

Le Cdg59 plus qu'une institution votre partenaire

LOI DE DÉONTOLOGIE :

évoluer au rythme de la société



INVITÉ

Alain VASSELLE, sénateur,
Rapporteur de la loi relative à la déontologie et
aux droits et obligations des fonctionnaires





ÉDITO

Ce numéro de votre magazine consacre un dossier à une loi essentielle qui vient d'être votée concernant la déontologie des fonctionnaires. Pour la première fois, le législateur a entériné et encadré dans un texte l'ensemble des droits et devoirs des agents de service public, mais aussi renforcé et précisé un certain nombre de dispositions relatives à la carrière des agents. C'est vrai par exemple pour la question des cumuls d'emplois, pour la protection fonctionnelle ou les régimes indemnitaires mais aussi, et c'est une nouveauté sous cette forme, pour la prévention des conflits d'intérêts.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont également concernés par ce texte majeur, puisqu'il instaure un niveau au moins régional de gestion en commun d'un certain nombre de missions : concours, reclassements, conseils de discipline par exemple...

Il nous a donc semblé important de vous fournir les principales clés et grands axes de cette loi qui est destinée à nous accompagner et guider notre action.



MARC GODEFROY,

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



L'artiste Etienne Chavannes



La salle d'archives en 2016

DU CDG59 AU CENTRE D'ART DE PORT-AU-PRINCE... ET VICE-VERSA

Six mois de volontariat dans les arch



Le Centre d'Art en 2010



8-9

10-11-12-13-14

19

C DANS L'AIR

Séance d'actualité
du 28 avril 2016

4-5-6 # C dans l'air

- Retour sur les assises de la prévention
- Point de vue d'expert : Christine Dessenne, Consultante en entreprise, formatrice en addictologie pour l'ANPAA 59/62
- Retour d'expérience à la Mairie de Bousbecque : Caroll Verbeke, Assistante aux ressources humaines et conseillère prévention en devenir
- Séance d'actualité du 28 avril 2016
- Apprentissage : de nouvelles aides financières
- Jean Savary, un médaillé méritant
- Joli mois de l'Europe : en mai, organisez vos événements

7 # En mouvement

- Carnets
- Bourse de l'emploi

8-9 # L'invité

- **Alain VASSELLE**, Sénateur, Rapporteur de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

10-11-12-13-14 Dossier

- **Loi de déontologie : évoluer au rythme de la société**
 - Droits et obligations des agents publics : quels sont les grands axes ?
 - Entretien avec Jean-Jacques Treels, DGS du Cdg59
 - Des employeurs publics exemplaires
 - Entretien avec Michel Hiriart, Président de la FNCDG
 - Les centres de gestion vecteurs de développement des collectivités territoriales

15-16 # Carnet d'experts

- Questions, Réponses

17-18 # E-initiatives

- **Nouvelle organisation des concours :** développer le surbooking
- **Tell my city**, l'application à vocation citoyenne
- **Service Civique :** engagez-vous !
- Frédéric Delannoy, Président de la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent
- Laurent Houllier, Vice-Président de la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent

19 # Décryptage

- **Communes nouvelles :** conséquences pour le personnel
- **Ghyvelde - Les Moères de Ghyvelde :** deux communes en fusion

Mi-avril, après un congé riche en expériences humaines et archivistiques, Véronique Parmentier, responsable du service Archives a repris son poste au Cdg59. Volontaire « Archiviste-sans-Frontières » depuis le séisme du 12 janvier 2010, Véronique Parmentier est repartie fin octobre

Archives haïtiennes

2015, afin d'apporter sa contribution personnelle à la renaissance d'un haut-lieu de l'art haïtien. Le Centre d'Art, institution fondée en 1944 et reconnue d'utilité publique, a surmonté les épreuves : réouverture du site au public, reprise des

cours... En parallèle, de grands chantiers sont lancés sur la collection d'œuvres mais également sur les 70 ans d'archives. Grâce au travail de classement engagé par Véronique Parmentier et poursuivi par Love-Mary Coqmar, haïtienne formée aux outils et procédures d'archivage, ces documents vont désormais pouvoir être analysés, exploités, valorisés reprenant ainsi la mission première de DeWitt Peters, le fondateur du Centre d'Art : le rayonnement de l'art haïtien !

- Découvrir les actions d'Archivistes-sans-Frontières : www.archivistes-sansfrontieres.net
- Soutenir le Centre d'Art dans sa renaissance : www.lecentredart.org/ le-centre-dart/soutenez-nous

CDG59

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 - iStock
Réalisation et impression : SPID COM
Conception : SPID COM
Dépôt légal : juin 2016
ISSN : 1964-5457
Tirage : 5 000 exemplaires – Magazine trimestriel gratuit

RETOUR SUR

Les assises de la prévention

Le Cdg59 a organisé le 29 mai dernier la cinquième édition des assises de la prévention.

En association avec l'ANPAA, l'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie, cette journée a été consacrée à la prévention des risques liés aux pratiques addictives, thématique qui constitue l'une des priorités d'action des services de prévention du Cdg59. Des journées d'information similaires sont actuellement organisées dans le cadre des réunions de réseau animées par les préventeurs du Cdg59 avec les assistants et conseillers de prévention.

Cette action s'inscrit dans un contexte où les employeurs et les collectivités ont une responsabilité forte.

