

Le CdG59 plus qu'une institution votre partenaire

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

Vers une gestion individualisée



L'INVITÉE

Françoise DESCAMPS-CROSNIER,
Députée, Rapportrice de la Loi sur la Déontologie,
les droits et obligations des fonctionnaires.

ENTRETIEN D'EVALUATION PROFESSIONNELLE
CATÉGORIE A ET B

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

ENTRETIEN D'EVALUATION PROFESSIONNELLE

Catégorie A et B

L'ÉVALUATEUR (supérieur hiérarchique direct)

Le collaborateur

Éléments de contexte ou situationnels à prendre en compte du document :

CDG59

ÉDITO**MARC GODEFROY.**

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

Les attentats parisiens du 13 novembre ont provoqué un choc légitime pour la population. Jamais, en effet, la France n'avait été touchée par un acte d'une telle violence, d'une telle barbarie et hélas au bilan si lourd.

Le lundi 16 novembre, la place de la République à Lille accueillait un grand rassemblement, afin qu'hommage soit rendu dans le silence aux nombreuses victimes. De très nombreux agents de la fonction publique étaient présents. Dans tout notre département, élus et fonctionnaires se sont retrouvés pour dire ensemble leur émotion et leur solidarité.

Toutes les administrations lilloises étaient présentes, et bien entendu notre Centre de gestion. A Lezennes, le site du Hellu s'est bien sûr aussi mobilisé pour ce moment de recueillement.

Au-delà de ces tragiques événements, je sais que maires et services municipaux sont fortement sollicités par nos concitoyens

qui depuis le 13 novembre s'interrogent, et cherchent auprès de nous des réponses aux questions qu'ils se posent sur leur sécurité en général, dans nos villes en particulier. C'est l'honneur du service public d'être, dans ce contexte, présent, rassurant, à l'écoute et en un mot, tout simplement fort.

**C'est l'honneur
du service public d'être,
tout simplement fort**

Hommage aux victimes du 13 novembre 2015





C DANS L'AIR Le télétravail bientôt applicable dans la fonction publique

4-5-6 #C dans l'air

- Le télétravail bientôt applicable dans la fonction publique
- La déontologie ou la consécration des valeurs communes
- Bilan social 2015
- Marine Huguet, archiviste itinérante
- Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, c'est possible !
- Conditions de mise aux normes en MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ
- La réforme des concessions de logement

7 #En mouvement

- Carnets
- Bourse de l'emploi



8-9

8-9 # L'invitée

- Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Députée, Rapportrice de la Loi sur la Déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires.

10-11-12-13 Dossier

- Qualité de service, gestion des compétences, reconnaissance ... L'entretien professionnel au cœur des stratégies rh
- Séance d'actualité du 13 octobre 2015
- L'IFSE des administrateurs
- L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL en questions

14 # Tendance Cdg

- Accessibilité aux bâtiments du Cdg59 : A vos badges, prêts, entrez !
- Info vigipirate : Niveau de vigilance renforcée



10-11-12



19

15-16 # Carnet d'experts

- Questions, Réponses

17-18 # E-initiatives

- L'accompagnement des préveteurs dans la mise en place des plans d'actions
- Le Cdg59 a décidé de lancer des procédures de mise en concurrence
- Le Cdg59 revoit son protocole d'accord relatif au temps de travail
- Archives Nationales du Monde du Travail à Roubaix : une exposition conviviale à découvrir...
- Portrait d'un statisticien
- Retour sur le PASS Territorial

19 # Décryptage

- L'armement des policiers municipaux



Magazine d'information du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
14 rue Jeanne Maillote
CS 71222 - 59013 Lille cedex
Tél : 03 59 56 88 15
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 : décembre 2015
ISSN : 1964-5457
Tirage : 5 000 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail bientôt applicable dans la fonction publique

Depuis la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, le télétravail a officiellement fait son entrée dans la fonction publique. Un décret restant à paraître doit préciser les conditions d'organisation du télétravail dans la fonction publique.

Le télétravail n'est pas compatible avec toutes les activités et tous les métiers de la collectivité ou de l'établissement publiés postes dont les agents éligibles au télétravail doivent bénéficier des meilleures conditions pour atteindre leurs objectifs professionnels et dans l'intérêt de la collectivité ou de l'établissement public qui doit veiller à la qualité et à la continuité de ses missions.

La démarche de mise en place du télétravail doit prendre la forme d'un accord cadre ou d'une charte sur le télétravail applicable à l'ensemble des agents concernés de la collectivité ou de l'établissement.

Il fera ensuite l'objet d'un engagement entre l'agent et son supérieur hiérarchique par le biais d'un protocole d'accord individuel, pour les agents titulaires, dans lequel seront fixées les modalités pratiques (le rythme de télétravail, le contenu des missions, la nature des tâches réalisées et l'organisation des journées...)



LA DÉONTOLOGIE OU LA CONSÉCRATION DES VALEURS COMMUNES



Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture.

Il renforce la place des valeurs de la fonction publique et les dispositifs applicables en matière de déontologie, actualise les obligations et les garanties fondamentales accordées aux agents et

inscrit dans le statut, les premiers acquis de l'action du gouvernement en faveur de l'exemplarité des employeurs publics.

Le projet de loi réaffirme le devoir pour le fonctionnaire d'exercer ses fonctions avec dignité, probité et impartialité, consacre l'obligation de neutralité et rappelle le principe de laïcité.

Le projet de loi prévoit également une simplification des positions statutaires et une unification de la structure des corps et cadres d'emplois entre les trois versants de la fonction publique.

Il envisage :

- Une harmonisation des procédures disciplinaires
- La suppression de la présidence du Conseil de discipline par le juge administratif au profit de l'autorité territoriale
- La suppression de la possibilité de recours à l'intérim privé
- La suppression de la position hors cadres
- La prolongation de 2 ans du dispositif d'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels par voie de sélection professionnelle prévu par la loi Sauvadet du 12 mars 2012
- La mise en place des commissions consultatives paritaires pour les contractuels
- L'allongement de la durée d'inscription sur liste d'aptitude de 3 à 4 ans
- L'amélioration des garanties des agents qui consacrent leur service à une activité syndicale au niveau des avancements d'échelon et de grade
- La possibilité de mutualiser les crédits de temps syndical entre centre de gestion et collectivités non affiliées



BILAN SOCIAL 2015



L'année 2016 sera une nouvelle année de campagne de

collecte des rapports sur l'état des collectivités.

