°2012-247 du 12 mars 2012 a mis en œuvre le protocole d'accord signé le 31 mars 2011 avec les organisations syndicales portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Elle porte sur l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, sur la lutte contre les discriminations et sur diverses autres dispositions relatives à la fonction publique.

Parmi les dispositions les plus significatives :

> **L'adoption d'un plan de résorption de l'emploi précaire** par la mise en place de deux dispositifs :

> La transformation des contrats à durée déterminée en cours, en contrats à durée indéterminée pour tous les agents remplissant certaines conditions. Cette disposition dite de **la CDIisation est applicable depuis le 12 mars 2012**,

> L'accès à la fonction publique par la titularisation des agents non titulaires.

Ce dispositif facultatif est mis en place pour une durée de 4 ans (jusqu'en mars 2016) et nécessite l'intervention de décret d'application pour être mis en œuvre. Des voies spécifiques visant à valoriser l'expérience professionnelle acquise par les agents seront organisées comme des sélections professionnelles, des concours professionnels réservés et des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des emplois de catégorie C.

> **L'encadrement des cas de recours aux agents contractuels.**

La loi du 12 mars 2012 clarifie l'architecture des cas de recours aux agents non titulaires sur des emplois non permanents (articles 3 et 110-1) et permanents (articles 3-1 à 3-5).

> **L'amélioration des conditions d'emploi et les droits des agents contractuels.**

Cette amélioration porte sur deux volets :

> L'instauration de la **portabilité du CDI** d'une collectivité territoriale à une autre en cas de recrutement d'un agent non titulaire bénéficiant déjà d'un CDI,

> **Renforcement de la garantie des droits** des agents non titulaires en leur permettant d'accéder à des instances représentatives du personnel.

> **Le renforcement de la lutte contre les discriminations.**

Enfin, cette loi élargit le champ de compétences des centres de

gestion en leur permettant d'offrir à leurs collectivités affiliées de nouvelles missions. Parmi ces nouvelles missions dont certaines sont déjà mis en place par le CDG 71 ou en cours de développement on relève :

- > Le secrétariat de la commission de réforme,
- > Le secrétariat des comités médicaux,
- > Un avis consultatif dans le cadre d'une procédure de recours administratif préalable (RAPO),
- > Une assistance juridique statutaire,
- > Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel à la mobilité des agents,
- > Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Les nouvelles missions constituent un socle indivisible auquel les collectivités et établissements publics non affiliés pourront demander à en bénéficier moyennant le versement d'une contribution.

Certaines dispositions de cette loi entraînent des conséquences significatives pour les employeurs. C'est pourquoi, afin de mieux appréhender les enjeux de ce texte, une étude des dispositions sera présentée lors des nouveaux rendez-vous du CDG 71 (voir calendrier).

Les rendez-vous Rencontres locales

- LE CREUSOT : mercredi 7 novembre 2012 à 18 h 00.
- CHAROLLES : jeudi 8 novembre 2012 à partir à 18 h 00.
- TOURNUS : jeudi 22 novembre 2012 à 18 h 00.

Protection sociale

Depuis le 31 août 2012, date de la première liste des contrats et règlements labellisés, l'instauration d'une participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents est possible :

- > Soit en concluant une convention de participation avec un opérateur, après une procédure de mise en concurrence afin de sélectionner une offre : chaque adhésion à cette offre fera alors l'objet d'une participation financière de la collectivité,
 - > Soit en aidant les agents ayant souscrit un contrat ou adhéré à un règlement qui a fait l'objet, au niveau national, d'une procédure de labellisation.
- Cependant, cette participation (qui reste

facultative) ne peut concerner que les règlements ou contrats de protection sociale complémentaire qui répondent à des critères sociaux de solidarité ; l'adhésion aux garanties de protection sociale complémentaire est également facultative pour les agents et les retraités.

Ainsi, la participation peut porter sur :

- > Le risque « santé »,
- > Le risque « prévoyance »,
- > Le risque « santé » et le risque « prévoyance ».

Il est à noter que l'employeur peut choisir une procédure différente pour chacun des risques.