Au cours de cette journée, des premières pistes et outils ont été délivrés aux employeurs leur permettant de lutter efficacement contre les pratiques addictives et notamment contre la consommation d'alcool sur les lieux de travail. La sensibilisation des agents en amont, l'adoption d'un règlement intérieur, la formalisation des conduites à tenir, la mise en place des fiches d'incidents ou encore la mobilisation des acteurs de la prévention sont apparus comme autant de réponses concrètes qui doivent convaincre que les conduites addictives ne sont pas une fatalité.

D'ores et déjà, des collectivités se sont rapprochées de l'ANPAA pour poursuivre cette démarche, dont notamment la Mairie de Bousbecque.



POINT DE VUE D'EXPERT

Christine Dessenne, « Signaler n'est pas dénoncer »

Consultante en entreprise, formatrice en addictologie pour l'ANPAA 59/62

« Dans son plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives 2013-2017, le législateur

exige des collectivités qu'elles aient mises en place leur plan de prévention avant fin 2017. On remarque dans les collectivités un retard significatif dans la mise en œuvre de ce plan (règlement intérieur, notes de service, ...). Avant même de concevoir cet outil, il est important que les responsables des collec-

tivités comprennent que cette mesure doit englober tous les agents de leur structure. Pour sensibiliser au mieux les agents, il faut d'abord faire la différence entre la dépendance à un produit et la consommation accidentelle d'un produit pouvant avoir l'un comme l'autre des conséquences sur le travail d'un collaborateur. Si l'atelier sur les risques liés aux addictions a été l'occasion de faire un point sur la législation concernant les drogues, l'alcool et les médicaments sur le lieu de travail, il a permis d'entretenir un réel échange avec la salle sur la manière de réagir face à un comportement anormal, ce que l'on peut faire ou non, les risques encourus en cas d'accident ... Plusieurs critères sont à considérer dans la

mise en place d'un plan de prévention :

- la mise en place d'un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail,
- la formation des assistants de prévention,
- la rédaction du cadre réglementaire,
- la mise en place d'un protocole à tenir en cas de trouble du comportement,
- la sensibilisation du personnel.

Ces dispositions répondent non seulement aux attentes du législateur, mais elles permettent aussi de légitimer le rôle des assistants de prévention et leur intervention. Il faut bien comprendre, que dans ce cadre, signaler n'est pas dénoncer. »

 **PLUS D'INFORMATIONS SUR L'ANPAA :**
www.anpaa5962.org/page-62-0-0.html



Retour d'expérience à la Mairie de Bousbecque

Caroll Verbeke,

Assistante aux ressources humaines
et conseillère prévention en devenir

« connaître un sujet pour mieux le maîtriser »

« La mission de conseiller prévention m'ayant été dévolue, j'ai suivi la formation du Cdg59 sur le sujet. Forte des informations reçues que j'ai trouvées intéressantes tant sur le plan professionnel que personnel, il m'est apparu évident d'en faire profiter mes collègues en organisant, avec l'accord du Maire et de la directrice générale des services, des séances de sensibilisation du personnel. Ça a été une belle réussite, près de 80% des agents de la mairie ont assisté à ces réunions et en sont ressortis satisfaits, nous disant s'être enrichis sur ce sujet sensible et être désormais plus vigilants.

En outre, à la mise en place du protocole à tenir en cas de troubles du comportement, nous nous sommes aperçus que des erreurs avaient été commises par le passé. Aujourd'hui, nous sommes plus sereins car il faut connaître un sujet pour mieux le maîtriser. J'ajouterai aussi, que dans une optique de bien-être au travail, nous nous efforçons d'effectuer un suivi des agents signalés. Il est important pour l'agent en difficulté de savoir que son employeur est au courant de son problème et qu'il n'est pas seul face à cela. »

EN BREF



SEANCE D'ACTUALITE DU 28 AVRIL 2016

250 : c'est le nombre de participants, ayant assisté à la réunion d'actualité statutaire organisée le 28 avril dernier au Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy. Etaient conviés à cette rencontre, les membres des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés, ainsi que les représentants des organisations syndicales.

Cet événement a été l'occasion pour le service développement des carrières d'évoquer les dernières mesures applicables en matière de statut, que sont :

- l'application du protocole relatif à l'avenir de la fonction publique et à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) qui s'échelonnera jusqu'en 2020,
- la loi de finances 2016 avec notamment la mise en place de l'abattement primes/points compensé par une revalorisation indiciaire et la cadence unique d'avancement d'échelon,
- les nouvelles dispositions relatives aux agents contractuels (décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015),
- la mise en place du télétravail (décret n°2016-151 du 11 février 2016),
- la réforme des ingénieurs territoriaux (décrets n°2016-200 à 203 du 26 février 2016),
- le nouveau cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé (décrets n°2016-336 et 337 du 21 mars 2016).

Le diaporama présenté lors de séance d'information est consultable sur

www.cdg59.fr : Conseil/ Conseil Statutaire/ Documentation.

APPRENTISSAGE :

De nouvelles aides financières

Lors de la séance plénière du 26 avril dernier, le Conseil régional Hauts-de-France – Nord Pas de Calais Picardie a officiellement lancé le Plan Apprentissage.



Ce projet vise à encourager les entreprises et les collectivités à recruter davantage d'apprentis dès la rentrée prochaine et à dynamiser l'entrée des jeunes dans le monde du travail.

L'objectif affiché : augmenter de façon significative le nombre d'apprentis pour en compter, d'ici 5 ans, 50 000 dans la région Hauts-de-France.

Pour ce faire, le Plan Apprentissage s'articule autour de nouvelles mesures et aides financières pour les employeurs y compris pour les collectivités territoriales et leurs établissements.

