

RETRAITE DES AGENTS TERRITORIAUX : anticipez les départs

INVITÉ

René VANDIERENDONCK,

Sénateur du Nord, rapporteur de la loi NOTRe



ÉDITO

C'est avec à la fois beaucoup de peine et beaucoup d'émotion que j'ai appris le décès de Marc Montuelle, emblématique Président de notre Centre de gestion, de 1985 à 2014.

Je veux rendre hommage à l'infatigable promoteur de l'intérêt général et de la fonction publique territoriale qu'il était. J'avais eu l'occasion de souligner, au moment où je lui succédais l'an dernier, son implication et sa passion dans les actions innombrables qu'il mettait en place. Novateur, humaniste, modeste et désintéressé, Marc Montuelle a marqué tous ceux qui l'ont côtoyé en plusieurs décennies de vie publique.

L'élu a façonné la transformation de Louches, commune dont il fut longtemps maire, prolongeant son action au niveau intercommunal. Si Marc Montuelle s'est passionné pour de nombreux sujets, la fonction publique fut son domaine de prédilection, celui qu'il marqua pour nous tous d'une empreinte forte et durable. Il prit en main la présidence de notre centre de gestion dès 1985, c'est-à-dire au moment où naissait la fonction publique territoriale, issue des premières lois de décentralisation. La tâche était immense, les enjeux majeurs. Marc Montuelle a tracé un chemin, un sillon. Peu savent le faire...

Nous nous efforcerons de poursuivre dans le sens qu'il a tracé.



MARC GODEFROY,

Président du Centre de gestion
de la Fonction Publique Territoriale du Nord
Maire de Lezennes,
Conseiller départemental du Nord

Un magazine relooké

Plus dynamique, plus aéré, organisé différemment : votre magazine fait peau neuve. Nous avons souhaité, à travers cette nouvelle maquette, vous donner davantage d'informations, plus brèves et concises, sans abandonner pour autant la nécessité de grands dossiers de fond et de référence. Nous l'avons voulu plus pratique aussi... et y avons ajouté une touche d'humour en y introduisant une collaboration avec le dessinateur Carl Spriet, qui viendra poser son regard décalé sur notre actualité. Bonne lecture !

Clin d'œil

DÉMARCHE DE CLASSEMENT

La "chaîne des terrils du bassin minier"





4-5-6 # C dans l'air

- > Marc Montuelle : décès d'une grande figure de la scène politique locale
- > Trois décennies d'une présidence forte
- > Pierre Mauroy et Gaston Deferre, ces hommes qu'il appréciait
- > De Marc Montuelle on retiendra plusieurs projets dont trois principaux engagés pour le développement des collectivités territoriales
- > Quand l'Assemblée nationale et le Sénat s'accordent pour créer la loi NOTRe
- > Le « droit de suggestion citoyen » pour plus de démocratie
- > Régime indemnitaire - IFSEEP : aménagement du calendrier d'adhésion

7 # En mouvement

- > Carnets
- > Bourse de l'emploi

8-9 # L'invité

- > René Vandierendonck, Sénateur du Nord, rapporteur de la loi NOTRe

10-11-12 # Dossier

- > Retraite des agents territoriaux : anticipez les départs

13 # Bd

- > Le Corbeau et le renard : Quand le corbeau partit en retraite

14 # Tendance Cdg

- > La fédération nationale des centres de gestion : force de proposition

- > Interview CDG 59 : Michel Hiriart, Président FNCDG

15-16 # Carnet d'experts

- > Questions, Réponses

17-18 # E-initiatives

- > Quand les employeurs rencontrent les jeunes demandeurs d'emploi
- > La MEL recrute ses apprentis
- > Mutualiser les assistantes maternelles
- > Reliure des registres des actes administratifs et d'état civil : un groupement de commandes en projet
- > Rencontres et contes pour Amnesty international à la médiathèque de Frelinghien
- > Tarification éco-solaire de l'eau, le Nord dans le grand bain de l'expérimentation

19 # Décryptage

- > LA DEMISSION : quelles règles ?

Après une reconnaissance de ses terroirs au Patrimoine mondial de l'Humanité en 2012, le bassin minier continue sa démarche de classement de 78 terroirs, menée par la DREAL Nord - Pas de Calais. Le dossier de candidature élaboré de 2011 à 2014, par la Mission Bassin Minier, la DREAL et leurs partenaires a été

Supérieure des Sites, Perspectives et Paysages, puis au Conseil d'État, avant un classement espéré fin 2015.

Afin d'accompagner cette démarche de classement, la Mission Bassin Minier anime un groupe de travail regroupant les principaux gestionnaires et propriétaires de ces terroirs. Ce groupe permet d'échanger sur la prise en compte des enjeux paysagers et historiques dans les aménagements, la valorisation et la gestion de ces sites.

Source «Lettre de la Mission Bassin Minier n°29 janvier février 2015»

Nord-Pas de Calais"

présenté aux commissions départementales de la Nature, des Paysages et des Sites, du Nord et du Pas-de-Calais, fin 2014. Il a reçu un avis favorable à l'unanimité, validant l'intérêt historique et pittoresque de cette chaîne de terroirs. Il a été présenté le 25 juin à la Commission



Magazine d'information du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
14 rue Jeanne Maillotte
CS 71222 - 59013 Lille cedex
Tél : 03 59 56 88 50
Courriel : communication@cdg59.fr /
Site internet : www.cdg59.fr

Directeur de la publication : Marc GODEFROY
Rédacteur en chef : Roger VICOT
Secrétaire de la rédaction : Christelle DUMAZY
Comité de rédaction : les directions du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

Photos : communication Cdg59 - Fotolia
Réalisation et impression : SPID COM
Conception : SPID COM
Dépôt légal : septembre 2015
ISSN : 1964-5457
Tirage : 5 000 exemplaires – Magazine trimestriel gratuit

MARC MONTUELLE

Décès d'une grande figure de la scène politique locale

Marc Montuelle, est né à Douai le 20 octobre 1936. Décédé le 20 août dernier dans sa soixante-dix-neuvième année, il aura consacré toute sa vie à la fonction publique.

Quarante deux années passées au service de l'Éducation nationale, n'ont pas entamé son goût pour le service public. Marc Montuelle s'est lancé, en parallèle, dans la vie politique locale dans les années soixante dix. À Louches, il aura été, tour à tour : adjoint au maire de 1977 à 1983, maire de 1983 à 2008, puis conseiller municipal de 2008 à 2014. Il fut aussi élu conseiller régional de 1981 à 1992, puis président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord (CdG59) de 1985 à 2014.

