

HORIZON RH

numéro
#2
FÉVRIER 2017

P3 C'EST DANS L'AIR

Stage en
alternance
de secrétaire
de mairie

P6 ENJEUX MANAGÉRIAUX

RIFSEEP : redonner du
sens à la rémunération
indemnitare

P8 SOLUTIONS RH

Le diagnostic
des risques
psychosociaux :
être accompagné
pour se lancer !

DOSSIER

Service
missions temporaires :
unissons nos compétences



SOMMAIRE

C'EST DANS L'AIR... 3

- ♦ Stage en alternance de secrétaire de mairie
- ♦ Concours
- ♦ Le compte personnel d'activité
- ♦ De nouvelles instances pour les contractuels de droit public

IN SITU 4

- ♦ Service missions temporaires : unissons nos compétences

ENJEUX MANAGÉRIAUX 6

- ♦ RIFSEEP : redonner du sens à la rémunération indemnitaire

OBSERVATOIRE TERRITORIAL 7

- ♦ Loi NOTRe : le nouveau visage des EPCI dans le Doubs

SOLUTIONS RH 8

- ♦ Le diagnostic des risques psychosociaux : être accompagné pour se lancer !



ÉDITO

Pierre MAURY,
Président du centre de gestion du Doubs

Adapter la fonction publique territoriale aux enjeux sociétaux nouveaux

Avec 1,9 millions d'agents, la fonction publique territoriale représente un peu plus du tiers des agents des trois versants de la fonction publique. Cette fonction publique territoriale est caractérisée par sa grande diversité. Ce sont en effet, près de 55 000 employeurs locaux qui organisent et gèrent au quotidien dans un principe constitutionnel de libre administration un ensemble d'agents exerçant près de 250 métiers relevant du service public local.

Ce principe général est encadré toutefois par de multiples textes régulant avec précision et minutie le recrutement, les rémunérations par les employeurs des agents territoriaux ainsi que le déroulement de leurs parcours professionnels. Certains mériteraient sans doute d'être revisités.

Depuis quelques années, à la suite de la réduction des ressources financières, les administrations publiques locales ont été invitées par l'État à mieux maîtriser leurs dépenses de personnel. Force est de constater que ce souhait n'a pas été suivi d'effet sensible. Au contraire de 2008 à 2015 les dépenses de personnel de ces administrations ont progressé de 23% dans un climat de méfiance grandissante vis-à-vis du secteur public et de ses agents.

La progression des dépenses s'explique. Elle trouve son origine à la fois dans les importants transferts de compétences de l'État organisés en août 2004 vers les régions et départements ainsi que par la poursuite des recrutements au niveau du bloc communal hors transferts significatifs de compétences.

Diverses décisions prises ou interventions encouragées par le niveau central ont contribué avec ou sans compensation financière à alourdir les dépenses de personnel du bloc communal (politiques pour les rythmes scolaires, mesures générales ou sectorielles au coût final élevé concernant la carrière des agents, recours aux contrats aidés pour contribuer

notamment à la qualification de jeunes sans emplois dans les territoires fragilisés socialement, etc.).

À l'aube de 2017, la fonction publique territoriale est désormais directement interpellée par des annonces concernant la réduction de ses effectifs. Sans réflexion préalable d'ensemble sur le périmètre du service public local et les modalités d'exercice de celui-ci, concrétiser cette réduction sans ménagement pourrait conduire à une dégradation du service rendu, singulièrement dans les communes de moyennes et petites tailles.

Par ailleurs, l'impact de différents leviers récents et mutualisations qui visent à optimiser l'organisation des structures locales, missions et dépenses, reste à apprécier. Dans la perspective d'une meilleure adéquation des effectifs aux besoins, cet éclairage complémentaire serait d'une utilité certaine à la prise de décision.

Enfin, la période qui s'achève pose de multiples questions. Pour conforter la crédibilité du secteur local, il conviendrait de les traiter avec raison. C'est ainsi que l'absentéisme progresse incontestablement ; ses dernières fluctuations semblent liées à celles de la journée de carence. Il en est également de la durée réglementaire du temps de travail dont le respect est variable selon les contextes territoriaux. Ces points et bien d'autres, notamment le cas des fonctionnaires privés d'emplois et plus généralement la complexité des textes régissant l'emploi public local, mériteraient d'être abordés dans la sérénité du dialogue social.