A ce titre, l'arrêté du 28 septembre 2015 (JO 08/10/2015) fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport. D'ores et déjà, il est conseillé de reprendre les données du Bilan Social 2013 et de les mettre à jour au regard de l'année 2015.

Le CdG59, comme pour les campagnes précédentes, mettra en ligne l'outil nécessaire à l'élaboration du Bilan Social 2015.

Informations sur www.cdg59.fr

La Direction de l'emploi est à votre disposition et compte sur votre collaboration lors de cette nouvelle campagne.

EN BREF



Marine Huguet, archiviste itinérante

Le service « Archives » du CdG59 a accueilli, en septembre dernier, son cinquième archiviste itinérant. Titulaire d'un Master d'Archivistique obtenu à l'Université de Lille 3, Marine Huguet est d'abord passée par les Archives Nationales du Monde du Travail de Roubaix puis par le service « Archives » de France Télévisions avant de rejoindre le CdG59. Elle intervient désormais auprès des collectivités territoriales pour les conseiller dans la gestion de leurs archives.



Le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade*, C'EST POSSIBLE !

Un agent peut renoncer de lui-même, par écrit et anonymement, à des jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent public relevant de la même collectivité employeur, parent d'un enfant de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Si les jours d'ARTT peuvent être cédés en tout ou partie, les jours de congés annuels ne peuvent être abandonnés que pour la durée excédant 20 jours ouvrés.

*décret n° 2015-580 du 28/05/2015

POUR PLUS D'INFOS

sur la mise en place de ces dispositions,
téléchargez le CDG-INFO2015-8 sur
www.cdg59.fr/conseil/conseilstatutaire/documentation/CDG-INFO2015-8.pdf



Conditions de mise aux normes en MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ



La loi n° 2015-988 du 5 août 2015 a ratifié l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées et y apporte quelques modifications.

Pour rappel, le propriétaire ou l'exploitant d'un établissement recevant du public ou d'une installation ouverte au public qui ne répond pas aux exigences d'accessibilité définies par la loi, doit élaborer un agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP). Cet agenda comporte une analyse des actions nécessaires pour que l'établissement réponde à ces exigences et prévoit le programme et le calendrier des travaux ainsi que les financements correspondants. Le projet d'agenda d'accessibilité programmée devait être déposé dans les douze mois suivant la publication de l'ordonnance du 26 septembre 2014.

L'autorité administrative compétente peut autoriser, par décision motivée, la prorogation de ce délai pour une durée maximale de trois ans dans le cas où les difficultés financières liées à l'évaluation ou à la programmation des travaux le justifient, de douze mois

dans le cas où les difficultés techniques liées à l'évaluation ou à la programmation des travaux le justifient ou de six mois en cas de rejet d'un premier agenda.

L'absence, non justifiée, de dépôt du projet d'agenda d'accessibilité programmée dans les délais prévus entraîne une sanction pécuniaire pouvant aller jusqu'à 5 000 €.

Dans les établissements recevant du public dont la capacité d'accueil est supérieure à 200 personnes, l'employeur doit mettre en œuvre une formation à l'accueil et à l'accompagnement des personnes handicapées à destination des professionnels en contact avec les usagers.

Enfin, la loi a relevé le seuil de population au-dessus duquel un plan de mise en accessibilité de la voirie et des aménagements des espaces publics est établi par la commune. Celui-ci passe de 500 à 1 000 habitants.

EN BREF



La réforme des concessions de logement

Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 a réformé le régime des concessions de logement. Il a rénové les notions de nécessité absolue de service et d'utilité de service. Depuis le 1^{er} septembre 2015, il revient à chaque collectivité de se mettre en conformité avec le nouveau dispositif des concessions de logement. Pour ce faire, plusieurs étapes doivent être respectées :

- le recensement des emplois répondant aux nouvelles conditions d'octroi d'un logement de fonction,
- La définition de la valeur locative réelle des logements de fonction et des redevances dues,
- L'adoption d'une nouvelle délibération distinguant les emplois ouvrant le droit à un logement de fonction pour nécessité absolue de service des emplois ouvrant droit à un logement accordé par le biais d'une convention d'occupation précaire avec astreinte,
- La rédaction de nouveaux actes d'attribution des logements.

À suivre donc...



D. Roussel



JP. Fontaine



A. Bos



C. Caux



F. Douez

Nouveaux Maires

1. **ESQUELBECQ** : Didier ROUSSEL, retraité a été élu Maire le 13 novembre 2015. Il succède à Jean-Michel DEVYNCK, décédé.

2. **LALLAING** : Jean-Paul FONTAINE, précédemment 4^{ème} adjoint délégué aux Ecoles et à l'Animation a été élu Maire le 04 septembre 2015. Il succède à Francis DUREUX, décédé.

3. **WASQUEHAL** : Stéphanie DUCRET, a été réélue Maire le 27 Septembre 2015

4. **MARLY** : Fabien THIEME, a été réélu Maire le 04 octobre 2015

5. **LA NEUVILLE** : Thierry DEPOORTERE, précédemment 1^{er} adjoint au Maire a été élu Maire le 30 octobre 2015. Il succède à Bernard CORTEQUISSE, nommé 1^{er} adjoint au Maire.

6. **Erratum du magazine N 29 septembre 2015** : concernant l'erreur sur la photo (n°1) d'Alain BOS, Maire de WAHAGNIES.

Nouveaux DGS/DGA

7. **DON** : Christophe CAUX, précédemment Directeur général des services à Evin-Malmaison (62) a été nommé Directeur général des services à Don le 1^{er} juillet 2015. Il succède à Danièle PORTE, retraitée.

8. **VIEUX-BERQUIN** : Frédéric DOUEZ, précédemment Adjoint au Directeur général des services à la ville de Laventie (62) a été nommé Directeur général des services à Vieux-Berquin le 07 septembre 2015. Il succède à Dominique HALLYNCK nommé DGS à Viviers en Ardèche.