Le CNFPT (centre national de la fonction publique territoriale) ainsi que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ou encore la communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut (CAPH) ont, eux aussi, eu l'honneur de le compter parmi leurs dirigeants respectifs.

Ce passionné de politique, n'en a pour autant jamais oublié son appétence pour la condition humaine, se faisant un devoir d'être à l'écoute de chacun et de pouvoir imaginer des solutions à chaque problème présenté.

Pour l'ensemble de ses actions, Marc Montuelle a été décoré à maintes reprises, recevant ainsi les Palmes académiques, l'Ordre national du Mérite, la Légion d'honneur et la médaille régionale, départementale et communale.

Cette vie bien remplie, il la comparait à une recette de l'apéritif du César de Marcel Pagnol :



Un tiers à Louches

Un tiers à Lille

Un tiers à Paris

C'est pourquoi, Marc Montuelle, lors de son départ en retraite, en 2014, avait annoncé vouloir se bâtir un emploi du temps de retraité actif, qu'il souhaitait partager entre son épouse, ses enfants, les plaisirs du jardinage, mais aussi le suivi de cette fonction publique si chère à son cœur.

TROIS DÉCENNIES D'UNE PRÉSIDENTIE FORTE

En trois décennies de mandat, Marc Montuelle a, sans nul doute, frappé les esprits (nordistes et parisiens) par sa volonté de toujours mieux servir les structures de son département. Son maître mot, la modernité, il en a fait son cheval de bataille, exigeant de son directeur général des services et de son personnel, d'être toujours à l'écoute des collectivités du territoire, mais aussi d'anticiper la parution des règles législatives afin d'aider les élus, ses confrères, dans leurs mises en œuvre.

Son sens du service public et son appétence pour les ressources humaines l'auront amené à briguer des mandats qui l'ont conduit au devant de la scène politique locale mais aussi

nationale, lui conférant la possibilité d'interpeller ministres et autres secrétaires d'État sur des sujets qu'il estimait primordiaux, se faisant alors le porte parole voire parfois le porte drapeau de ses pairs.

Ainsi, n'aura-t-il pas hésité à envoyer à plusieurs reprises aux différents ministres de la fonction publique des lettres ouvertes sur des sujets, selon lui, importants (sur la refonte de la catégorie B, qu'il estimait se faire trop lentement pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux par exemple).

Il avait engagé d'autres combats comme celui de veiller à la plus grande équité dans les concours ou encore de s'intéresser au problème des reçus-collés après un concours...



Départ en retraite de Marc Montuelle (au pupitre) le 27 juin 2014, en compagnie de Marc Godefroy et Patrick Kanner (à droite).



EN BREF



De Marc Montuelle on retiendra plusieurs projets dont trois principaux engagés pour le développement des collectivités territoriales

• l'E-administration :

Les technologies de l'information et de la communication font aujourd'hui partie intégrante de notre quotidien, et les collectivités territoriales ne font pas exception. Marc Montuelle l'avait bien compris et avait engagé le CdG59 sur la voie d'un accompagnement aux collectivités sur-mesure les aidant ainsi à mettre en place les outils nécessaires en fonction de leurs besoins et de leurs projets. Le CdG59 a ainsi développé un service cre@tic pour accompagner les collectivités dans le développement de leurs projets TIC et de l'administration électronique, une plateforme marchés publics, un parapheur électronique, l'archivage électronique... et bien d'autres projets ont permis de moderniser l'administration des services par l'intégration de la dématérialisation via des outils métiers.

• l'action sociale :

Soucieux d'apporter des prestations et des services égaux en quantité et en qualité quelle que soit la taille des communes et de lutter contre les injustices et les discriminations sociales, Marc Montuelle avait développé entre autres : des prestations d'action sociale, une assistance sociale, une convention de coordination avec le FIPHFP pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique...

• le Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy :

Situé au HELLU, ce centre construit sur 30 000m² accueille jusqu'à près de 2 000 candidats lors des concours et examens professionnels organisés par le CdG59. Ces locaux, disponibles à la location, Marc Montuelle les a voulu emprunts de modernisme et d'innovation en y déployant des matériaux et matériels issus de la haute qualité environnementale et de la haute technologie.



De gauche à droite :
Marc Montuelle,
Michel Rocard,
Roger Fajardie,
Pierre Mauroy,
Bernard Derosier et
Georges Sarre.

Pierre Mauroy et Gaston Deferre, ces hommes qu'il appréciait

Durant ses mandats nationaux, il aura notamment échangé sur les intérêts de la fonction publique territoriale avec de grands noms de la vie politique de notre pays. Il appréciait tout particulièrement les travaux engagés par Pierre Mauroy et Gaston Deferre sur les premières lois de décentralisation.

Quand l'Assemblée nationale et le Sénat s'accordent pour créer la loi NOTRe

« Aux régions l'économie, aux départements la solidarité, au bloc communal les services de proximité » André Vallin, Secrétaire d'État à la Réforme territoriale.

Le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) a été adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, en juillet dernier.



munalité, avec néanmoins des aménagements pour les zones de montagnes et peu peuplées a été acté. Exit l'élection des conseillers communautaires

Troisième volet de la réforme territoriale, la loi NOTRe vise à clarifier les compétences des différents échelons territoriaux (régions, départements, intercommunalités, communes). Voici ce qu'elle prévoit :

La clause générale de compétence est supprimée

Dans l'optique d'harmoniser les politiques publiques entre les différents échelons territoriaux et d'éviter des dépenses inutiles induites par la concurrence de plusieurs niveaux de collectivités, les départements et les régions ne pourront plus intervenir dans des domaines sortant de leurs compétences obligatoires.

Des communes confortées dans leur rôle

La clause de compétence générale est maintenue pour les communes pour permettre de répondre aux besoins du quotidien des citoyens. De nouveaux outils tels que « les communes nouvelles » encouragent leur regroupement, afin de rationaliser leurs dépenses.

Des intercommunalités grandissantes

Un seuil démographique de 15 000 habitants pour créer une intercom-

mune au suffrage universel. Le seuil de la minorité de blocage permettant aux communes membres d'une communauté de communes ou d'une communauté d'agglomération de s'opposer au transfert automatique en matière d'élaboration du PLU au niveau intercommunal reste à 25 %. Dès 2020, la gestion de l'eau, des déchets et l'assainissement seront de leur ressort.

Des Régions renforcées

Le Haut Conseil des territoires ne sera pas créé. Par contre, les Régions auront en charge les transports publics et scolaires utiles au développement des réseaux notamment dans les communes rurales. Bien que la politique de l'Emploi ne leur ait pas été confiée elles conservent l'apprentissage et les aides aux entreprises.