Je souhaite que la nouvelle année soit l'occasion d'engager et de poursuivre de manière pragmatique les réflexions nécessaires en vue d'adapter la fonction publique territoriale aux enjeux sociétaux nouveaux.

Directeur de la Publication : Pierre Maury
Rédacteur en Chef : Philippe Thouviot
Coordination : Salima Belaoui
Photos : CDG25, Valentin Savonet (dossier In Situ)
Comité de rédaction : Salima Belaoui, Lucie Magagnini,
Marie Pourny, Valentin Savonet, Laurent Thomas, Philippe Thouviot
Graphisme et mise en page : Elephant Com and Events

Centre de gestion du Doubs
50, avenue Wilson - CS 98416
25208 Montbéliard Cedex
Tél. : 03 81 99 36 36 - Courriel : secretariat@cdg25.org
www.cdg25.org
Revue semestrielle



AVRIL ET MAI 2017

Stage en alternance de secrétaire de mairie

LE CENTRE DE GESTION ORGANISE TOUS LES 2 ANS UN STAGE « SECRÉTAIRE DE MAIRIE » À DESTINATION DES LAURÉATS DE CONCOURS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT LA RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (PARTENARIAT CAP EMPLOI).



Le stage vise à initier un candidat au métier de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants. À l'issue de cette formation, les stagiaires seront positionnés sur des offres de remplacement et/ou de recrutement de secrétaire de mairie.

Les stagiaires suivent des modules théoriques sur 15 jours, en alternance avec un stage pratique sur 14 jours en collectivité. L'accueil du stagiaire en collectivité est programmé sur 14 jours, les

jeudis et vendredis à partir du 6 avril 2017.

L'accompagnement du stagiaire se tiendra pendant les horaires de travail habituels des services communaux, dans les locaux de la commune d'accueil.

La formation théorique qui se déroulera les lundis et mardis dans les locaux du centre de gestion du Doubs est assurée par des cadres de la fonction publique territoriale en poste dans les collectivités.

Si vous souhaitez accueillir un stagiaire dans votre mairie, contactez le pôle emploi territorial.

CONTACT

Pôle emploi territorial
Tél. 03 81 99 36 31
sbeloumi.emploi@cdg25.org

De nouvelles instances pour les contractuels de droit public

À l'instar des fonctionnaires, les contractuels de droit public des collectivités locales bénéficieront d'instances de consultation : les commissions consultatives paritaires. Elles seront mises en place à l'issue du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale fin 2018. Organisées par catégorie, elles seront compétentes pour connaître des décisions individuelles telles que le li-

ciement, le non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical, les sanctions disciplinaires et des modalités de reclassement.

CONTACT

Service carrière
Tél. 03 81 99 36 37
carriere@cdg25.org

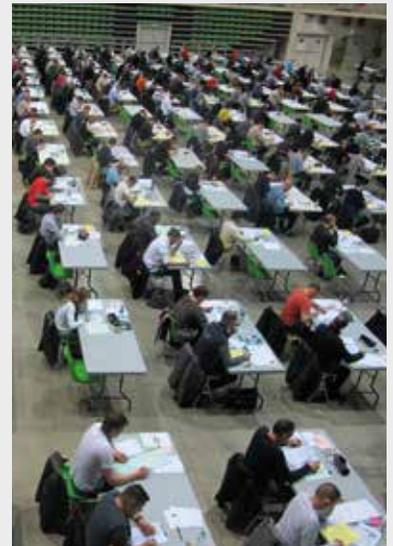
LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Le compte personnel d'activité permet à chaque salarié de réunir et d'accéder à tous les droits acquis au long de sa carrière tant en matière de formation, de chômage ou de pénibilité. Il est ouvert dès que le salarié entre sur le marché du travail. Depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité est mis en œuvre pour tous les actifs sur le portail moncompteactivite.gouv.fr. Pour les agents de droit public, l'accès au compte personnel d'activité sera totalement opérationnel dès le 1^{er} janvier 2018.

CONTACT

Service carrière
Tél. 03 81 99 36 37
carriere@cdg25.org

CONCOURS



Les calendriers des concours et examens professionnels 2017 sont disponibles sur le site internet du centre de gestion du Doubs.