L'aide d'initiative régionale :

Pour la 1^{ère} année :

- **3 000 €** pour tout employeur de – 250 salariés (public/privé) qui embauche un jeune de 18 ans et plus.
- **1 000 €** pour les employeurs de 11 à 249 salariés qui embauchent un jeune de moins de 18 ans.

Pour les années 2 et 3 : 1 000 € pour les employeurs de 11 à 20 agents qui ont embauché un jeune majeur.

- **La prime à l'apprentissage :** 1 000 € chaque année de formation pour les établissements de moins de 11 agents (non cumulable avec l'aide d'initiative régionale).
- **L'aide au recrutement d'apprentis :** 1 000 € la première année de contrat pour les employeurs de moins de 250 agents pour les primo-employeurs ou ceux qui prennent un apprenti supplémentaire. (cumulable avec les deux primes précédentes).

Le Cdg59 se tient à votre disposition pour étudier vos projets et vous accompagner à chaque étape de la procédure.

➤ PLUS D'INFORMATIONS :

Service apprentissage - 03 59 56 88 47 - emploi@cdg59.fr
Service apprentissage aménagé - 03 59 56 88 86 - mame@cdg59.fr

EN BREF



Jean Savary, un médaillé méritant

Connu de beaucoup et apprécié de chacun, Jean Savary, Maire de Monchecourt a reçu la médaille de l'Ordre du Mérite, le huit mai dernier, des mains de son complice de longue date, Jean-Luc Hallé, lui-même Maire d'Hamel.

C'est avec émotion que notre récipiendaire a prononcé quelques mots de remerciements face à de nombreuses personnalités de l'arrondissement du douaisis, dont la commune fait parti.

Elu depuis près de 40 ans, Jean-Savary a tenu à préciser non sans humour « Jamais je n'aurais imaginé un jour rentrer dans les ordres ! Voilà, c'est fait. »

Félicitations Monsieur le Maire !



Joli mois de l'Europe

En mai, organise tes événements.



Le joli mois de l'Europe, devenu label d'événements célébrant l'Europe pendant le mois de mai, est un dispositif national de coordination d'événements nationaux ou régionaux, organisés dans le cadre de la Fête de l'Europe tout au long du mois de mai. **Expositions, conférence-débats,**

concerts, charge à chaque structure d'organiser son événement valorisant ses actions financées par des fonds européens.

C'est ainsi que le 3 mai dernier, sous le drapeau du Joli mois de l'Europe, le service Mission Région Numérique de la Région des Hauts de France - Nord Pas de Calais Picardie, le service [cre@tic du Cdg59](mailto:cre@tic.dcg59.fr), le syndicat mixte Somme numérique et l'association Adico de l'Oise ont co-organisé au siège de Région en partenariat avec le CNFPT une conférence sur le **numérique comme levier de modernisation de l'administration territoriale**.

Dans une première partie, Céline FAIVRE, directrice du Programme de développement concerné de l'administration numérique territoriale (DcANT) au Secrétariat Général à la Modernisation de l'Action Publique a présenté les principaux axes du développement du numérique adoptés dans le cadre d'une concertation entre le SGMAP et les associations d'élus locaux.

Dans un second temps, les trois structures de mutualisation départementales co-organisatrices ont rappelé les principales évolutions des cadres juridiques et techniques qui vont amplifier, dans les mois ou années à venir, l'usage du numérique dans les relations entre administrations, avec les entreprises et surtout avec les usagers des administrations territoriales.

Poursuivant la démarche, le 19 mai, le service [cre@tic](mailto:cre@tic.dcg59.fr) organisait un atelier sur les espaces numériques de travail (ENT) et plus largement sur le numérique dans les écoles. Cette réunion a permis à la vingtaine de participants de bénéficier de conseils et des retours d'expériences de Thierry HEUGUEBART, conseiller T.I.C.E. départemental de l'Education Nationale et de Jérôme DEPRES, chef de projet e-éducation et réduction de la fracture numérique au Syndicat mixte Somme numérique.

➤ **RETROUVER LES COMPTES-RENDUS DE CES RÉUNIONS ET LES PRÉSENTATIONS DES INTERVENANTS** sur www.creatic59.fr



Nouveaux Maires

Carnet



Y. BRUNIAU

1. **BERMERAIN** : Yvan BRUNIAU, précédemment 1^{er} Adjoint au Maire a été élu Maire le 05 mars 2016, il succède à Patrick TEINTE, Conseiller municipal à Bermerain.

2. **HECQ** : Frédéric CARRE, précédemment 1^{er} Adjoint au Maire a été élu Maire le 04 mars 2016, il succède à Philippe COULON, Conseiller municipal à Hecq.



F. CARRE

3. **BAISIEUX** : Paul DUPONT, précédemment Adjoint aux finances a été élu Maire le 13 mars 2016, il succède à Francis DELRUE, Conseiller municipal à Baisieux et Conseiller communautaire à la MEL.

4. **TRESSIN** : Jean-Luc VERLYCK, précédemment 1^{er} Adjoint au Maire a été élu Maire le 27 mars 2016, il succède à René GABRELLE, Conseiller municipal à Tressin et Conseiller communautaire à la MEL.

DÈCÈS DE JEAN-CLAUDE VANBELLE, MAIRE DE LEERS.