Des Départements maintenus

Confortés dans la gestion des ports départementaux, qu'ils pourront, sur la base du volontariat et d'un appel à candidature, transférer à un autre niveau de collectivités, ils conservent le tourisme, les routes et les collèges. Leur rôle de vecteur de la solidarité territoriale est préservé.

EN BREF



Le « droit de suggestion citoyen » pour plus de démocratie

C'est l'idée du député socialiste Olivier Faure, qui souhaite proposer à l'Assemblée un "droit de suggestion citoyen" sur les textes de lois et ainsi défendre l'idée que « le droit d'amendement ne soit plus l'exclusivité des parlementaires ». Si cette perspective oblige à une modification de la Constitution, c'est aussi un premier pas vers une démocratie collaborative permettant d'analyser la faculté des citoyens à appréhender les sujets qui font notre société. À suivre donc...



NOUVELLE PRIME

Régime indemnitaire - IFSEEP : aménagement du calendrier d'adhésion

Le décret 2015-661 du 10 juin 2015, paru au Journal officiel le 13 juin 2015, aménage le calendrier d'adhésion pour l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSEEP) dans la fonction publique de l'État et reporte les dispositions applicables au 1^{er} janvier 2016 sauf pour les administrateurs civils. Le principe de généralisation du dispositif IFSEEP à l'ensemble de la fonction publique de l'État reste toujours prévu au 01/01/2017. Selon la règle de la parité, ce nouveau régime indemnitaire devrait s'appliquer dans la fonction publique territoriale après la parution d'arrêtés ministériels transposant l'IFSE pour les corps de la fonction publique de l'État.

PLUS D'INFOS SUR :

www.cdg59.fr/actualités du 16 janvier 2015

Garnet

Nouveau Maire



A. Bos

1. **WAHAGNIES** : **Alain Bos**, 4^e adjoint délégué aux affaires financières et au 3^e et 4^e âge à Wahagnies a été élu maire en juin dernier. Il succède à **Vincent Mahieux** décédé.

2. **HAUTMONT** : **Stéphane Wilmotte**, conseiller municipal a été élu maire en juillet dernier. Il succède à **Joël Wilmotte** conseiller départemental.

Nouveaux DGS/DGA



V. Schabaillié

3. **BOURBOURG** : **Marc Desplanque**, précédemment DGS à Bailleul a été nommé DGS à Bourbourg en mai 2015. Il succède à **Marcel Mascot** nommé DGS à Divion.

4. **COMMUNAUTÉ DE COMMUNES CŒUR D'OSTREVENT** : **Pascale Debas**, précédemment DGS au SIVOM des Deux cantons a été nommée DGS à la communauté de communes Cœur d'Ostrevent en juillet 2015. Elle succède à **Benoît Van Der Hauwaert** préretraité.



M. Rasson

5. **FENAIN** : **Valérie Schabaillié**, précédemment DGS à Monchecourt a été nommée DGS à Fenain en mai 2015. Elle succède à **Marie Devroux** nommée DGS à La Bassée.

6. **LYS-LEZ-LANNOY** : **Marcelle Rasson**, précédemment DGA et directrice des finances de la commune a été nommée DGS à Lys-lez-Lannoy en juillet 2015. Elle succède à **Luc Van Lierde** nommé DGS à la Communauté de communes de Haute Deûle.



J.-F. Lavoine

7. **MONCHECOURT** : **Manuel Endter**, précédemment adjoint au chef du groupement des sapeurs pompiers volontaires et chef du service gestion budgétaire à la sous direction des emplois et des compétences, au SDIS du Pas de Calais a été nommé DGS à Monchecourt en juillet 2015. Il succède à **Valérie Schabaillié** nommée DGS à Fenain.

8. **MONS-EN-BAROEUL** : **Jean-François Lavoine**, précédemment DGA à Roubaix a été nommé DGS à Mons-en-Baroeul en juin 2015. Il succède à **Jean-Philippe Potier** parti à l'Université de Marseille.



V. Calandreau

9. **PETITE-FORÊT** : **Vanessa Calandreau**, précédemment DGS à Saint-Saulve a été nommée DGS à Petite-Forêt, en juillet 2015. Elle succède à **Peggy Bednarowicz** nommée DGS à Louviers en Normandie.

Bourse de l'emploi



La **mairie de Somain** recherche, dans le cadre d'emplois **des attachés, un directeur financier**. L'agent aura pour missions : la définition et la mise en œuvre de la politique financière de la collectivité et du CCAS, les procédures et le contrôle budgétaires, la gestion de la trésorerie et de la dette, la gestion comptable, la mise en place de tableaux de bord, les marchés publics, les analyses financières et fiscales rétrospectives et prospectives, la veille juridique, le management et l'animation de 3 agents. Dès que possible.

La **mairie de Jeumont** recherche, **un gardien de police municipale**. L'agent aura pour missions : la prévention et la surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques, la rédaction de mains courantes, la procédure et la tenue des différents registres. Poste à pourvoir le 01/10/2015.

La **mairie de Bondues** recherche, dans le cadre d'emplois **des techniciens ou rédacteurs, un responsable du service instruction des dossiers d'urbanisme**. L'agent aura pour missions : l'urbanisme, la gestion patrimoniale, le foncier, la politique de l'habitat, le pilotage ou la participation à l'élaboration des projets communaux structurants, urbains et architecturaux, en collaboration avec les services fonciers et techniques (équipements et espaces publics, restructuration de quartiers, projets d'extensions urbaines, charte paysagère). Date de recrutement au 1^{er} janvier 2016.

La **mairie d'Halluin** recherche, **un auxiliaire de puériculture, directeur adjoint de la halte garderie**. L'agent aura pour missions : la participation à la réalisation et à la mise en place du projet pédagogique et éducatif, le bien-être de l'enfant, les pratiques de soins, d'hygiène et d'activités d'éveil, la sécurité physique, affective et psychique de l'enfant. Poste à pourvoir le 01/10/2015.

Toute la bourse de l'emploi sur www.cap-territorial.fr

Entretien avec



René Vandierendonck

Sénateur du Nord, rapporteur de la loi NOTRe

Membre de la commission
des lois constitutionnelles, de législation,
du suffrage universel, du règlement
et d'administration générale

Vice-Président de la délégation sénatoriale
aux collectivités territoriales
et à la décentralisation



INFOS

Fonctions antérieures

- › Vice-Président du conseil régional
du Nord-Pas-de-Calais
- › Maire de Roubaix
- › Premier Vice-Président de
la Communauté urbaine Lille Métropole

René Vandierendonck, vous êtes Sénateur et rapporteur de la loi NOTRe, pouvez-vous nous expliquer quels seront les impacts de cette loi sur la fonction publique territoriale ?