CONTACT

Service concours
Tél. 03 81 99 36 34
concours@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org
Rubrique agents territoriaux

Service missions temporaires : unissons nos compétences

Communes de Bondeval et de Villars-Sous-Écot

SERVICE D'INTÉRIM SUR L'ENSEMBLE DU DÉPARTEMENT, LE SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES (SMT) DU CENTRE DE GESTION DU DOUBS ASSURE LA MISE À DISPOSITION D'AGENTS CONTRACTUELS ADAPTÉE AUX BESOINS DE PERSONNEL DES COLLECTIVITÉS.



Véronique Labenche, secrétaire de Mairie Villars-Sous-Écot



Marie Herard, mise à disposition à la Mairie de Bondeval

Entre recherche des candidats, accompagnement à la définition de la mission et gestion des formalités administratives, le centre de gestion du Doubs offre une solution efficace pour pallier toute contrainte organisationnelle. Un recours qui constitue pour les municipalités de Bondeval et Villars-sous-Écot une manière concrète de garantir la continuité de leur service public.

Remplacement suite à un arrêt maladie, renfort engendré par un accroissement temporaire d'activité ou encore absence de courte durée liée à un impondérable... Autant de facteurs qui contribuent à mettre en péril l'organisation et le fonctionnement d'une collectivité.

Créé il y a plus de dix ans par le centre de gestion du Doubs, le SMT demeure aujourd'hui un recours salutaire pour les élus du département. « On frise l'absentéisme zéro au sein de la mairie mais il peut toujours y avoir une absence et c'est l'assurance d'un service que la collectivité n'aurait pas pu assumer toute seule du fait de sa taille », confie Sylviane Doucelance, maire

de Bondeval. Exit le temps où l'élue et sa secrétaire mettaient la main à la patte en faisant office d'accompagnatrices dans le bus de ramassage scolaire, le recours au SMT offre à la municipalité « une solution pérenne pour pallier les absences courtes ». Pour preuve, l'agent de sécurité des écoles Marie Herard bénéficie de ce service depuis 2013 en contrat à durée déterminée « de vacances à vacances », une fonction occupée jusqu'à cette date par la titulaire du poste.

À raison de neuf heures hebdomadaires, cette adjointe technique veille à la traversée de la route des enfants au départ et à l'arrivée du bus qui effectue les trajets entre les quatre établissements de l'école intercommunale basés à Écurcey, Thulay, Roches-lès-Blamont et Bondeval. Ajouté à ses fonctions quotidiennes, Marie Herard (24 ans) peut ainsi assurer le rôle d'accompagnatrice scolaire en cas d'absence de la titulaire. « Je me suis rapidement sentie intégrée à l'équipe car c'est un petit village et tout le monde se connaît, précise-t-elle. Cela reste un salaire d'appoint mais ce travail m'aide quand même car

j'ai terminé mes études et c'est mon premier emploi ».

DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES FACILITÉES

Secrétaire de mairie à Bondeval, Françoise Rothen salue de son côté « la simplification » du dispositif instauré par le centre de gestion du Doubs en matière de démarches administratives. « Quelques clics sur internet suffisent afin de transmettre un imprimé au centre de gestion qui s'occupe de la déclaration à l'URSSAF et qui envoie dans la foulée le contrat à Marie, assure-t-elle. C'est une sécurité au niveau des arrêtés de nomination et des évolutions de carrière car il n'y a pas de veille juridique à la commune ». Avec des fiches de paie directement envoyées à l'agent et une facture adressée à la mairie en fin de mois, Sylviane Doucelance abonde dans ce sens : « C'est un partenariat gagnant-gagnant entre la collectivité et le centre de gestion du Doubs en raison de la souplesse du service au niveau des formalités et de sa rapidité d'intervention ». Un accompagnement personnalisé qui offre également à Marie Herard l'avantage d'être inscrite dans la base de données du centre de gestion et d'être par conséquent susceptible de se voir contactée par une autre collectivité afin de compléter son temps de travail.

Le même sentiment d'accompagnement prédomine à Villars-sous-Écot où le premier magistrat de la commune salue « l'efficacité et la nécessité » du service mis en place par le centre de gestion du Doubs. « C'est une garantie de service en faveur des administrés qui répond parfaitement aux besoins des collectivités », souligne Christian Hirsch qui concède devoir « faire face aux aléas de la vie et de carrière des employés ».