« C'était l'un des meilleurs serviteurs de la ville de Leers. C'était un homme intègre et loyal, toujours prêt à aider les plus démunis, parfois même de sa poche. J'étais un ami et je vais vous dire : je suis fier d'avoir connu Jean-Claude Vanbelle. »

Guy DESCHAMPS, 1^{er} Adjoint au Maire.

Son successeur, Jean-Philippe Andriès, a été élu le 18 juin dernier.

Nouveaux DGS/DGA



P. DUPONT

5. **AVESNES SUR HELPE** : Jean-Baptiste PRAT précédemment Directeur général des services de la ville de Feignies a été nommé Directeur général des services le 16 mars 2016. Il succède à Sébastien PIERCHON nommé Directeur général adjoint à la Communauté de Communes du Coeur de l'Avesnois.



J.-L. VERLYCK

6. **SAINT SAULVE** : Nicolas SGARD précédemment Directeur général adjoint à Lambersart a été nommé Directeur général des services le 1^{er} mai 2016. Il succède à Vanessa CALANDREAU Directrice générale des services à Petite-Forêt.

7. **LOUYROI** : Patricia VERPLAETSE précédemment Responsable du secrétariat général sera nommée Directrice générale des services à compter du 1^{er} juillet 2016. Elle succède à Louis LELONG, retraité.



J.-B. PRAT

8. **COMMUNAUTE DE COMMUNES DE FLANDRE INTERIEURE** : Bruno CHAUDEMANCHE précédemment Directeur général adjoint à la Communauté d'agglomération Plaine centrale du Val de Marne a été nommé Directeur général des services le 1^{er} mai 2016. Il succède à Stéphane DELABRE.

9. **ALLENES-LES-MARAIS** : Thomas VANSPEYBROECK précédemment Directeur général adjoint à Lys-lez-Lannoy a été nommé Directeur général des services le 1^{er} mai 2016. Il succède à Gérard WOJTASZEWSKI, retraité.

Bourse de l'emploi



La **mairie de MONTAY** recherche, dans le grade d'adjoint administratif 1^{ère} classe ou d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe, un **secrétaire de mairie**. L'intéressé(e) devra élaborer et mettre en oeuvre les décisions des élus. L'agent aura pour missions : l'élaboration des documents administratifs et budgétaires, la gestion des affaires générales, l'information, les équipements municipaux, le cimetière et la réglementation. Expérience souhaitée de plus de 5 ans dans une commune de moins de 2 000 habitants. Poste à temps non complet : 20 heures à pourvoir dès que possible.

La **Communauté de Communes du PAYS SOLESMOIS** recherche, dans le grade d'attaché ou de rédacteur principal 1^{ère} classe, un **chef de pôle administratif et financier**. L'agent aura pour missions d'accompagner le Directeur général des services, le suivi et le contrôle de l'ensemble des documents financiers, le pilotage des RH et la gestion des carrières. Capacité à conduire la maîtrise des finances et la sécurité juridique, expérience significative dans un EPCI. Poste à pourvoir rapidement.

La **mairie de DENAIN** recherche, **5 gardiens de police municipale**. Les agents auront pour missions : la surveillance générale du domaine public (patrouilles), l'application des pouvoirs de police du Maire et les missions dévolues à la police municipale. Expérience similaire fortement appréciée. Date limite de candidature 15/07/2016.

La **mairie de RONCHIN** recherche, dans le cadre d'emplois des ingénieurs, un **Directeur des services techniques de 10 000 à 20 000 habitants**. Sous l'autorité de la Direction générale des services, l'agent aura pour missions : la gestion du patrimoine bâti, l'animation des activités des services techniques, la démarche financière du service (élaboration et suivi du budget). Pour en savoir plus, consulter l'offre d'emploi n°327465 sur www.cap-territorial.fr. Poste à pourvoir le 19/09/2016.

La **mairie de WAMBRECHIES** recherche, dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, un **chef de poste de police municipale**. Le chef de poste aura pour missions : l'organisation des moyens nécessaires à la surveillance, la prévention et la répression des actes délictueux et contraventionnels, la coordination du service et des interventions sur le terrain, le développement d'une relation de proximité avec la population et le suivi des partenariats institutionnels, la gestion administrative et le contrôle juridique, la régularisation de la circulation routière et le respect du code de la route et du stationnement, les patrouilles de surveillance générale notamment à pied et à vélo, la surveillance ponctuelle aux abords des écoles, la veille réglementaire, ... Poste à pourvoir dès que possible.

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

Entretien avec



Alain **VASSELLE**

Sénateur,
Rapporteur de la loi relative à la déontologie
et aux droits et obligations
des fonctionnaires



Fonctions complémentaires

- Membre de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale
- Membre de la commission des affaires européennes
- Membre de la délégation sénatoriale à la prospective

Dans les dispositions principales de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et en accord avec l'exigence d'exemplarité des employeurs publics, le dispositif de titularisation des agents contractuels a été prolongé de deux ans. Ces deux années supplémentaires permettront-elles, selon vous, de réguler la situation des dits-agents ?

Le Gouvernement a proposé l'allongement du « plan Sauvadet » car il a constaté que de nombreuses administrations – notamment dans l'hospitalière – avaient pris du retard dans son application.

Je pense, pour ma part, que ce délai de deux ans est utile pour poursuivre la dynamique de « déprécarisation » dans la fonction publique mais il ne règlera pas tout. J'avais ainsi proposé de prolonger le « plan Sauvadet » de quatre ans et non deux. Le Gouvernement n'a pas souscrit à cette idée. Nous verrons, à l'avenir, si une nouvelle prolongation s'avère nécessaire...