La loi NOTRe a été définitivement adoptée le 16 juillet dernier, après plus d'une année de débats parlementaires. Elle a donné lieu à de nombreuses concertations. En tant que co-rapporteur avec mon collègue Jean-Jacques HYEST, j'ai bien sûr auditionné les associations d'élus et les instances représentatives de la fonction publique territoriale.

L'ambition de la réforme est de clarifier les compétences de chaque niveau de collectivité et de favoriser la mise en place de politiques publiques à l'échelle la plus efficace pour répondre aux besoins de nos concitoyens. Il est clair que sa réussite dépendra en grande

partie de son appropriation par les personnels territoriaux. Le texte donne plusieurs garanties pour les agents, notamment en cas de transfert d'une collectivité à une autre. Les acquis sociaux (rémunération, conditions statutaires, protection sociale complémentaire...) seront maintenus.

Pour moi, la réforme est porteuse de perspectives pour les fonctionnaires ; elle peut constituer par exemple une opportunité pour une mobilité fonctionnelle. En tout cas, il faut un accompagnement au plus près des agents. Le gouvernement a réaffirmé sa volonté d'assurer un dialogue social en continu. Les exécutifs locaux doivent aussi s'y atteler en lien avec le CNFPT et les centres de gestion.

Les maires ruraux considèrent que la loi NOTRe favorise la fin des petites communes au profit des grandes inter-



Un des objectifs de la loi est de renforcer l'intercommunalité.

communalités et avancent une fragilisation du service public. Leurs craintes sont-elles fondées ?

Un des objectifs de la loi est de renforcer l'intercommunalité. Le relèvement du seuil minimal de création des intercommunalités à 15 000 habitants permettra de mieux faire coïncider leur périmètre avec les bassins de vie et les territoires habités.

Je comprends les inquiétudes qui ont été relayées par l'AMRF (l'Association des Maires Ruraux de France). Néanmoins, je suis intimement persuadé que l'intercommunalité ne doit pas être vue comme une remise en cause de la commune, mais au contraire comme un moyen d'offrir aux habitants des services publics de qualité, dans

une logique de solidarité et de subsidiarité. En mutualisant leur gestion et leur financement, elle permet l'accès à des services nouveaux que les petites communes n'auraient pas pu financer seules, d'autant plus dans le contexte budgétaire contraint.

Par ailleurs, les revendications ont été entendues. Sur le seuil, des dérogations sont prévues pour tenir compte des spécificités locales, notamment dans les territoires les moins denses ou de montagne. Sur le transfert obligatoire des compétences eau et assainissement aux communautés de communes et d'agglomération, un délai a été donné pour permettre aux maires de s'y préparer sereinement et de décider de l'organisation la mieux adaptée à leurs territoires.



L'élection des conseillers communautaires au suffrage universel a été supprimée. C'était pourtant une revendication unanime des élus. Pourquoi ce retour en arrière ?

Dès 2000, Pierre MAUROY appelait de ses vœux cette élection au suffrage universel direct. Treize ans plus tard, le Sénat a été à l'initiative d'une novation majeure : le dispositif de fléchage des délégués communautaires qui figure dans la loi de mai 2013 sur l'élection des conseillers départementaux, municipaux et communautaires.

Pour la première fois en mars 2014, les citoyens ont élu en même temps, à l'aide d'un même bulletin de vote, leurs conseillers municipaux et leurs conseillers intercommunaux. Ce nouveau mode de scrutin a permis de faire entrer dans le débat des municipales la question du projet intercommunal. C'est une avancée démocratique majeure pour ces structures qui sont de plus en plus présentes dans la gouvernance territoriale et ont des compétences croissantes.

On ira sans doute plus loin un jour, mais cela nécessitera une révision constitutionnelle. Avant d'anticiper toute évolution nouvelle des modes de

scrutins, tirons les enseignements du fléchage. C'est ce que prévoit la loi : le gouvernement présentera prochainement un rapport sur le sujet.

La loi prévoit la création de maisons de services aux publics (MSAP). Quel en sera le fonctionnement ?

La loi et les aides de l'Etat vont venir booster le développement de ces espaces mutualisés de services au public. Fin 2014, 363 MSAP fonctionnent, réparties dans 67 départements. L'objectif fixé est d'atteindre 1 000 maisons d'ici 2017, afin de répondre aux besoins des habitants et de compléter le maillage.

Constituées autour d'une structure porteuse (collectivité locale, association, groupement d'intérêt public), ces maisons réunissent plusieurs opérateurs, nationaux ou locaux, chargés d'une mission de service public, mais aussi de services privés. Je me félicite d'ailleurs du partenariat signé avec la Poste, la SNCF, Pôle emploi ou encore la CAF sur ce volet. L'amélioration de l'accès aux services et de la qualité de vie des populations sont des priorités importantes, notamment dans les secteurs ruraux.



Retraite des agents territoriaux : anticipez les départs



Dès 2017, les départs à la retraite dans les collectivités et établissements publics du département vont connaître une forte augmentation et la tendance va se poursuivre, a minima, jusque 2025 avec plus de 800 départs par an. Confrontés à la perspective de voir une génération d'agents partir, les employeurs territoriaux vont devoir s'adapter et anticiper.

Des départs massifs à la retraite à court terme

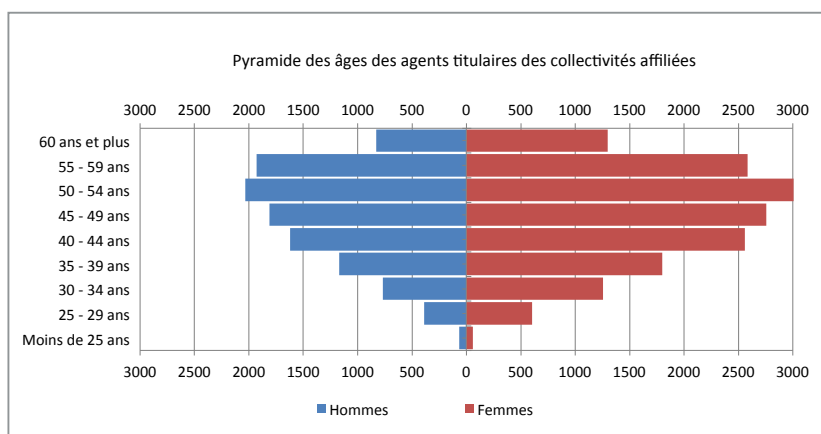
Une étude statistique menée par le Cdg59 a permis d'observer avec précision le phénomène des départs à la retraite dans les collectivités pour les prochaines années.