Cette protection bénéficie aux fonctionnaires, aux agents de droit public et de

droit privé, et aux retraités (qui adhèrent alors à la convention de leur dernier employeur).

La participation constitue une aide à la personne, sous la forme d'un montant unitaire par agent, elle vient en déduction de la cotisation ou de la prime, et est versée :

- > Soit directement à l'agent,
- > Soit à l'organisme, qui la répercute intégralement en déduction de la cotisation ou de la prime due par l'agent.

En cas de versement direct à l'organisme, des obligations de traçabilité comptable et de pièces justificatives seront exigées.

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Le FIPHFP vise à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi que l'information et la formation de tous les acteurs. Le fonds collecte des contributions auprès des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés et finance en contrepartie des aides et des conventions.

Le Centre de Gestion a signé une convention triennale avec le FIPHFP le 4 décembre 2009.

Cette dernière porte sur deux axes principaux : sensibiliser et former les acteurs ainsi que favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi. Pour se faire, il a créé le service prévention / handicap au sein du pôle santé et une cellule « maintien dans l'emploi ». Durant ces trois dernières années, le Centre de Gestion a informé et sensibilisé 743 acteurs, formé 191 gestionnaires handicap (élus et GRH) et a favorisé le reclassement et le maintien dans l'emploi de 344 agents. Ces informations, sensibilisations et formations ont eu lieu dans différentes communes du département.

Une journée d'information et de sensibilisation aura lieu le jeudi 15 novembre 2012 à VIREY LE GRAND sur le thème : « Les Établissements et Services d'Aide par le Travail et les Entreprises Adaptées : des propositions concrètes pour l'emploi des travailleurs handicapés », avec présentation d'un clip vidéo, de témoignages et de stands.

Une future convention est en cours d'élaboration pour la période 2012-2015. Les axes principaux seront : former les acteurs, favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi, développer une expertise accessibilité ainsi que favoriser le recrutement d'apprentis handicapés.



ous du CDG

Le Maire, cet employeur...

(Dans le cadre de l'UPEL)

Retenez le date du

6 décembre 2012

de 9h30 à 16h00 à Chalon sur Saône

ACTUALITÉS STATUTAIRES

> Derniers textes parus :

- Décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. Les nouvelles conditions de départ au titre des carrières longues sont applicables aux pensions prenant effet à compter du 1er novembre 2012. Autrement dit, les personnes qui remplissent les conditions pour un départ à 60 ans au titre des carrières longues le 1er novembre 2012 pourront partir dès cette date (Pour plus d'information, consulter le site de la CNRA, rubrique « Les nouvelles dispositions »).

- Décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

- Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. L'article 8 de la loi du 6 août 2012 a modifié l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

- Loi n°2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012. Cette loi met fin à la suppression des cotisations sociales salariales et à l'exonération fiscale attachée à la rémunération des heures supplémentaires instaurées par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (dite loi TEPA).

- Décrets n°2012-1017, 2012-1018, et 2012-19 du 3 septembre 2012 relatifs aux modalités d'organisation des concours et examens professionnels d'accès au nouveau cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

- Décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

Pour plus de précisions, se reporter aux circulaires d'actualité statutaire diffusées sur le site du Centre de Gestion.



INFORMATIONS PRATIQUES

Nouvelle procédure au service des emplois temporaires

Depuis 1993, le CDG 71 propose un service de remplacement destiné à faciliter la gestion des ressources humaines des collectivités et établissements publics locaux en leur offrant la possibilité de recourir de façon temporaire à des agents non titulaires en remplacement d'agents momentanément indisponibles (congés annuels, maladie, maternité, congé parental...) ou pour faire face à surcroît de travail, ou encore dans l'attente du recrutement d'un personnel statutaire...

Pour répondre le plus efficacement aux besoins des collectivités territoriales la mission emplois temporaires s'est dotée d'un nouvel outil qui sera opérationnelle le 1er décembre prochain.