UNE RÉACTIVITÉ BÉNÉFIQUE POUR LES ADMINISTRÉS

Suite à la mutation de sa secrétaire après plusieurs années passées à la municipalité, le maire de Villars-sous-Écot a fait appel début 2015 au SMT qui lui a immédiatement présenté deux candidatures dont une correspondant pleinement au

TEMOIGNAGE

« Le service emplois et remplacements assure le recrutement d'agents en CDD pour des remplacements au sein de la Ville de Besançon, de la CAGB et du CCAS. Sur certains profils, le recrutement est difficile, voire infructueux. Le recours au service missions temporaires nous permet d'accéder à la cvthèque du centre de gestion sur des métiers en tension ou très pointus. Nous leur confions également la gestion administrative des CDD dont la durée est supérieure à 3 mois ».

Nathalie VEYA
Chef du service Emplois et Remplacements,
Communauté d'Agglomération du Grand
Besançon

profil recherché. Résultat : un contrat à durée déterminée d'un mois en guise de période d'essai et qui s'est poursuivi par une mission de six mois au final. « Nous étions dans une situation inconfortable et le recrutement s'est fait dans un temps très réduit, martèle Christian Hirsch. Le service missions temporaires nous facilite la vie et ça nous rassure car on n'est jamais à l'abri d'une absence pour cause de maladie ».

L' élu a également pu apprécier la réactivité du SMT lorsqu'il était encore Président de la Communauté de communes des Trois Cantons. Chargé de recruter un technicien aux compétences multiples, spécialisé dans la maîtrise des réseaux d'assainissement, il a une nouvelle fois pu compter sur le centre de gestion du Doubs qui lui a présenté six candidats. « Nous nous sommes sentis épaulés car c'était une création de poste, se souvient-il. Le processus de recrutement a été aussi rapide et la totalité des démarches a été prise en charge ».

Entre l'accompagnement à la définition du poste, la recherche de candidatures et la gestion administrative des agents, le recours au SMT du centre de gestion du Doubs demeure pour les collectivités l'assurance d'un véritable service public de qualité.

Valentin Savonet

De gauche à droite :

Ana Desanglois, gestionnaire SMT communes
Céline Arnau, gestionnaire SMT établissements
Cécile Collin, gestionnaire paye SMT



Forte d'une connaissance pointue du territoire et des besoins en personnel des collectivités et dotée d'un vivier de plusieurs centaines d'agents, l'équipe du SMT saura proposer les compétences et le contrat adaptés à la commande exprimée par les employeurs publics.

LES MODALITÉS DE MISE À DISPOSITION DES PERSONNELS

VOUS RECHERCHEZ DU PERSONNEL
DE REMPLACEMENT

OU

COMPLÉTEZ LE FORMULAIRE
DE DEMANDE DE PERSONNEL

Le service recherche
et propose des candidats

VOUS AVEZ VOTRE PERSONNEL
DE REMPLACEMENT

VOUS CHOISISSEZ VOTRE AGENT

COMPLÉTEZ LA DEMANDE DE MISE À DISPOSITION

Le service s'occupe des formalités administratives,
du contrat, de la fiche de paye, des cotisations UNEDIC...

ACCUEILLEZ VOTRE AGENT !

RÉGLEZ DIRECTEMENT LE CENTRE DE GESTION

Le centre de gestion vous adresse mensuellement une facture correspondant au salaire chargé de l'agent majoré de 5% de frais de gestion pour les collectivités affiliées et 7% pour les collectivités non affiliées

CONTACT

Service missions temporaires
Tél. 03 81 99 36 36
missions.temporaires@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org
collectivités > recruter > recrutement temporaire

RIFSEEP : redonner du sens à la rémunération

ENTRE BAISSSES DES DOTATIONS, AMBITIONS DES ÉLUS, ATTENTES DES USAGERS ET GESTION QUOTIDIENNE DES EFFECTIFS, LA STRATÉGIE RH EST AU CŒUR DES ENJEUX QUI ENTOURENT L'ÉVOLUTION DU BLOC LOCAL. À LA FOIS LEVIER DE GESTION DU PERSONNEL ET MARGE D'AJUSTEMENT DE LA MASSE SALARIALE, LES QUESTIONS DE RÉMUNÉRATION SONT PARTICULIÈREMENT D'ACTUALITÉ. RÉPONDANT À UNE VOLONTÉ D'HARMONISATION ET DE SIMPLIFICATION

DE L'ARCHITECTURE INDEMNITAIRE EN LA RENDANT PLUS SOUPLE, PLUS COHÉRENTE ET PLUS TRANSPARENTE, LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) EST APPELÉ À DEVENIR L'OUTIL INDEMNITAIRE DE RÉFÉRENCE ET CONSTITUE UNE OPPORTUNITÉ DE REFONDER SA POLITIQUE MANAGÉRIALE ET SALARIALE.