➤ Cette prolongation du dispositif ne risque-t-elle pas de pénaliser en partie la maîtrise des « reçus-collés » ?

À mon sens, il est compliqué de directement relier ces deux questions. En outre, je rappelle que le texte prolonge le dispositif Sauvadet mais, également, qu'il apporte des réponses supplémentaires pour les « reçus-collés » en prévoyant :

- Un meilleur suivi de leurs dossiers grâce à un effort conjoint des lauréats de concours et des centres de gestion concernés ;
- La prolongation de la durée d'inscription sur la liste d'aptitude de 3 à 4 ans.

Enfin, la gestion des « reçus-

collés » nécessite une prise de conscience collective visant à éviter d'ouvrir des places aux concours administratifs qui ne seront pas pourvus par la suite.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 et notamment dans son article 51 précise que les centres de gestion de la fonction publique territoriale (Cdgt) peuvent déterminer, par convention, avec les collectivités ou établissements non affiliés les modalités de mutualisation des crédits de temps syndical. Cette mesure ne risque-t-elle pas d'engendrer un coût important pour les Cdgt ?

J'ai pris garde à ce que ça ne soit pas le cas !

Cette mesure a été prévue à la demande de centres de gestion qui ont expérimenté ce dispositif et qui souhaitent avoir une base légale pour les poursuivre.

Elle reste toutefois purement facultative. J'invite également les centres de gestion



souhaitant mettre en œuvre cette mesure à la plus grande prudence : ses conséquences financières doivent être expertisées en amont et analysées au cas par cas.

Cette même loi renforce le rôle de la commission de déontologie et élargit les missions des Cdg en leur donnant la fonction de référent déontologue. Pourriez-vous définir le périmètre de la déontologie ?

Pour un fonctionnaire, la déontologie se définit comme la nécessité de respecter les grands principes de la fonction publique rappelés par la loi dont j'ai été le rapporteur : dignité, impartialité, intégrité, probité et neutralité. Il doit également éviter tout conflit d'intérêts, soit une situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés.

» Comment vont s'articuler les rôles entre les Cdg et la commission ?

La commission de déontologie a trois grandes fonctions : le



contrôle du passage d'un fonctionnaire vers le secteur privé, le contrôle des cumuls d'activités et un rôle général d'avis sur l'application des principes déontologiques dans la fonction publique.

Sur le terrain, un référent déontologue répondra à des questions déontologiques concrètes

posées par les agents (suis-je en conflit d'intérêts ? Comment faire cesser cette situation ?). La loi prévoit que les centres de gestion peuvent assurer le rôle de référent déontologue. Il s'agit d'une mesure de mutualisation et de bon sens : autant former un référent déontologue compétent dans les centres de gestion plutôt que de prévoir un référent dans chaque commune.

» Quels liens cette commission et les Cdg vont-ils entretenir ?

Les référents déontologues des centres de gestion pourront consulter les avis de la commission de déontologie et la consulter en cas de besoin. La commission est là pour apporter un appui aux référents déontologues en cas de besoin et à soutenir leur action de terrain.

Concernant le reclassement provisoire d'un fonctionnaire suspendu : la suspension de fonctions est une mesure conservatoire qui permet d'écarter momentanément du service un agent qui a commis une faute grave. Cette mesure

d'éloignement est prise dans l'intérêt du service public et/ou dans l'intérêt de l'agent lui-même. Le mécanisme de reclassement provisoire ne vient-il pas restreindre cet éloignement ?

Il s'agit d'un sujet sensible mais la situation antérieure n'était pas satisfaisante dans la mesure où :

- l'administration voyait un de ses agents tenus en dehors du service mais avec un maintien total ou partiel de sa rémunération pendant une durée laissée à l'appréciation de la justice pénale ;
- elle n'était pas tout à fait en accord avec le principe de la présomption d'innocence.

La loi du 20 avril dernier a donc inversé la logique en prévoyant un « reclassement provisoire » à l'expiration d'un délai de suspension de quatre mois et dans l'hypothèse où le fonctionnaire n'a pas été placé en détention provisoire. Nous verrons si cette procédure pose des difficultés d'application. Lors des débats, elle n'a toutefois pas soulevé de remarques particulières de la part des associations d'employeurs.



Loi de déontologie : évoluer au rythme de la société



Après trois ans de réécriture, la loi de déontologie, qui vise non seulement à renforcer le statut et le service public mais aussi à améliorer l'image des fonctionnaires, ajoute trois valeurs à son socle républicain et développe ainsi sa culture de la transparence.

Parue au Journal Officiel du 21 avril 2016, cette loi* relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires actualise et complète les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires et contient également un certain nombre de dispositions modifiant d'autres textes sur la fonction publique tel que l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux centres de gestion de la fonction publique territoriale.

*Loi n°2016-483 du 20 avril 2016

DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS PUBLICS

Quels sont les grands axes ?

Les principes fondamentaux ancrés

Avant toute chose, le texte confirme l'exemplarité des fonctionnaires et des agents contractuels en rappelant les principes fondamentaux liés à leurs fonctions que sont **la dignité, la probité, l'intégrité, l'impartialité, la neutralité, la laïcité et l'égalité**.

La **prévention des conflits d'intérêts** est elle aussi citée, et prévoit pour certains fonctionnaires et agents contractuels (cf. article déclaration de patrimoine et d'intérêts), l'établissement d'une **déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale** à transmettre à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Ces déclarations seront inté-

grées dans leur dossier individuel et soumises à des garanties de confidentialité.