Carnet

Bourse de l'emploi



La **mairie de Wavrin** recherche, dans le cadre d'emplois des techniciens, un **responsable du centre technique municipal**. L'intéressé aura pour missions : l'entretien du patrimoine, de la voirie, des espaces verts, de l'éclairage public, de la logistique évènementielle, la gestion et la coordination des travaux d'entretien, l'encadrement d'une équipe d'agents de maîtrise et d'agents techniques tout corps d'état, la gestion du planning d'activités des agents et le suivi de leurs missions. Date limite de candidature 08/01/2016.

La **Communauté de communes de Flandre Intérieure** recherche, dans le cadre d'emplois des administrateurs, un **directeur général des établissements publics de coopération de 80 à 150 000 hts**. L'intéressé aura pour missions : la mise en oeuvre du projet de mandat visant à conforter l'attractivité du territoire, la responsabilité des services intercommunaux, la coordination de l'équipe de direction générale et la mise en place d'une organisation des services adaptée aux nouveaux objectifs, l'élaboration des stratégies financière et économique, la supervision des instruments de pilotage et de contrôle. Poste à pourvoir au plus tôt.

La **mairie de Wasquehal** recherche, dans le cadre d'emplois des attachés, un **directeur général des services de 20 à 40 000 hts**. L'intéressé aura pour missions : la mise en oeuvre et l'accompagnement d'une réforme organisationnelle visant à moderniser et optimiser les services municipaux, la participation à la définition du projet global de la collectivité et à sa stratégie de mise en œuvre, l'impulsion et la conduite des projets stratégiques, le pilotage de l'équipe de direction, la supervision du management des services et de la conduite du dialogue social, l'évaluation des politiques locales et les projets de la collectivité, l'information des élus, la gestion des ressources (financières, humaines et matérielles). Date limite de candidature 15/01/2016.

La **Communauté d'Agglomération du Douaisis** recherche, dans le cadre d'emplois des attachés, un **directeur de communication**. L'intéressé aura pour missions : la stratégie de communication de la CAD, tant en interne qu'en externe. Poste à pourvoir dès que possible.

La **mairie de Croix** recherche, dans le cadre d'emplois des rédacteurs ou techniciens, un **instructeur du droit des sols**. L'intéressé aura pour missions : la veille juridique, l'étude de projets urbains, l'instruction les autorisations des droits des sols, la gestion administrative. Date limite de candidature 20/01/2016.

La **Communauté de communes des Hauts de Flandre** recherche, dans le cadre d'emplois des attachés, un **directeur général des établissements publics de coopération de 40 à 80 000 hts**. L'intéressé aura pour missions : la mise en oeuvre du projet de renforcer l'attractivité du territoire de la CCHF, la mise en oeuvre des projets, la préparation et la mise en œuvre des décisions de la C.C., les orientations stratégiques, le suivi des décisions et de l'ensemble des dossiers, la stratégie financière et budgétaire dans un contexte financier contraint. Poste à pourvoir dès que possible.

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

Entretien avec



Françoise DESCAMPS - CROSNIER

Députée,
Rapporteure de la Loi
sur la Déontologie,
les droits et obligations
des fonctionnaires.



Fonctions antérieures

- Conseillère régionale d'Île-de-France de 2004 à 2012
- Maire de Rosny-sur-Seine de 2001 à mars 2013

Le texte que vous avez présenté sur la déontologie prévoit l'éventuelle suppression de la présence du juge administratif dans les conseils de discipline. Ceux-ci seraient donc présidés par le représentant de l'Autorité territoriale, cette dernière étant partie à l'affaire, cela ne pose-t-il pas problème au niveau des principes généraux du droit ?

Non, en aucun cas puisque nous alignons là l'organisation du conseil de discipline de la fonction publique territoriale avec celle de ses équivalents de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique d'Etat où aucun juge administratif ne siège. Je précise que le juge administratif continue à être présent au conseil de discipline de recours, départemental ou interdépartemental.

La fonction publique territoriale reste la seule à bénéficier d'une telle instance de recours. La possibilité de recours pour les fonctionnaires hospitaliers et les fonctionnaires d'Etat est beaucoup plus encadrée.

Je rappelle que, quelle que soit la fonction publique concernée, le conseil de discipline n'émet qu'un avis. Le pouvoir disciplinaire appartenant à l'autorité investie du pouvoir de nomination, c'est elle qui prend en fine la décision en matière disciplinaire. Enfin, je tiens à rappeler que l'ensemble des droits et garanties à la défense de l'agent, restent valables pour les sanctions du 1er groupe : communication du dossier individuel, nécessité d'un arrêté individuel motivé et naturellement possibilités de recours gracieux, devant le conseil de discipline de recours ou bien encore les juridictions administratives.

L'allongement des listes d'aptitude à 4 ans est une mesure favorablement accueillie. Néanmoins, le nombre de « reçus-collés » reste très important. Ne faudrait-il pas envisager un mode d'accompagnement novateur ?

Ces dispositions ont été introduites en commission des Lois à l'initiative du groupe socialiste et avec mon soutien. Je tiens à préciser que nous avons, à cette occasion, également intégré une disposition permettant de ne plus décompter de la période d'inscription sur liste d'aptitude les missions de

Quelle que soit la fonction publique concernée, le conseil de discipline n'émet qu'un avis

remplacement effectuées par des agents non titulaires, lauréats des concours de la fonction publique territoriale. Cette disposition permet de faire en



sorte que les contrats effectués, par exemple en remplacement d'un agent parti en congé maternité, et qui permettent aux lauréats d'acquérir de l'expérience professionnelle « suspendue » le délai de la période d'inscription.

Sur la question de l'accompagnement, Marylise LEBRANCHU avait rencontré en début d'année les employeurs locaux et les syndicats et avait souligné la nécessité d'explorer toutes les pistes de gestion. Je considère que les centres de gestion doivent jouer un rôle premier dans cette mission d'accompagnement. Ils sont structurés pour le faire.

Le plan de titularisation des agents contractuels a été prolongé de deux ans soit jusqu'au début 2018. Pourquoi une telle extension ? Combien d'agents encore en attente de titularisation au plan national ? Serait-ce de façon sûre la dernière prolongation ? et pourquoi ?