Quelles seront les améliorations apportées aux collectivités utilisatrices du service :

- la mise en ligne sur l'interface interne Centre de Gestion d'un formulaire permettant ainsi une gestion dématérialisée et dynamique des demandes de contrats de mise à disposition d'agents.
- un mot de passe et identifiant unique pour un accès sécurisé au formulaire de demande de contrat : ceux déjà utilisés pour votre connexion à la bourse de l'emploi CAP TERRITORIAL.
- l'envoi automatique d'un accusé de réception par mail de votre demande assurant ainsi un meilleur suivi du traitement de votre demande de mise à disposition.
- dans le cadre d'un renouvellement de contrat, le formulaire est automatiquement pré-rempli à l'aide des informations fournies lors de la demande précédente réduisant ainsi le temps de saisie.
- enfin, cet outil vous permettra de sauvegarder vos demandes de contrat et d'apporter des modifications jusqu'à son envoi définitif au Service des Emplois Temporaires après votre validation.

La procédure d'utilisation du formulaire en ligne de « demande de mise à disposition de personnel temporaire » fera l'objet très prochainement d'un courriel à l'attention de toutes les collectivités affiliées ou non au CDG.

TÉMOIGNAGE D'UNE COLLECTIVITÉ Elu(e) et... Employeur

Membre de la majorité municipale de Cluny élue en 2008, et comme toutes les personnes figurant sur notre liste, j'avais participé, durant les quelques mois précédant la campagne, aux séances de travail qui nous permettaient de nous préparer à l'exercice de nos futurs mandats : prises de connaissance des dossiers majeurs en cours, appréhension des problématiques locales, contacts avec toutes les composantes sociales de la ville, réflexion sur l'intercommunalité et bien sûr rédaction de notre programme. Nous avons voulu ce temps de préparation et de formation le plus exhaustif possible.



Dès le lendemain de l'élection, et de la victoire, une composante essentielle du mandat, mais qui nous avait quelque peu échappée, nous a sauté aux yeux : les ressources humaines.

Le maire en est le responsable. Le maire, cet employeur...

1ère adjointe en charge des affaires générales, j'ai donc dû me plonger, pour l'assister, dans cet aspect du mandat que je n'avais pas mesuré. Une tâche passionnante mais complexe au regard des statuts de la fonction publique territoriale, et ce d'autant plus quand, à titre personnel, on ne connaît que le privé. Il faut aussi très rapidement prendre en compte le fait que les agents, de par leur antériorité par rapport à l'équipe municipale fraîchement élue, ont besoin d'un temps d'information sur les orientations politiques à venir et donc d'un temps d'adaptation aux méthodes forcément différentes d'un nouvel exécutif. Quelques semaines pour se découvrir, mieux se connaître, se comprendre... tout en se saisissant le plus rapidement possible des dossiers.

En tant qu'employeur, le Maire embauche, note les fonctionnaires, propose les avancements de grade, décide des sanctions, représente la commune dans les instances paritaires avec les représentants des fonctionnaires, doit veiller à la sécurité et au bien-être du personnel : à Cluny près de 80 salarié(e)s (une centaine les mois d'été, Cluny en tant que site touristique réputé connaissant deux saisons distinctes

en termes de fréquentation). Le personnel municipal, c'est une grande diversité des métiers que l'on ne trouve guère dans une entreprise. Des compétences et cultures différentes, pour un même et unique but, service public et intérêt général.

C'est aussi un personnel majoritairement féminin, la police municipale de Cluny comptant même deux femmes pour un homme, et les services de la ville étant sous la direction d'une directrice générale rejoignant en cela le principe de parité que l'exécutif, qui comporte plus de femmes que d'hommes et avec un total

respect de l'alternance, défend.

Cette féminisation de l'emploi implique une gestion des temps de travail plus complexe, nombre de nos salariées ayant opté pour des temps partiels pour allier vie professionnelle et vie familiale. Il est vrai qu'en France encore 85% des tâches ménagères incombent aux femmes...

Une fois découverte, cette fonction ressources humaines est passionnante : à la fois stratégique et transversale car elle concerne aussi bien les aspects d'organisation de l'administration que les outils utilisés pour piloter cette organisation, garants de la bonne mise en œuvre des politiques voulues par les élu(e)s.