Le cumul d'emplois encadré

Afin de respecter au mieux ces différents principes, les agents ont la possibilité de faire appel à un référent déontologue, mission assurée par les centres de gestion, qui exercera une fonction de conseil et dont le champ d'action reste à déterminer.

En outre, la loi réforme les règles de cumuls d'activités et interdit aux fonctionnaires à temps complet de créer, de reprendre une entreprise ou de cumuler avec un autre emploi à temps complet.

La protection fonctionnelle renforcée

La collectivité publique doit protéger le fonctionnaire contre toutes atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne (menaces, injures, diffamation...) sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Cette même protection peut être accordée à la famille proche du fonctionnaire à sa demande ou à la demande de l'un des proches en question.

Allongement de la durée d'inscription sur les listes d'aptitude

La validité des listes d'aptitude est prolongée d'une année passant ainsi de trois à quatre ans. Le maintien sur les listes se fait par demande expresse du candidat avant la fin de la deuxième et de la troisième année.

Le régime indemnitaire : quelles règles appliquer ?

Dans le cadre du régime indemnitaire, l'organe délibérant fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux applicables dans les services de l'Etat.

Désormais, lorsque les services de l'Etat, servant de référence, bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères sans que la somme de ces deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

FMPE : une rémunération dégressive

En outre, et s'agissant des **fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE)** le texte prévoit que les fonctionnaires pris en charge par le CNFPT (A+) ou le Cdg (A,B,C) à l'issue d'une année de surnombre, suite à la suppression de poste ou dans le cadre d'une décharge de fonctions, percevront une rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100% les deux premières années. Puis, ils se verront appliquer une **dégressivité de leur rémunération de 5 % par an à partir de la troisième année** jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale la 12^e année et les années suivantes.



ZOOM

Titularisation des agents contractuels : prolongation du dispositif

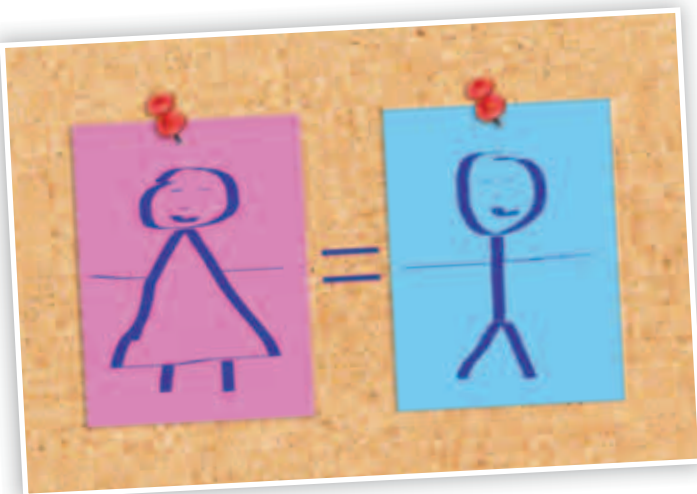
La loi prolonge le dispositif exceptionnel de titularisation* jusqu'au 12 mars 2018.

Dans un délai de 3 mois à compter de la publication du décret, l'autorité territoriale présentera au comité technique :

- un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire comportant le bilan de la transformation des CDD en CDI,
- un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire,
- un programme d'accès à l'emploi titulaire qui déterminera le nombre d'emplois ouverts aux recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement. Ce programme sera soumis à l'approbation de l'organe délibérant.

* Loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Des employeurs publics exemplaires



Egalité femmes-hommes : de nouvelles règles

Les listes des candidats aux élections professionnelles devront respecter dans leur composition la proportion femmes-hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

De même, les nouvelles dispositions renforcent l'obligation d'une représentation équilibrée entre les sexes dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance, le Conseil Commun de la Fonction Publique et les Conseils Supérieurs des trois Fonctions Publiques.

Amélioration du dialogue social

Par convention, le Cdg et une ou plusieurs structures non obligatoirement affiliées, peuvent mutualiser leurs crédits de temps syndical.

Ces crédits non utilisés au cours d'une année peuvent, à la demande

de l'organisation syndicale concernée, être reportés sur l'année suivante et utilisés

dans l'une ou l'autre des collectivités signataires de la convention, qui fixe somme toute, les modalités de versement des charges salariales afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service.

ENTRETIEN AVEC



Jean-Jacques Treels, DGS du Cdg59

« Ce vote des nouvelles dispositions de la loi de déontologie[...] confirme la légalité de nos interventions... »

« Ce vote des nouvelles dispositions de la loi de déontologie, et notamment, celles portant sur les missions du Cdg59, confirme la légalité de nos interventions au-delà de la seule gestion statutaire et du remplacement de personnel permettant ainsi de répondre aux observations du rapport de la cour des comptes de février 2015.

Reconnaissance historique de notre mission de mutualisation envers les collectivités, l'article 25 entérine l'exercice par nous, Cdg, de toutes tâches administratives à la demande des collectivités et de leurs établissements. Ces dispositions nous permettent de répondre aux besoins de nos collectivités et surtout celles de petites tailles en prestations mutualisées, sécurisées juridiquement et techniquement à coût maîtrisé (archivage et bientôt archivage numérisé, conseil en organisation, conseils juridiques, sécurité informatique).