Cette disposition, qui contribue à la réduction de la précarité

des agents non titulaires de la fonction publique territoriale, a été introduite à l'initiative du Gouvernement lors de l'examen du projet de loi en commission. Les débuts de l'application de cette mesure ont été laborieux : publication tardive des textes réglementaires d'application, difficultés à obtenir des données pour établir le bilan de la mesure, mauvaise volonté parfois des employeurs territoriaux, manque d'information et de préparation des agents concernés...

Le Gouvernement lui-même a évoqué une « mise en œuvre contrastée ». Les agents précédemment éligibles au dispositif vont le demeurer si le texte reste en l'état et les employeurs territoriaux devront, dans un délai de trois mois suivant la révision du texte réglementaire d'application de la loi, présenter devant le comité technique compétent, un bilan de la mise en œuvre des recrutements réservés et un nouveau programme plurianuel d'accès à l'emploi titulaire, tenant compte du nouveau vivier de personnels éligibles.

D'après les chiffres du rapport sur la précarité dans la fonction publique publié en juillet 2014 par le Sénat, ce sont environ 125 000 contractuels dont 43 000 dans la fonction publique territoriale qui étaient éligibles au dispositif. Il s'agit donc d'un enjeu important. Les données recensées par la DGAFP nous permettent de constater que 11 584 agents ont bénéficié du dispositif en 2013 et 2014 pour la FPE et de l'ordre de 19 000 agents pour la FPT sur la même période. Je n'ai pas les chiffres pour la FPH. Je souhaite naturellement que cette prolongation soit la dernière mais je pense que cela dépendra de la rapidité et de la qualité du déploiement : nous serons en mesure de l'estimer à la lecture des bilans.

publique. Nous étendons simplement ces dispositions aux fonctions que vous avez évoquées et qui n'étaient jusqu'à présent pas concernées. Les agents publics territoriaux ont un régime propre en matière déclarative pour la prévention des conflits d'intérêt : le Gouvernement et la majorité

Les cadres territoriaux seront soumis à une réforme spécifique de déclaration d'intérêts

ont estimé qu'on ne peut pas les mettre sur le même plan que les élus et les fonctions politiques.

En ce qui concerne les fonctions de cabinet que vous évoquez, il est apparu pertinent aux députés de faire en sorte que les proches collaborateurs des exécutifs visés par les lois relatives à la transparence de la vie publique soient soumis aux mêmes obligations. Ainsi, le maire d'une ville de 70 000 habitants, par exemple, devrait produire une déclaration d'intérêt et une déclaration de patrimoine et son directeur de cabinet n'aurait aucune obligation ? Alors même que ce type d'emploi dispose d'une influence considérable sur la vie publique locale ? Cela n'avait pas de sens. Les cadres territoriaux seront de leur côté soumis à un régime spécifique : soit ils devront produire une déclaration d'intérêts, soit ils devront produire une déclaration de situation patrimoniale et certains devront produire les deux. Les listes des fonctions concernées seront fixées par décrets et seront déterminées en fonction du niveau hiérarchique ou la nature des fonctions.



QUALITE DE SERVICE, GESTION DES COMPETENCES, RECONNAISSANCE ...



L'entretien professionnel au cœur des stratégies RH

La petite histoire :

Sous des appellations différentes, l'évaluation professionnelle est un dispositif rodé et parfaitement intégré au sein des stratégies RH du secteur privé. Elle y est un outil majeur dans le suivi des activités et l'atteinte des objectifs, ainsi que dans le traitement et le suivi individuel des salariés.

Elle fait son apparition au sein de la fonction publique il y a déjà plus de 10 ans avec une impulsion d'abord au sein des services de l'Etat. C'est en 2002 (décret 2002-682 du 29

avril 2002), dans le cadre d'une étape de réforme qui touche à la gestion des personnels, qu'est introduit le nouveau concept de l'évaluation du fonctionnaire à partir d'objectifs privés et collectifs, accroissant la différenciation des rémunérations. Elle sera mise en application en 2005 sur l'activité 2004 et sera alors préalable à la notation.

Il faudra attendre la loi de modernisation de la fonction publique de 2007 pour entamer une bascule sur un système autorisant le remplacement de la notation par un entretien professionnel au sein des ministères, la notation ayant été

jugée insatisfaisante dès 2001 par un rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services, pour mesurer objectivement la valeur professionnelle des agents.

Cette expérimentation étendue à la fonction publique territoriale en août 2009, généralisée à l'ensemble des services de l'Etat en 2012, laisse place aujourd'hui à l'entretien professionnel en lieu et place de la notation (loi 2014-58 du 27 janvier 2014 dite loi MAPTAM _ décret 2014-1526 du 16 décembre 2014).

Au-delà de l'obligation, une avancée managériale majeure

La mise en place des entretiens professionnels au sein des collectivités et établissements publics nécessite et induit une vision globale et claire des organisations de travail : répartition des missions, liens hiérarchiques, liens fonctionnels, niveau de responsabilité... Celle-ci doit être transposée de manière objective et partagée à travers les documents qui serviront de support aux entretiens, notamment les organigrammes et les fiches de poste.

Au-delà de ces fondamentaux, l'entretien professionnel va également appuyer et aller dans le sens du développement du rôle des encadrants à tous les niveaux. L'évaluateur (le N+1), pour mener à bien cet exercice, devra s'être approprié les objectifs à minima du service où se situe son équipe pour pouvoir ensuite les décliner et donner du sens aux projets et actions de sa structure.

L'agent évalué, de son côté ne se situera que mieux dans son environnement et passera si ce n'était déjà le cas de la place de simple agent d'exécution à celle d'un acteur à part entière dans le développement de la qualité et des

missions de service public de sa collectivité. L'agent est placé au cœur de cet entretien et est invité à s'exprimer sur ses missions, les fonctionnements, son contexte de travail... et à faire des propositions d'évolution. Il est alors reconnu dans ce qu'il fait et ce qu'il peut apporter à la collectivité.