Le grand principe de base de ce nouveau régime indemnitaire, c'est l'unicité du régime indemnitaire pour presque tous les personnels des fonctions publiques. Le RIFSEEP a en effet vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux indemnités cumulatives mais qui diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement :

- ♦ une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé, mais également de l'expérience professionnelle ;
- ♦ un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir, et qui de ce fait n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant.

Concrètement, ce nouveau régime indemnitaire affirme la volonté de faire rentrer dans la rémunération des agents des fonctions liées au poste et non plus seulement au grade. Les agents de la fonction publique d'un grade identique ne recevront plus tous la même rémunération, celle-ci pourra être pondérée en fonction des tâches accomplies. En plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend à la valorisation de ces fonctions, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.



Ce nouveau régime indemnitaire introduit donc une forme de prime au mérite dans le versement des rémunérations.

Le principal défi consiste donc à mesurer au mieux la valeur et la qualité de tra-

vail des agents, de façon à les rétribuer de manière la plus équitable possible. L'élaboration de fiches de postes et la cotation des postes ainsi que la rédaction des compte rendus de l'entretien professionnel destinée à l'évaluation des acquis

indemnitaire

LE RIFSEEP : 2 INDEMNITÉS



de l'expérience professionnelle, de la manière de servir et des résultats professionnels sont des préalables indispensables. Lorsque ce travail de mise en route sera effectué au cours des mois à venir, ce nouveau régime indemnitaire devrait permettre de simplifier les procédures de rétribution puisqu'elles sont désormais transversales et non plus segmentées par grades. C'était une mesure attendue par les uns, redoutée par les autres, mais qui s'impose à tous et nécessite de bien travailler en amont les principes et les outils de mise en œuvre.

CONTACT

Service carrière
Tél. 03 81 99 36 37
carriere@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org
Rubrique collectivités
> rémunérer les agents
> le RIFSEEP