Au-delà de nos missions, nous avons pu constater que les Cdg avaient

été écoutés et entendus sur un certain nombre d'autres sujets et notamment, la présidence des conseils de discipline. Nous avons alerté sur le problème d'objectivité posé par le remplacement du magistrat de l'ordre administratif à la présidence de ces conseils par l'autorité territoriale de la collectivité concernée, comme le proposait le projet de loi initial. Le législateur a décidé de nous suivre sur ce point, préservant ainsi une objectivité totale sur chaque dossier.

A contrario, ces nouvelles dispositions nous amènent à réfléchir sur l'exercice de nouvelles compétences qui, a priori, ne recevront pas de compensation financière, nous incitant, par ailleurs, à rechercher une solution à l'échelle de la grande Région. Ainsi, par exemple, nous travaillons actuellement à la délimitation du cadre du référent déontologue et aux limites de sa fonction, à l'extension de nos missions au bénéfice des contractuels, à la mutualisation de la gestion des agents de catégorie B... »



1- Dans votre Hors Série spécial déontologie vous précisez que les centres de gestion représentent pour les collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés un moyen de mutualisation, tout comme les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale. Comment délimiter le champ d'intervention de ces deux établissements ?

Nos établissements, Cdg et EPCI, ne doivent surtout pas être considérés comme des "concurrents" mais sont au contraire des structures complémentaires qui disposent d'un positionnement spécifique.

Les Cdg, du fait même de leur rôle "technique", détachés de toute contingence locale, sont clairement identifiés comme des "tiers de confiance" dont on peut facilement considérer l'avantage, en termes d'indépendance de gestion, pour une Fonction Publique Territoriale identique pour tous.

La confiance est fondée sur l'expérience des Centres dans des domaines qui demandent le plus souvent une expertise technique très développée : la qualité du service et la sécurité juridique offertes constituent des atouts très précieux.

Les textes précisent également les champs d'interventions respectifs. Par exemple, les services communs gérés par les EPCI peuvent être chargés de l'exercice de missions opérationnelles ou fonctionnelles, à l'exception des missions confiées à titre obligatoire aux Cdg.

De plus, si la baisse des moyens pousse à davantage solliciter les intercommunalités et à mutualiser, dans un contexte institutionnel en pleine évolution, les Cdg constituent un moyen de mutualisation sans impact sur les personnels des collectivités.

Pour certaines formes de mutualisation, qui ne concernent pas directement le personnel des communes et des communautés, l'action des Cdg et des Intercommunalités peut également apparaître des groupements de commandes, en fonction des besoins exprimés sur les territoires, des offres de services et des expertises développées pour

l'accompagnement des collectivités. Enfin, les Cdg disposent d'une capacité d'adaptation importante puisqu'ils peuvent, au-delà de leur périmètre départemental, mutualiser des missions au niveau régional. Les établissements, EPCI et Cdg, ont vocation à collaborer, notamment dans le contexte de la réorganisation territoriale, et nombre de structures intercommunales font ainsi appel aux services de conseil en organisation des Centres. La Fédération et l'AdCF accompagnent ces rapprochements depuis plusieurs années déjà en favorisant, notamment, les réunions en commun et le développement d'outils à destination des établissements.

2- La loi relative à la déontologie du 20 avril 2016 reprend la plupart des dispositions formulées dans la proposition de loi faite par la FNCDG. Cette dernière proposition prévoyait la rédaction d'un article visant à créer un Centre national de coordination reprenant les missions de la FNCDG, article ne pouvant être présenté que par le Gouvernement. La FNCDG souhaite-t-elle poursuivre le travail de fonds en vue de cette création ?

Effectivement, la création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération, constitue l'un des axes de notre développement. En effet, il s'agit d'un travail de fonds et de conviction qui n'est pas à l'abri de considérations contextuelles, sachant qu'il existe un frein psychologique puissant : la création de toute structure publique est généralement associée, d'abord, à un coût, ce qui vient contrarier une réflexion objective sur les avantages et nécessités qu'elle peut générer. En l'espèce, cette instance fonctionnerait à coût constant puisque le financement serait issu, comme aujourd'hui, des cotisations des Cdg. Sur le fond, la transformation de la Fédération en établissement public permettrait de renforcer encore davantage la cohérence de l'action des Centres sur l'ensemble du territoire national et favoriserait l'homogénéité des niveaux de prestations

et le développement de leurs missions.

Certaines missions, dont le niveau national est le plus adapté, pourraient aussi être développées au bénéfice de l'ensemble des Centres sans l'obstacle du statut actuel de droit privé de la Fédération. Je pense, par exemple, s'agissant des concours actuellement remboursés par le CNFPT, à la possibilité de lever la cotisation concours évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la restituer aux Cdg coordonnateurs au prorata de leurs dépenses ou encore, à la possibilité d'assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi...

Récemment, de nouveau, à l'occasion de différents projets, indispensables à mutualiser, nous avons pu constater les limites juridiques du statut associatif alors que la Fédération, composée des Cdg, établissements publics, évolue, de ce fait, dans un contexte de droit public. Enfin, la création du Centre national de coordination consacrerait une action menée dans l'intérêt général.

3- La loi déontologie, en son article 25, renforce le rôle des centres de gestion dans leurs missions facultatives et obligatoires notamment en étendant celles-ci au secrétariat des commissions consultatives paritaires et à la fonction de référent déontologue. Ne craignez-vous pas que les Centres de gestion soient gênés par l'augmentation des coûts de fonctionnement de ces missions ?