L'évaluation est le reflet de l'évolution de nos fonctionnements pour une meilleure efficacité des services publics : fixation des objectifs, vérification de l'atteinte de ces objectifs et analyse au regard des moyens nécessaires et octroyés. En démarrant par le sommet de la pyramide hiérarchique, on assure la déclinaison opérationnelle du projet politique et de fait on optimise les probabilités d'atteinte des objectifs dans un cadre clairement défini.



SEANCE D'ACTUALITE DU 13 OCTOBRE 2015



Plus de 300 personnes, agents et élus confondus, étaient présentes pour notre réunion d'information sur l'entretien professionnel co-organisée avec le CNFPT. A l'ordre du jour, un rappel des textes et des aspects réglementaires en la matière mais aussi des conseils pour la mise en place de la démarche, la présentation des enjeux et des apports de celle-ci pour tous (collectivité, encadrant, agent évalué)... et la remise des documents types et supports proposés par le CdG59 et le CNFPT afin d'accompagner les employeurs dans leur première mise en œuvre.

➤ VOUS RETROUVEREZ L'ENSEMBLE DE CES DOCUMENTS SUR LE SITE www.cdg59.fr

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET RÉGIME INDEMNITAIRE

Vers une gestion et un traitement individualisés



L'enjeu de l'entretien d'évaluation est d'instaurer à terme une nouvelle culture du management et de la performance individuelle dans la fonction publique.

Le repérage et la mise à plat des responsabilités, de l'investissement des agents et des résultats sont autant d'éléments que l'entretien professionnel peut faire ressortir et qui de part leur nature pourraient faire varier le régime indemnitaire des agents. Si tout comme la notation, l'entretien professionnel est amené à évoluer, la différenciation des régimes au regard de ces éléments au

sein d'une même entité est un changement culturellement encore plus délicat et bien plus complexe.

L'une des difficultés soulevée par les DRH réside dans la définition d'objectifs individuels, mesurables et atteignables. La performance individuelle ne prend son sens que si elle est rattachée à la performance collective du service ou de la collectivité. Cela suppose de la part de l'encadrement la parfaite appropriation des enjeux de l'entretien professionnel qui doit le considérer comme un véritable outil de management et non une charge supplémentaire sans réelle utilité. En trame de fond apparaît la nécessité d'adhésion à tous les niveaux de management aux objectifs d'efficience et de performance attendus dans la fonction publique aujourd'hui.

Un changement amorcé...

Pour autant, le chemin est ouvert dans cette perspective depuis déjà quelques années avec notamment la création de la prime d'intéressement à la performance collective des services ou encore la prime de fonctions et de résultats

(PFR). Une évaluation est nécessaire. L'implication et la responsabilisation des managers sont d'autant plus importantes que l'entretien professionnel est susceptible d'impacter la rémunération de l'agent.

Parmi les nombreux facteurs explicatifs, on peut citer la nécessaire période d'appropriation de la démarche et des outils. Des tentatives d'indexation de régime indemnitaire avec le niveau de responsabilité des postes ont été testées, avec parfois des résultats en inadéquation avec les objectifs : hiérarchisation des postes, certains étant davantage convoités que d'autres, ou encore un régime indemnitaire lié au déroulement individuel de carrière de l'agent.

...qui nous guide pour demain

Il faut donc qu'on aille plus loin opérationnellement dans la mise en place d'outils pour permettre une utilisation équitable et objective de ces nouveaux modes de gestion qui s'offrent à nous. Former, informer, faire adhérer, structurer les organisations, développer les suivis et indicateurs d'activité.

L'IFSE des administrateurs

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il se substituera progressivement aux régimes indemnitaire de même nature, et en particulier à la prime de fonction et de résultats (PFR), applicables aux fonctionnaires de l'Etat et par transposition aux fonctionnaires territoriaux.

Conformément au principe de parité en matière de régime indemnitaire, le dispositif de l'IFSE doit s'appliquer à la fonction publique territoriale. Les membres des cadres d'emplois équivalant aux corps d'Etat, bénéficiaires de l'IFSE en application d'un arrêté, pourront percevoir cette indemnité sous réserve

d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité qui les emploie.

Compte tenu de l'abrogation de la PFR programmée par le décret du 20 mai 2014 au 31 décembre 2015, il convient d'appliquer le dispositif au 1^{er} janvier 2016 pour les agents qui perçoivent la PFR.

L'arrêté du 29 juin 2015 est susceptible de donner lieu à une application immédiate aux membres du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. La transposition requiert l'adoption d'une délibération instituant la nouvelle indemnité (détermination du nombre de groupes de fonctions ; fixation des conditions d'attribution des primes ; répartition des emplois dans chaque groupe de fonctions).



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL en questions

La collectivité territoriale doit-elle prendre une délibération pour mettre en place l'entretien professionnel ?

La mise en place de l'entretien professionnel ne nécessite pas la prise d'une délibération. Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle sont en revanche fixés après avis du comité technique compétent.

L'agent peut-il être évalué par l'autorité territoriale (le maire ou le président de la collectivité) ?

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct et non pas par l'autorité territoriale.

Il se définit comme étant un moment d'échanges et de dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct en vue d'établir et d'apprécier la valeur professionnelle du fonctionnaire évalué.

Le supérieur hiérarchique direct ne peut pas être accompagné de l'autorité territoriale ou d'un autre supérieur hiérarchique.

De même, l'agent évalué ne peut être accompagné ni d'un représentant du personnel ou ni de toute autre personne.

A quelle date doit être organisé l'entretien professionnel ?

La date de l'entretien doit être fixée par le supérieur hiérarchique direct afin, notamment, d'être compatible avec les dates prévisibles des commissions administratives paritaires (C.A.P.) dont relève l'agent évalué.

Contrairement à la notation, aucun texte ne prévoit que l'entretien professionnel doit être organisé au dernier trimestre, ni que la C.A.P. se réunisse au premier trimestre de l'année suivante.

Il semble toutefois opportun d'organiser l'entretien dans le courant du dernier trimestre afin d'une part, de pouvoir évaluer la valeur professionnelle de l'agent au vu de ses résultats sur l'année et de fixer des objectifs pour l'année suivante et d'autre part, d'arrêter pour l'année suivante le plan de formation de la collectivité.