Premier constat, l'âge moyen des agents territoriaux est de 46 ans et 10 mois.

Deuxième constat, les départs à la retraite vont augmenter significativement à partir de 2017-2018 où ils atteindront le nombre de 800.

Troisième constat, ils évolueront ensuite à la hausse d'environ 10 % par an jusqu'en 2025. La barre des 1 000 départs sera alors franchie et 31 % des titulaires auront atteint l'âge de départ à la retraite.

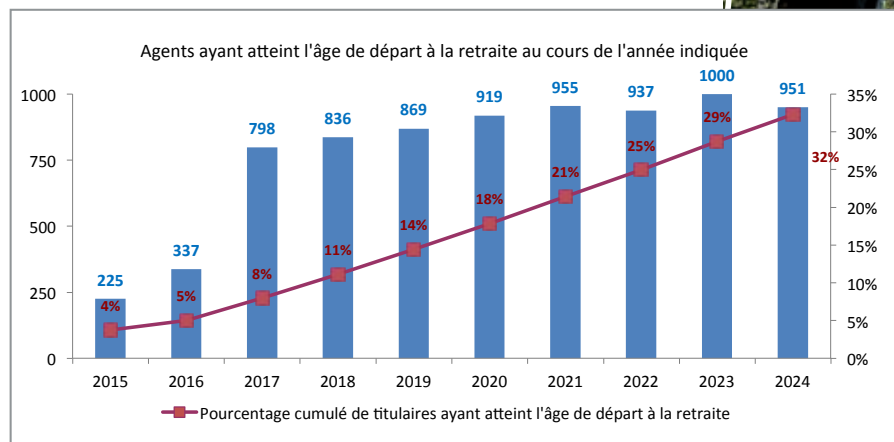
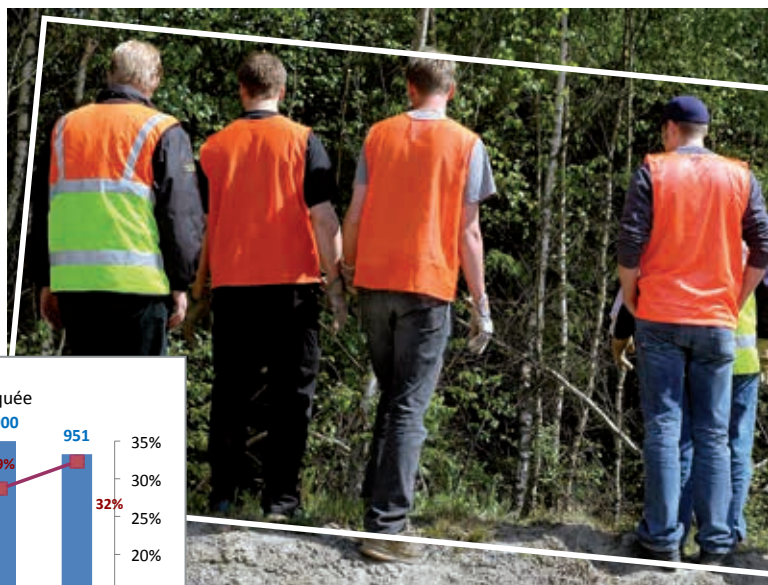
Si la perspective de 2018 ou 2025 peut sembler lointaine face aux préoccupations quotidiennes des collectivités, il est important d'en considérer dès aujourd'hui les enjeux.



Éléments notables sur les départs en retraite

Les communes les plus petites seront les plus touchées par les départs à la retraite. C'est en effet dans celles de moins de 500 habitants que l'on trouve les agents les plus âgés avec un âge moyen de 48 ans et 9 mois.

En 2025, un tiers des agents des communes de moins de 10 000 habitants aura atteint l'âge légal de la retraite.



Les filières technique et sociale sont les plus concernées suivies par la filière administrative. Aujourd'hui, 49 % des techniciens et des adjoints techniques ont plus de 50 ans.

COMMENT ANTICIPER LES DÉPARTS ?



Développer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)

Cet état des lieux nous pousse à réfléchir dès à présent aux impacts sur les ressources humaines. Par manque d'anticipation les conséquences peuvent être multiples : perte de compétences, manque de personnel, désorganisation des services...

Les politiques RH des collectivités doivent donc se construire en intégrant une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Cette approche plus stratégique peut contribuer à maintenir la qualité de services exigée aujourd'hui et à répondre aux problématiques de maîtrise de la masse salariale en tenant compte de l'évolution des compétences et des besoins en terme de métiers.

C'est un regard croisé de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives associées à des objectifs définis en terme de gestion RH qui permettra une réelle efficacité de la démarche GPEEC.

Recourir à l'apprentissage : un système gagnant-gagnant

L'un des outils à disposition des collectivités pour mieux préparer l'avenir est la formation en apprentissage.

Ce dispositif, ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, prépare l'obtention d'un diplôme en alternance avec une formation pratique en collectivité. Désormais, plus de 400 diplômes sont ouverts du CAP au Master. L'apprentissage permet notamment la transmission des savoirs entre générations et favorise l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi.

Il permet la valorisation de nos métiers et met à l'honneur nos spécialistes, experts, techniciens à travers le rôle qui peut leur être confié en qualité de maître d'apprentissage.

Dans vos collectivités, nul doute que des départs à la retraite arrivent à court terme. En recrutant dès aujourd'hui un apprenti, vous optimisez ainsi la gestion de vos ressources humaines en assurant la continuité du service public et en maintenant le niveau de vos compétences internes.

L'engagement du Cdg59

Un observatoire de l'emploi se développe en collaboration avec le Cdg62 et le CNFPT afin d'identifier les nouveaux enjeux, les anticiper et élaborer des réponses adaptées.

L'étude statistique des départs à la retraite réalisée par le Cdg59 pour l'ensemble des communes et établissements affiliés est une première analyse. Elle constitue la base d'un accompagnement individualisé notamment pour accompagner la mise en œuvre de l'apprentissage.

Il devrait permettre à terme d'avoir une vision exhaustive de l'emploi public territorial, ressource nécessaire au développement des politiques d'emploi à l'échelle des territoires.

En 2015, le Cdg59 s'engage donc prioritairement à porter l'apprentissage dans la fonction publique territoriale en partenariat avec le Conseil régional Nord - Pas de Calais.