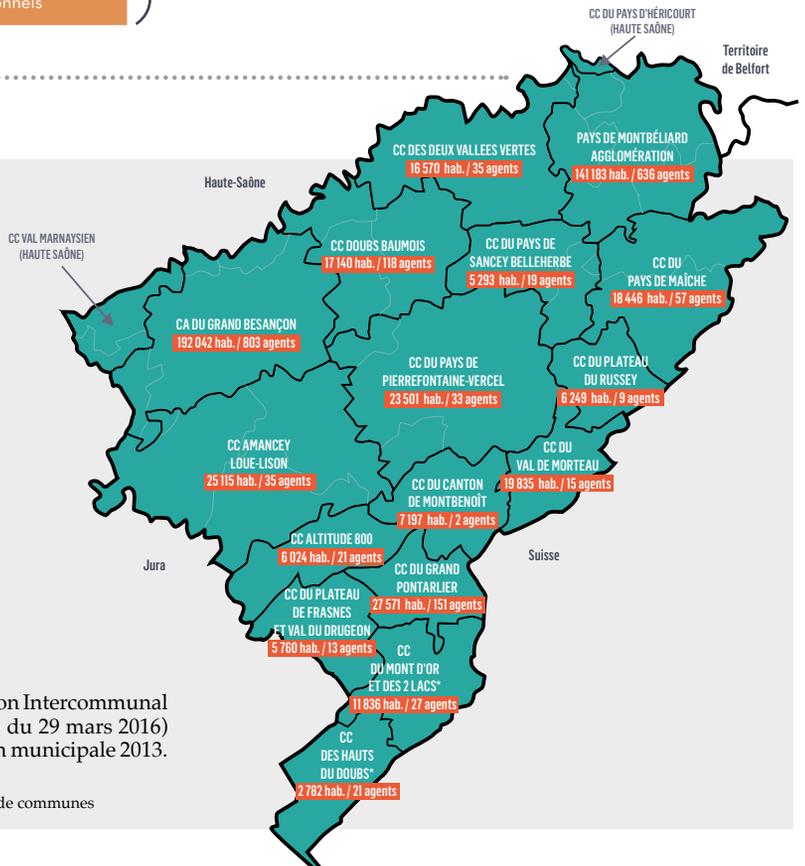
Observatoire territorial

Loi NOTRe : le nouveau visage des EPCI dans le Doubs

Le nombre d'EPCI à fiscalité propre (communautés de communes + communautés d'agglomération) passe de 30 à 16 dans le département du Doubs au 1^{er} janvier 2017

SOURCES : Schéma Départemental de Coopération Intercommunale du Doubs (arrêté préfectoral n°252016-03-29-031 du 29 mars 2016) et estimation d'après données INSEE : population municipale 2013.

* Périmètre en cours de validation pour ces deux communautés de communes



Le diagnostic des risques psychosociaux : être accompagné pour se lancer !

LE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX REPRÉSENTE, AU-DELÀ D'UNE OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE, UNE RÉELLE OPPORTUNITÉ DE FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX ET DE METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE PRÉVENTION.

Face aux enjeux importants de cette démarche, le centre de gestion du Doubs vous propose un accompagnement adapté, afin de répondre à cette obligation et d'initier une dynamique de prévention au sein de votre collectivité.

CONTACT

Lucie Magagnini
Tél. 03 81 99 36 32
prevention@cdg25.org

Lucie MAGAGNINI
Psychologue du travail



Cette jeune bisontine, titulaire d'un master 2 « Interventions psychosociologiques : travail et santé », a intégré en 2016 l'équipe pluridisciplinaire du centre de gestion du Doubs. Dynamique et proche des différents acteurs qui font le quotidien des collectivités, elle intervient à travers différents dispositifs (groupe de parole, médiation, etc.), seule, ou aux côtés du médecin, de l'ergonome ou d'un préventeur.

Nos atouts

- + Une expertise pour appréhender les situations de travail
- + Une approche concrète, centrée sur la réalité du travail
- + Une posture facilitatrice, permettant de mieux penser une thématique qui semble souvent délicate pour les collectivités
- + Un soutien, un appui pour s'engager dans la démarche et mobiliser les différents acteurs
- + Une proposition d'intervention adaptée au contexte et au besoin des collectivités (méthodologie, outils, etc.)
- + Un professionnel neutre, apportant un regard extérieur sur l'organisation du travail

VOTRE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN 5 ÉTAPES

Ces différentes étapes sont adaptées avec la psychologue du travail, en fonction du contexte et des besoins de la collectivité.

1 ANALYSE DE LA DEMANDE

- ◆ comprendre le besoin et le contexte de la collectivité
- ◆ proposer la démarche la plus adaptée

2 PRÉPARATION DE LA DÉMARCHÉ

- ◆ constituer un groupe de travail
- ◆ sensibiliser à la problématique des risques psychosociaux
- ◆ choisir la méthodologie
- ◆ communiquer sur la démarche auprès des agents

3 RECUEIL DES DONNÉES SELON LA MÉTHODOLOGIE RETENUE

- ◆ questionnaire mis à disposition par le centre de gestion
- ◆ entretiens individuels ou collectifs menés par la psychologue du travail
- ◆ visites de site

4 ANALYSE DES RÉSULTATS ET ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTIONS

- ◆ penser les résultats au regard du contexte de la collectivité
- ◆ définir des pistes d'actions à mettre en place pour agir sur les risques identifiés
- ◆ associer les agents aux suites de l'évaluation
- ◆ mettre à jour le document unique

5 MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTIONS ET SUIVI

- ◆ organiser et planifier la mise en place des actions définies
- ◆ définir des priorités et des personnes ressources
- ◆ effectuer un suivi pour réajuster le dispositif et mettre à jour le document unique

À SAVOIR

Cet accompagnement est proposé pour les collectivités ayant un effectif inférieur à 50 agents. Autres collectivités : nous contacter.

Cet accompagnement est financé par la cotisation additionnelle. Certaines prestations complémentaires pouvant être mises en œuvre à la demande des collectivités (entretiens, visites de site etc.) sont facturées (70€/h).