Bref, un rôle de l'élu(e)/employeur qui demande information, formation et accompagnement sur la durée du mandat. Et c'est bien ce que l'on peut trouver auprès du Centre de Gestion qui se mobilise pour répondre à nos besoins : informations et actualités sur le site, conseil en organisation, aide au recrutement, à la gestion des carrières et aux questions sur le statut, médiations... Mais surtout des formations innovantes qui libèrent la parole lors de temps d'échanges informels très enrichissants. On en redemande...

Témoignage de Sophie CHARRIERE.



PORTRAIT

Cédric MACRON Directeur du CDG 71

Fonctionnaire territorial âgé de 32 ans, Cédric MACRON est diplômé de l'école militaire supérieure

d'administration et de management et du cycle supérieur de management de l'INET (Institut National des Études Territoriales), il est également titulaire d'une maîtrise de droit et d'un DESS de contrôle de gestion.

Après des fonctions de direction dans le domaine de l'audit et du contrôle de gestion sur la Région Rhône-Alpes, il a été directeur général adjoint de la Communauté Urbaine Creusot-Montceau ; il était jusqu'à présent détaché comme chef de service à l'INSEE (l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques).

Ce bourguignon d'origine, a pris depuis septembre 2012, la direction du centre de gestion en remplacement de Marc Zimmermann qui a fait valoir ses droits à la retraite.

Il aura en charge de continuer les actions mises en place depuis 2008 et de renforcer les axes stratégiques d'évolution du CDG 71 décidés par les élus autour des enjeux de l'adaptabilité aux besoins des collectivités du département, de la constitution d'un pôle de référence administrative et d'une large ouverture vers l'environnement institutionnel.

Le conseil d'administration du CDG 71 lui souhaite pleine réussite dans ses fonctions.



L'Université permanente pour les élus locaux de Saône-et-Loire (UPEL 71)

est le fruit d'une coopération inédite entre différents acteurs publics.

A l'initiative du Conseil général de Saône-et-Loire et du Centre de gestion de Saône-et-Loire en association avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), l'Agence technique départementale (ATD 71), le Groupement d'intérêt public (GIP) E. Bourgogne, le Conseil en architecture, urbanisme et environnement (CAUE) nous avons souhaité mettre en commun nos savoir-faire afin d'apporter une réponse plus large et plus complète à ce besoin de formation, d'échange et de rencontre des élus locaux.

L'UPEL71 constitue pour les élus locaux une ressource importante et de qualité, puisant dans toutes les disciplines par l'apport de compétences, de chercheurs, de professionnels confirmés.

Elle est pensée comme un lieu de réflexions, de propositions et d'échanges, véritable fabrique d'idées nouvelles, d'où naîtront les solutions innovantes dont les collectivités de Saône-et-Loire ont besoin.

Lancée au salon des Maires Cité71, elle compte déjà à son actif une conférence ayant pour thème les finances publiques et la visite d'habitations basse consommation.

Le programme 2012 donne déjà un aperçu de sa variété. Vous serez bientôt sollicité pour élaborer avec nous celui de l'année 2013.

DES ÉVÈNEMENTS POUR 2012

- **Judi 15 novembre 2012** de 9 h 30 à 15 h 30 :

Les ESAT et entreprises adaptées : des propositions concrètes pour l'emploi des travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales et les établissements publics.

- **Mercredi 21 novembre 2012** :
La dématérialisation... Pour quoi faire ?

- **Judi 6 décembre 2012** de 9 h 30 à 16 h 00 :

Le Maire, cet employeur... Nombreux sont les Maires et Présidents d'intercommunalité qui s'interrogent sur l'organisation des ressources humaines de leur collectivité. Être employeur, c'est connaître, anticiper, écouter, encadrer... et décider. Bien au-delà de recettes toutes faites, cette journée de réflexion doit vous aider à trouver des solutions adaptées à vos préoccupations (Journée d'étude).

- **Mardi 18 décembre et mercredi 19 décembre 2012** :
Optimiser sa communication en public.

www.edg71.fr

L'agenda de l'UPEL

centre de gestion
fonction publique territoriale
saône-et-loire

6, rue de Flacé - 71018 Mâcon Cedex
Tél. 03 85 21 19 19 - Fax 03 85 21 19 10
centredegestion@cdg71.fr - www.edg71.fr