Deux développeurs sont à la disposition de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département pour les informer et



les accompagner tout au long de la procédure de recrutement et de suivi de l'apprenti.

Avec le soutien de la Région Nord - Pas de Calais et du FSE



📞 VOTRE CONTACT :

Direction de l'Emploi - 03 59 56 88 47 - emploi@cdg59.fr

ENTRETIEN AVEC

Christophe Pilch

Vice-président du Conseil régional Nord-Pas de Calais en charge de l'apprentissage
Maire de Courrières (62)

« Armer les jeunes pour mieux affronter le monde du travail »

La Région Nord-Pas de Calais verse la nouvelle prime à l'apprentissage aux employeurs de moins de vingt-et-un agents quand la loi prévoit un versement en deçà. Pourquoi un tel engagement de la part du Conseil régional ? Quel est l'enjeu pour la Région ?

« Le Conseil régional a élargi le cadre de la prime à l'apprentissage pour offrir un contexte favorable aux employeurs. L'objectif est de les inciter à recourir à ce dispositif en limitant l'incidence financière en particulier pour les plus petits.

Il nous faut changer l'image de l'apprentissage qui ne doit plus être considéré comme une orientation de second choix. Cette filière permet d'obtenir un diplôme et d'acquérir une expérience professionnelle. La valoriser c'est armer les jeunes pour mieux affronter le monde du travail. »

L'apprentissage dans les collectivités territoriales est un outil trop peu utilisé. Comment favoriser son développement ?

Il a été décidé d'ouvrir la prime à l'apprentissage au secteur public pour inciter les collectivités à recruter davantage d'apprentis.

En parallèle, deux dispositifs ont été créés : les développeurs et les conciliateurs de l'apprentissage dont l'objectif est de multiplier le nombre de contrats et de sécuriser le parcours des apprentis. Les centres de gestion du Nord et du Pas de Calais sont d'ailleurs nos partenaires sur ce projet.

Des places vacantes en centre de formations d'apprentis (CFA) et déjà financées par la Région seront également proposées aux collectivités. Pour les attribuer, il faudra tenir compte de leurs besoins en terme de métiers et de leur taille en privilégiant les plus petites. Une réflexion est aussi engagée sur le tutorat qui pourrait être intercommunal.

Rappelons que toutes les collectivités, communes et Epci sont concernées par l'apprentissage.

Le Corbeau et le renard : Quand le corbeau partit en retraite



La fédération nationale des centres de gestion : force de proposition

À l'issue du congrès national, qui s'est déroulé en juin 2015, la FNCDG a adopté un projet de proposition de loi en quinze points. Présenté au Sénat en juillet dernier par Michel Hiriart, président de la FNCDG, cette proposition porte sur l'organisation et l'évolution des missions des centres de gestion de la fonction publique territoriale (Cdg).

Ainsi la FNCDG a-t-elle préconisé la création d'un établissement public national pour une meilleure représentation des Cdg auprès des pouvoirs publics et une coordination efficiente des Cdg sur les missions nouvelles. En outre, elle compte durcir les conditions de désaffiliation et renforcer le seuil d'affiliation obligatoire. Elle prévoit aussi un élargissement des compétences des Cdg leur permettant d'assurer toutes tâches administratives, organisationnelles ou de gestion à la demande des collectivités et établissements publics et instaure l'obligation pour toutes les collectivités d'adhérer à

un minimum de compétences exercées par les Cdg. Enfin, la FNCDG demande la sécurisation des missions facultatives.

La généralisation sur l'ensemble du territoire Français de l'observatoire régional de l'emploi public territorial et leur gestion, la fin de la compensation du CNFPT de la cotisation « concours », l'exercice exclusif des concours par les Cdg, l'allègement des épreuves des concours pour lesquels la détention d'un titre est exigé, le reclassement pour les agents dont l'état de santé exige une reconversion, la mutualisation des agents étendue à la catégorie B, la réforme de l'accès au temps partiel thérapeutique et la création d'un bilan de carrière pour les métiers dits « pénibles », la prise en charge et la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, la généralisation du passage devant les commissions consultatives paritaires pour tous les contrats à durée indéterminée sont autant de sujets sur lesquels les sénateurs auront à statuer.



Chiffres

99 Cdg sont répartis dans les différents départements métropolitains et en Outre-Mer.

0 à 349 agents, c'est le seuil d'affiliation obligatoire.

70 % des communes s'affilient volontairement à un Cdg.

1,9 million de fonctionnaires bénéficient de leurs services.

25 000 fonctionnaires territoriaux environ sont suivis par le Cdg59.

Interview CDG 59



Michel Hiriart
Président FNCDG

Selon vous la question du seuil d'affiliation des collectivités pourrait-elle être résolue par l'affiliation obligatoire. Est-ce envisageable ?

Depuis la loi du 12 mars 2012 qui a institué le socle des 6 missions obligatoires auquel peuvent adhérer volontairement les collectivités et établissements non affiliés moyennant une contribution limitée, la question se pose différemment. En effet, le législateur n'est pas prêt à imposer l'affiliation de toutes les collectivités à l'ensemble des missions obligatoires exercées par les CDG dans le contexte actuel de réduction des dépenses publiques. La Fédération a donc formulé deux propositions pour préserver le rôle mutualisateur à l'échelon départemental des Centres de Gestion :

- Rendre obligatoire l'adhésion au socle de missions pour les collectivités non affiliées
- Revoir les conditions de désaffiliation des collectivités et établissements affiliés lorsqu'ils dépassent le seuil de 350 agents en soumettant le retrait à l'accord explicite des autres collectivités.

Les missions des CDG évoluent régulièrement, quelles pourraient être les prochaines étapes ?

L'évolution des missions des CDG peut s'envisager à 3 niveaux :

- Renforcer la coordination, au moins au niveau régional, en matière d'emploi en créant des observatoires régionaux de l'emploi territorial et en assurant en commun la gestion des agents de catégorie B.
- Élargir les missions obligatoires des CDG en y incluant le déploiement du dossier individuel des agents publics sur support électronique, la gestion administrative des Comptes Epargne Temps et le secrétariat des commissions consultatives paritaires.
- Ouvrir le champ des missions facultatives aux missions d'assistance et de conseil à la demande des collectivités.