Quelles sont les conséquences de l'entretien professionnel sur la carrière de l'agent ?

L'article 76 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 prévoit que « L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel

... ».

Par conséquent, il est tenu compte des comptes-rendus des entretiens professionnels pour l'avancement d'échelon, l'établissement du tableau d'avancement de grade et la promotion interne.

En effet, l'avancement d'échelon est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, telle qu'elle est définie à l'article 17 du statut général, du fonctionnaire.

L'inscription sur la liste d'aptitude pour la promotion interne, et sur le tableau d'avancement pour l'avancement de grade, est effectuée après avis de la CAP en fonction de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

L'agent peut-il contester le compte-rendu de l'entretien professionnel directement devant le juge administratif (recours contentieux) ?

Le fonctionnaire peut saisir directement la juridiction administrative pour contester le compte-rendu de son entretien professionnel sans solliciter préalablement l'autorité territoriale ou la commission administrative paritaire (arrêt du conseil d'Etat n° 386907 du 06/05/2015).

Accessibilité aux bâtiments du Cdg59



A vos badges, prêts, entrez !

Le Cdg59 a lancé courant 2012 une démarche de management de la sécurité de son Système d'Information (SMSI) dont l'objectif principal est d'initier une démarche d'amélioration continue de la sécurité.

Une première étape d'identification et d'évaluation des risques sur l'ensemble du système d'information a permis de mettre au point un plan d'actions technique et organisationnel – sorte de liste des chantiers à opérer par ordre de gravité.

Fort de cette méthodologie le Cdg59 a donc mis en place sur le terrain un cer-

tain nombre d'actions visant à réduire les risques.

L'un des volets du plan d'actions concerne les contrôles d'accès et notamment la circulation et la sécurisation des bâtiments. Si sur le terrain du contrôle d'accès les solutions se multiplient, la demande de la direction était claire : allier sûreté et simplicité avant tout !

La première phase de déploiement aura lieu au siège du Cdg59, la seconde suivra dans les locaux du Centre de concours et d'Examens Pierre Mauroy, situé zone du Hellu à Lezennes.

En quoi consiste le contrôle d'accès ?

Le contrôle d'accès a pour but de sécuriser l'entrée dans les bâtiments, contrôler le flux des personnes - les agents mais aussi les personnes extérieures telles que les visiteurs ou les prestataires, les bagages et à refuser l'accès aux personnes ne respectant pas les conditions.

Afin de conserver un dispositif efficace sans être trop astreignant pour les agents du Cdg59, le badge personnel confié à chaque agent a été retenu pour leur circulation.

La circulation des visiteurs quant à elle sera encadrée. Selon les locaux, des niveaux de sûreté différents sont mis en place. Certains espaces peuvent être bloqués aux visiteurs, alors que d'autres plus sensibles ne sont ouverts qu'à des utilisateurs identifiés, et toutes les entrées seront relevées à l'aide d'un registre. Des badges d'identification seront remis à chaque visiteur. Enfin, un dispositif de vidéosurveillance vient renforcer l'ensemble de ces mesures.



INFO VIGIPIRATE

Niveau de vigilance renforcée

Le plan VIGIPIRATE mobilise tous les acteurs qui concourent à la vigilance et à la protection contre le terrorisme : l'Etat, les collectivités territoriales, les opérateurs mais aussi les citoyens. C'est pourquoi, nous vous proposons ci-dessous un rappel des mesures courantes et de bons sens :

- Signaler tout objet présentant un caractère insolite et dont le propriétaire n'a pas pu être identifié localement,
- Signaler les agissements ou comportements manifestement anormaux qui pourraient faire penser qu'un acte malveillant va être commis,
- Consentir aux inspections des sacs, paquets, bagages à main, et aux palpations de sécurité,

- Contrôler les livraisons et s'assurer de la légitimité des véhicules à accéder aux établissements (autorisation, identification),
- Contrôler les entrées des personnels des sociétés ou entreprises intervenant dans l'établissement,
- Réaliser des rondes de surveillance des zones sensibles ou vulnérables à l'intérieur des établissements, et si besoin, mettre en place des agents rondiers supplémentaires, notamment pour la surveillance des parkings en sous-sol,
- Eviter toute accumulation d'objets (cartons, palettes, sacs) à l'intérieur ou à proximité des bâtiments.



SOURCE : PRÉVENTION DES RISQUES MAJEURS,
www.risques.gouv.fr

CARNET



Droit de saisine des administrations par voie électronique

Dans le cadre de la simplification des relations entre l'administration et les citoyens, les usagers pourront saisir les administrations par voie électronique à compter du 7 novembre 2015 pour l'État et ses établissements publics et du 7 novembre 2016 pour les collectivités locales. Il faut noter que lorsqu'une autorité administrative aura mis en place un téléservice pour l'accomplissement de certaines démarches administratives, cette dernière ne sera régulièrement saisie par voie électronique que par l'usage de ce téléservice. Pour faciliter la mise en œuvre de téléservices aux usagers, le CdG59 propose une solution complète de gestion de téléformulaires dans le cadre du groupement de commandes sur la dématérialisation.

Références :

Ordonnance n° 2014-1330 du 6 novembre 2014 relative au droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique
Ordonnance n° 2015-1341 du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR
<http://www.creatic59.fr>

QUESTION : Comment monétiser un CET ?

RÉPONSE : Si l'organe délibérant a ouvert le droit à compensation financière au sein de sa collectivité :

Au-delà de 20 jours épargnés sur son CET, l'agent titulaire pourra choisir entre plusieurs possibilités : la prise en compte au sein du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) ; l'indemnisation définie par catégories statutaires (125 € en catégorie A ; 80 € en catégorie B ; 65 € en catégorie C) ou le maintien des jours de congés dans le respect toutefois du plafond global de 60 jours. L'agent peut également combiner ces possibilités entre elles dans les proportions souhaitées.

Au-delà de 20 jours épargnés sur son CET, l'agent non- titulaire pourra opter entre deux possibilités : l'indemnisation définie par catégories statutaires ou le maintien des jours de congés dans le respect toutefois du plafond global de 60 jours.

Comment monétiser un CET ?