CARNET



La validité des listes d'aptitude

QUESTION : *Quand est établie une liste d'aptitude ?*

RÉPONSE : *Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury avec mention éventuelle de la spécialité.*

QUESTION : *Quelle est la durée d'inscription sur une liste d'aptitude ?*

RÉPONSE : *L'inscription sur une liste d'aptitude est valable un an renouvelable 2 fois, soit 3 ans au total sur demande expresse du lauréat.*

QUESTION : *Y a-t-il des motifs de prolongation ?*

RÉPONSE : *Le décompte de cette période de trois ans est suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national.*

QUESTION : *Quand est-on radié d'une liste d'aptitude ?*

RÉPONSE : *La radiation est effective lors de la nomination stagiaire d'un lauréat ou après deux refus d'offres d'emploi transmises par une collectivité au Cdg59.*

QUESTIONS : *Un lauréat peut-il être inscrit sur plusieurs listes d'aptitudes ?*

RÉPONSE : *Un candidat déclaré apte ne peut être inscrit que sur une seule liste d'aptitude d'un concours, pour un même grade et un cadre d'emploi.*

 **POUR PLUS D'INFORMATIONS, RETROUVEZ-NOUS SUR LE SITE CDG59.FR**

QUESTION : *Qu'est-ce que l'indemnité dégressive ?*

RÉPONSE : *Le décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 a pour objet d'abroger l'indemnité exceptionnelle instituée par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 versée aux fonctionnaires de l'Etat dont le recrutement est intervenu avant le 1^{er} janvier 1998, et de la remplacer par une indemnité dégressive dans le temps.*

Compte tenu de l'absence de fondement réglementaire de l'indemnité exceptionnelle à compter du 1^{er} mai 2015, les collectivités territoriales ont l'obligation de mettre en conformité leur délibération avec le décret créant l'indemnité dégressive.

Qu'est-ce que l'indemnité dégressive ?



Comité médical

QUESTION : *Dans quel cas, un avis du comité médical suffit-il pour une mise à la retraite pour invalidité CNRACL ?*

RÉPONSE : *Il y a 4 conditions cumulatives :*

- La demande de l'agent,
- La non imputabilité au service,
- L'absence de demande d'accessoire de pension (tierce personne),
- Justifier de 111 trimestres en liquidation en 2015.

QUESTION : *Comment est versé le supplément familial de traitement (SFT) en cas de garde alternée ?*

RÉPONSE : En cas de séparation de droit ou de fait des époux, si les parents exercent conjointement l'autorité parentale et bénéficient d'un droit de garde alternée sur leurs enfants, l'un et l'autre assurent donc la charge effective et permanente de leurs enfants. Le versement du SFT sera partagé entre les deux au prorata des droits de garde des enfants dont ils ont la charge effective et permanente.

(TA Melun n° 0901835 du 26/01/2012)

Comment est versé le supplément familial de traitement en cas de garde alternée ?



Que faire d'un agent dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur ?

QUESTION : *Quelle est la situation d'un agent dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur ?*

RÉPONSE : Lorsque le comité médical supérieur est saisi d'une contestation de l'avis du comité médical, il appartient à l'employeur de prendre une décision provisoire dans l'attente de cet avis pour placer le fonctionnaire dans l'une des positions prévues par son statut. Ainsi, si l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie et ne peut reprendre le service en raison de l'avis défavorable du comité médical, l'administration doit placer l'intéressé, sous réserve de régularisation ultérieure, en disponibilité d'office.

QUESTION : *Peut-on passer un concours externe sans disposer du diplôme requis ?*

RÉPONSE : Le candidat qui dispose d'un diplôme national, étranger ou qui pourrait se prévaloir d'une expérience professionnelle a la possibilité de saisir la commission d'équivalence de diplômes, qui dépend du CNFPT.

➤ **Plus d'infos sur ce dispositif :**
Direction des concours du Cdg59 : 03 59 56 88 70
ou www.cnfpt.fr

Peut-on passer un concours externe sans disposer du diplôme requis ?



La déclaration d'emploi : est-ce une démarche obligatoire ?

QUESTION : *La déclaration d'emploi : est-ce une démarche obligatoire ?*

RÉPONSE : Chaque employeur public qui recrute un agent permanent doit, préalablement à la nomination, communiquer au Cdg59 une déclaration de création ou de vacance d'emploi, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade, en précisant le motif de la vacance et la description du poste à pourvoir. Immédiatement après le recrutement, elle doit être impérativement complétée par la déclaration de nomination ou d'annulation.

Elle constitue une obligation légale, dont le non respect, en cas de recours devant le juge peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent*.

➤ **Plus d'infos sur www.cdg59.fr rubrique conseil/conseil statutaire/recrutement.**

*Loi 84-53 art 12-1, 14, 23, 41 ; décret 85-643 et décret 87-811.

Rencontre



Quand les employeurs rencontrent les jeunes demandeurs d'emploi

La Maison de l'emploi de Lille-Lomme-Hellemmes s'engage dans la lutte contre le chômage des jeunes en créant « circuit court ».

L'objectif est de créer le circuit le plus court possible entre le jeune demandeur d'emploi qui exprime son appétence pour un secteur d'activité et un représentant d'une entreprise, d'un établissement ou d'une association du secteur convoité.

Le constat est simple : trop de jeunes n'ont pas conscience de la réalité du monde du travail. La Maison de l'emploi souhaite maximiser la formation et l'orientation professionnelles des jeunes, afin d'éviter un décrochage dès le premier emploi. Un échange concret avec un responsable d'établissement ou un chef d'entreprise ayant une visibilité sur les métiers de son secteur d'activité est donc essentiel pour leur recherche d'emploi.

Ces rencontres se déroulent lors d'un temps d'échange qui se veut convivial et qui réunit 3 à 6 chefs ou responsables d'établissements de différents secteurs d'activités et 10 à 20 jeunes prêts à l'emploi. Après une discussion d'ordre général entre les invités, débutent les échanges individualisés selon les orientations professionnelles visées.

À SAVOIR

Une rencontre « circuit court » dédiée aux métiers de la fonction publique territoriale est en cours de projet entre le Cdg59 et la Maison de l'emploi.



DIVERS



La MEL recrute ses apprentis

La nouvelle campagne de recrutement des apprentis de la MEL a débuté. Assistant de direction, surveillant de travaux, électromécanicien, expert conseil en urbanisme, ingénieur informatique... Une quarantaine de postes est à pourvoir.

 Source : site internet MEL

Mutualiser les assistantes maternelles

Voilà une idée de la commune de Forest-sur-Marque qui souhaitait créer un relais d'assistantes maternelles sans avoir le nombre minimum d'assistantes requis par la réglementation. C'est en collaboration avec Tressin et Chérengh que ce relais verra le jour en janvier 2016. Dans les faits, chaque commune débourse 2 200 € par an pour financer le salaire d'une éducatrice, présente 10 heures maximum par semaine et par village et mettra un local à sa disposition pour recevoir assistantes maternelles, enfants et parents.