QUESTION : Dans quel cas maintenir un agent à mi - traitement dans l'épuisement des droits à maladie ?

RÉPONSE : Selon les dispositions de l'article 47 du décret n°86-442 du 14 mars 1986, pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de ré intégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

La circulaire de la DGAFF du 5 décembre 2011 indique que la décision administrative, qui intervient à l'issue de la procédure, a un effet rétroactif. En aucun cas, le demi-traitement ne peut être maintenu lorsque l'agent est placé en position de disponibilité.

Épuisement des droits à maladie



QUESTION : Peut on donner des tickets restaurant à un agent en décharge d'activité ?

RÉPONSE : Si par principe, le fonctionnaire qui bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence ou d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et des indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, un tel principe ne concerne pas les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, qui ne constituent pas un élément de la rémunération de l'agent et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. S'agissant des titres restaurants qui constituent des prestations d'action sociale et non un élément de la rémunération, ceux-ci n'ont pas à être attribués aux agents absents de leur poste de travail en raison d'une décharge de service ou d'une autorisation spéciale d'absence pour raison syndicale.

Peut on donner des tickets restaurant à un agent en décharge d'activité ?



QUESTION : Quelle procédure pour un agent ayant réussi l'examen professionnel ?

RÉPONSE : Un agent qui est lauréat d'un examen professionnel doit le communiquer à son employeur afin de pouvoir bénéficier soit d'un avancement de grade soit d'une promotion interne (après passage en CAP). Le pouvoir de nomination appartenant à cette seule collectivité.

Quelle procédure pour un agent ayant réussi l'examen professionnel ?



Prise en charge financière d'une démarche VAE



Peut on rembourser le V'Lille ?

QUESTION : Peut on rembourser le V'Lille ?

RÉPONSE : Le décret 2010-676 du 21 juin 2010 prévoit la prise en charge partielle des abonnements à un service public de location de vélos. Ils s'entendent comme des abonnements mis en place par une personne publique, en régie ou dans le cadre d'une convention de délégation de service public, comme les locations de vélos en libre service mises en place dans les grandes villes.

QUESTION : Prise en charge financière d'une démarche VAE

RÉPONSE : La validation des acquis de l'expérience (VAE) consiste à demander la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles. Elle permet d'obtenir, autrement que par la formation, la totalité ou une partie d'une certification.

Si la VAE est un droit, la démarche initiée par les personnes intéressées ne peut être qu'individuelle et personnelle. En principe, l'agent mène seul sa démarche de VAE. Par conséquent, sont notamment à sa charge le coût de l'accompagnement et les frais de participation. Il peut cependant solliciter sa collectivité afin d'obtenir une prise en charge totale ou partielle de son accompagnement.

En effet, une collectivité peut décider de prendre en charge partiellement ou en totalité les frais de participation et de préparation à une action de VAE dans le cadre des crédits formation de son budget.

Accompagnement



L'accompagnement des préveteurs dans la mise en place des plans d'actions

Selon les dispositions des articles R4121-1 et R4121-2 du code du travail applicables à la Fonction Publique Territoriale, les employeurs territoriaux sont tenus de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité de leurs agents. Le document d'évaluation des risques professionnels doit être mis à jour de façon régulière.

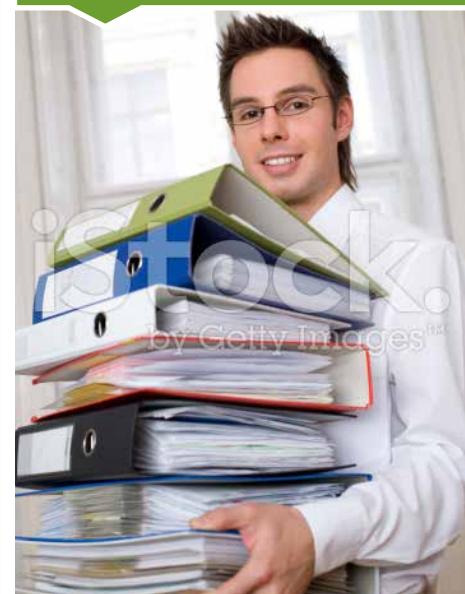
Depuis le 1^{er} janvier 2015, le CdG59 a créé un pôle santé-sécurité et propose aux collectivités un socle de prestations qui intègre l'intervention des préveteurs.

Désormais, l'action des préveteurs sera orientée prioritairement vers le suivi des plans d'actions découlant de l'évaluation des risques.

Cette nouvelle approche vise à accompagner les collectivités à mettre en œuvre des solutions adaptées aux problèmes qu'elles rencontrent. Pour ce faire, le CdG59 a développé de nouveaux outils qui permettent :

- un suivi en temps réel des actions réalisées ;
- une historisation des actions ;
- une réévaluation des risques ;
- l'intégration des risques nouveaux.

DIVERS



Le CdG59 a décidé de lancer des procédures de mise en concurrence

- mettre en œuvre une convention de participation dans le domaine de la prévoyance ;
- conclure un contrat-groupe d'assurance statutaire.

Une présentation de ces dispositifs est organisée **le 08 janvier 2016 à 14h00** au Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy ZI du Hellu - 1 rue Paul Langevin 59260 Lezennes

Le CdG59 revoit son protocole d'accord relatif au temps de travail

Depuis le 30 mai 2015, un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris, affectés ou non sur un compte épargne-temps (CET), au bénéfice d'un autre agent public relevant de la même collectivité employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et de soins contraignants.

Le CdG59 a intégré cette possibilité offerte aux agents dans son protocole relatif au temps de travail.

EN VRAC

ARCHIVES NATIONALES DU MONDE DU TRAVAIL À ROUBAIX

Une exposition
conviviale à découvrir...



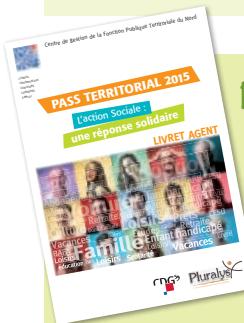
Les Archives nationales du monde du travail présentent une exposition intitulée "Bonjour collègues ! La convivialité au travail, de la fête des médaillés à la pause-café".