Le CNFPT vous informe

Le CNFPT met à la disposition des élus et des DGS, des kits comprenant des fiches abordant les notions clés de la gestion d'une collectivité ou d'une intercommunalité. Ces fiches sont en téléchargement libre sur le site internet www.cnfpt.fr - rubrique s'informer - sous rubrique élections ou intercommunalité.





EN VRAC

Reliure des registres des actes administratifs et d'état civil : un groupement de commandes en projet



Les collectivités territoriales sont soumises à une obligation de reliure de certains de leurs documents : registres de délibérations et d'arrêtés, état civil. Toutefois, au vue des diffi-

cultés qu'elles rencontrent pour trouver des prestataires compétents à un tarif abordable, le Cdg59 et les Archives départementales du Nord ont décidé de travailler à la mise en place d'un groupement de commandes pour offrir une prestation de qualité à un tarif mutualisé.

➔ Votre contact : archives@cdg59.fr

Rencontres et contes pour Amnesty international à la médiathèque de Frelinghien

Chaque mois la médiathèque de Frelinghien organise des séances de contes pour les enfants et a invité pour l'occasion des bénévoles d'Amnesty international afin d'animer une séance de lecture. L'organisation non gouvernementale internationale pour la défense des Droits de l'Homme, prend ainsi l'initiative, à travers ses intervenant(e)s, de sensibiliser les enfants, au droit à la différence, au respect des anciens, et au vivre ensemble. Les enfants, pour certains accompagnés de leurs parents, se sont ainsi laissés conter l'histoire « Et l'on chercha la tortue ».



Tarification

Tarification éco-solidaire de l'eau, le Nord dans le grand bain de l'expérimentation



La loi sur l'eau et les milieux aquatiques (LEMA) du 30 décembre 2006 institue « le droit d'accéder à l'eau potable dans des conditions économiquement acceptables par tous ». Ce droit d'accès recouvre tant la desserte en eau des logements et la collecte des eaux usées, que la mise en place de mesures concrètes pour les personnes en situation de précarité. La loi Brottes du 15 avril 2013, ouvre la possibilité pour les collectivités de s'engager dans une expérimentation pour une tarification sociale de l'eau.

Un premier décret* dresse la liste de dix huit collectivités autorisées à lancer l'expérimentation sur leur territoire respectif, parmi elles le syndicat de l'eau du Dunkerquois et la Métropole Européenne de Lille. Trente collectivités viendront compléter la liste existante.

Précurseur en la matière le syndicat de l'eau du Dunkerquois n'a pas attendu la loi Brottes pour travailler sur le sujet mais profite du dispositif pour l'affiner. Après deux ans et demi d'expérimentation, il est déjà en mesure de tirer un bilan positif des solutions mises en place pour ses abonnés (trois tarifs selon la consommation) qui l'amène à constater une baisse significative de la consommation de l'eau et des factures des habitants. D'autres solutions sont en cours de réflexion : connaître la composition des foyers pour mieux adapter les tranches tarifaires et mieux cibler les campagnes d'information. Privilégier les réunions publiques, le bulletin d'information municipal ou les stands sur des événements.

* Décret n° 2015-416 du 14 avril 2015 fixant la liste des collectivités territoriales et de leurs groupements retenus pour participer à l'expérimentation en vue de favoriser l'accès à l'eau et de mettre en œuvre une tarification sociale de l'eau



LA DEMISSION : quelles règles ?

Tout agent qui souhaite quitter son emploi et l'administration définitivement peut démissionner. La procédure diffère selon le statut de l'agent (titulaire, stagiaire ou non titulaire).



À compter de sa date de démission, l'agent perd son statut de fonctionnaire ou d'agent non titulaire de la fonction publique.

Titulaires et stagiaires

La démission du fonctionnaire titulaire et stagiaire* doit se faire par écrit, marquant ainsi une volonté non équivoque de cesser ses fonctions (auquel cas elle pourrait être annulée). L'accord de l'employeur est nécessaire pour que la démission devienne effective et prend effet lorsqu'elle est acceptée, à la date fixée par celui-ci ; elle est alors irrévocable. La décision positive ou négative doit intervenir dans le délai d'un mois. Le fonctionnaire continue à exercer ses fonctions jusqu'à la date qui lui est indiquée par l'autorité hiérarchique.

Lorsque l'autorité territoriale refuse d'accepter la démission, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire compétente. Celle-ci émet un avis motivé qu'elle transmet à l'autorité territoriale.

* Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - art. 96

Non titulaires

La démission est présentée par lettre recommandée* avec accusé de réception. L'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- huit jours au moins s'il a accompli moins de six mois de services,
- d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
- de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

L'accord de l'employeur n'étant pas nécessaire pour que la démission devienne effective, le délai de préavis débute le jour suivant celui de la notification à l'administration de la lettre de démission.

* Décret n° 88-145 du 15 février 1988 - art. 39

Quels sont les effets de la démission ?

À compter de sa date de démission, l'agent perd son statut de fonctionnaire ou d'agent non titulaire de la fonction publique. S'il souhaite par la suite retravailler dans la fonction publique, il doit repasser un concours ou être à nouveau recruté en tant qu'agent contractuel.

En cas de démission d'un agent public, son employeur appréciera, sous le contrôle du juge administratif, si le motif de la démission permet d'assimiler celle-ci à une perte involontaire d'emploi. Si la démission n'a pas été motivée pour d'autres raisons que pour convenances personnelles, elle ne peut être considérée comme une perte involontaire d'emploi donnant lieu au bénéfice des allocations chômage (sauf démission légitime).

En outre, tout fonctionnaire ayant accompli au moins 2 ans de services conserve ses droits à pension de retraite de la fonction publique. Si la durée de services est inférieure à 2 ans, l'administration procède au rétablissement au régime général.



Eux ont choisi de former
des apprentis, **ET VOUS ?**



L'APPRENTISSAGE KÉSACO ?

- Une formation en alternance pour les jeunes de 16 à 25 ans
- Des diplômes du CAP au Master
- Un contrat de 1 à 3 ans

POURQUOI L'APPRENTISSAGE ?

- Participer à l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi
- Envisager un nouveau mode de recrutement
- Développer la GPEEC et anticiper les départs à la retraite

LE CDG VOUS ACCOMPAGNE À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE PROJET

- Toutes les informations pratiques sur www.cdg59.fr/emploi/apprentissage
- Votre contact : direction de l'emploi : 03 59 56 88 47

Avec le soutien de :



L'APPRENTISSAGE : PERFORMONS NOS MÉTIERS