Jusqu'au 9 janvier 2016, venez découvrir cette exposition évoquant toutes les formes de convivialités et de festivités qui peuvent se présenter dans les différentes branches professionnelles.

De nombreux documents d'archives (photographies, interviews, objets...) vous montreront que le travail n'est pas forcément synonyme de labeur, ou de stress, mais bien que l'épanouissement au travail est réel.

INFORMATIONS SUR LE SITE DES ARCHIVES NATIONALES DU MONDE DU TRAVAIL :

<http://www.archivesnationales.culture.gouv.fr/camt/>



Retour sur le PASS Territorial

En partenariat avec Pluralys, le CdG59 a organisé le 28 septembre dernier, une réunion d'information avec les correspondants locaux. A cette occasion, un premier bilan du Pass Territorial a été dressé 158 collectivités territoriales ou établissements publics représentant un peu plus de 4 800 agents ont adhéré au Pass Territorial.

Cette réunion a également permis de dresser les perspectives de l'année 2016. Outre la revalorisation de certaines prestations, telles que l'allocation naissance ou l'allocation pour les enfants handicapés, six prestations existantes seront accessibles en ligne.

Compte tenu du taux retour constaté en 2015, et qui, s'avère supérieur à 90%, le taux de cotisation sera fixé à 0,82%.

Développement



Portrait d'un statisticien

Les centres de gestion ont compétence en matière d'emploi et sont amenés à observer et analyser l'emploi territorial. Le développement des observatoires devrait permettre d'aiguiller au mieux les stratégies RH (GPEEC) et d'orienter le développement des politiques d'emploi sur les territoires.

C'est dans ce cadre que le CdG59 a accueilli en 2015 :

Anthony CAMPISANO, diplômé d'un master en mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales, a intégré la direction de l'emploi du CdG59.

« Avec pour objectif la création d'un véritable observatoire régionale de l'emploi, l'ensemble des données pouvant être récoltées est traitée de manière à pouvoir informer l'ensemble des collectivités et établissements publics, ainsi que les agents et les candidats. On établit le bilan de la situation de l'emploi public et les perspectives à moyen terme d'évolution de l'emploi, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement. La tâche est complexe, d'abord il faut s'approprier le jargon et s'imprégner des spécificités de la fonction publique territoriale..., ensuite il est parfois difficile de récupérer les données nécessaires aux études, tout le monde n'ayant pas saisi l'utilité et l'importance que pourraient prendre ces études dans les processus décisionnels.»

« Ce qui m'a marqué dans mes premières analyses, le nombre de départs en retraite d'ici à 10 ans ; 37% c'est énorme. »

L'ARMEMENT des policiers municipaux



Les articles R.511-11 à R.511-34 du Code de la Sécurité Intérieure, définissent les conditions d'autorisation de port d'armes de catégories B, C et D sur demande du maire et décision du préfet.

I / autorisation de port d'arme

Sur la demande motivée de l'autorité territoriale pour un ou plusieurs agents nommément désignés, une autorisation individuelle est accordée par le Préfet de département. Cette demande est accompagnée :

- d'un certificat médical, datant de moins de 15 jours, attestant que l'état de santé physique et psychique du policier municipal concerné n'est pas incompatible avec le port d'une arme,
- d'une attestation que l'agent a suivi avec succès une formation délivrée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Les missions pour l'exercice desquelles les agents de police municipale peuvent être autorisés à porter des armes sont définies aux articles R.511-14 à R.511-17 du Code de la Sécurité Intérieure.

Par ailleurs, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, le décret n° 2015-496 du 29 avril 2015 autorise, les agents de police municipale des communes qui en font la demande

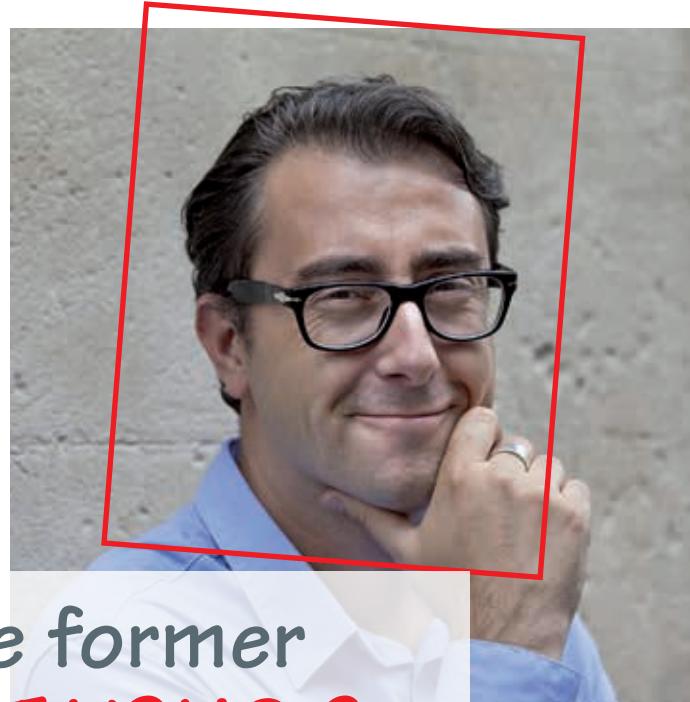
à porter un revolver chambré pour le calibre 357 magnum avec des munitions de calibre 38 spécial.

L'autorisation de port d'arme ne peut être délivrée que si une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat a été conclue.

En effet, dès lors qu'un service de police municipale comporte au moins cinq emplois d'agent de police municipale, y compris d'agent mis à disposition de la commune par un établissement public de coopération intercommunale, une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat est conclue entre le maire de la commune, le président de l'établissement public de coopération intercommunale le cas échéant, et le représentant de l'Etat dans le département, après avis du procureur de la République.

Cette convention peut également être conclue, à la demande du maire, lorsqu'un service de police municipale compte moins de cinq emplois d'agent de police municipale.

La convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat précise la nature et les lieux des interventions des agents de police municipale. Elle détermine les modalités selon lesquelles ces interventions sont coordonnées avec celles de la police et de la gendarmerie nationale (articles R.512-4 à R.512-6 du Code de la Sécurité Intérieure).



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