Le renforcement du champ des missions obligatoires des Centres, en 2007, 2012 et en 2016, de même que l'extension du champ des missions facultatives, nécessitent la préservation des ressources financières des Centres pour réaliser leurs missions, de plus en plus nombreuses. J'ai d'ailleurs eu l'occasion d'évoquer le sujet lors de notre Assemblée générale du 1^{er} juin dernier. Sur le volume d'activités des Centres, l'exemple des missions facultatives est éloquent : alors qu'en 2004 la majeure partie des Cdg

exerçait entre 6 et 8 missions facultatives, en 2015, ce nombre était en moyenne de 10. Preuve, à la fois, des besoins croissants des Collectivités et du dynamisme des Centres. L'extension des missions des Centres contribue au renforcement des Cdg en tant qu'institutions. Mais si la rationalisation des dépenses publiques est dans tous les esprits, il s'agit pour le moins de bien considérer, qu'effectivement, la prise en charge de nouvelles missions obligatoires génère un coût : c'est un nouvel effort des Cdg lorsqu'on sait que, généralement, la cotisation obligatoire permet à peine de couvrir l'exercice de ces missions, notamment du fait de la prise en charge des FMPE, du secrétariat du comité médical et de la commission de réforme, des décharges d'activités de service, des autorisations spéciales d'absence et maintenant, du référent déontologue.

Dans le contexte budgétaire actuel, cette situation ne doit pas être occultée. Je rappelle simplement qu'il est apparu, lors d'une consultation menée par la Fédération en début d'année, qu'une baisse de la cotisation obligatoire déséquilibrerait bon nombre de Cdg, sachant de plus qu'il existe des inquiétudes liées aux réformes territoriales, notamment le risque de désaffiliation de Collectivités et EPCI ou la fragilisation de partenariats avec des Collectivités. L'élargissement et le développement des missions facultatives peuvent être favorables aux finances des Centres, même s'il ne faut pas oublier que certaines d'entre elles nécessitent une trésorerie d'avance importante pour faire face à des règlements différés sur certaines missions telles que, notamment, le service de remplacement ou la médecine professionnelle.

Les centres de gestion vecteurs de développement des collectivités territoriales

La loi de déontologie modifie l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984. Si elle consacre les Cdg dans leurs missions actuelles, elle instaure une **gestion en commun**, à un niveau au moins régional, des missions suivantes :

- L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A et B,
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A et B,
- La prise en charge, des fonctionnaires de catégorie A et B momentanément privés d'emploi,
- Le reclassement des fonctionnaires de catégorie A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- Le fonctionnement des conseils de discipline de recours,
- La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

En outre, les missions des Cdg sont étendues aux agents et non plus aux seuls fonctionnaires, et voient leur périmètre d'intervention s'accroître. Ainsi, ils assurent pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes :

Dans les missions obligatoires du Cdg (bloc insécable pour les collectivités affiliées et non affiliées)

- Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue,
- Le secrétariat des commissions consultatives paritaires (CCP). Ces commissions connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels (mutation interne, sanction, licenciement ...)

ment ...) et de toute question concernant leur situation professionnelle.

NB : Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut assurer lui-même le fonctionnement de la CCP, à la date de son affiliation ou à la date de la création de la CCP et sera présidée par l'autorité territoriale. Des CCP communes peuvent être créées par délibérations concordantes des organes délibérants concernés.

Dans les missions à caractère facultatif :

La loi assure aux Cdg le droit d'exercer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements affirmant ce rôle de partenaire privilégié des collectivités territoriales.

ZOOM

DÉCLARATION D'INTÉRÊTS ET DE PATRIMOINE : les collaborateurs de Cabinet en lice

Après les déclarations d'intérêt et de patrimoine* des ministres, parlementaires et des élus locaux, la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) demande aux collaborateurs de cabinet des élus locaux de déclarer leur patrimoine et leurs intérêts pour le 1^{er} novembre 2016.

Pour qui ?

Les directeurs, directeurs adjoints et chefs de Cabinet en fonction au sein des Cabinets suivants :

- Cabinet du Président d'un conseil régional ou d'un conseil départemental ;
- Cabinet du Président d'une collectivité territoriale à statut particulier ou d'outre-mer ou de son assemblée délibérante ;
- Cabinet du Maire d'une ville de plus de 20 000 habitants ;
- Cabinet du Président d'un EPCI à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants ;
- Cabinet du Président d'un EPCI, avec ou sans fiscalité propre, dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au der-

nier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros.

Quels documents ?

Les déclarants auront à remplir :

La déclaration de patrimoine : recense ce que possède le déclarant à la date de sa nomination (biens immobiliers, placements financiers, comptes bancaires, ...), mais aussi les emprunts et les dettes.

La déclaration d'intérêts : recense les biens provenant de l'activité professionnelle du déclarant ou du conjoint, des actions détenues, d'un siège au conseil d'administration d'une entreprise ou encore d'activités bénévoles.

NB : Confidentielles, ces déclarations ne peuvent être rendues publiques. Une copie de la déclaration d'intérêts doit être remise au Maire ou au Président de l'exécutif afin qu'il puisse prendre des mesures de prévention en cas de situation de conflits d'intérêts. Les déclarations se font via l'application sécurisée ADEL** qui permet de télétransmettre des pièces justificatives et de conserver une copie des déclarations envoyées.

Quels délais ?

Les collaborateurs de Cabinet en fonction à la date de promulgation de la loi, doivent transmettre leurs déclarations à la HATVP le 1^{er} novembre 2016. Les informations devant être déclarées à la date de la déclaration et non à la date de la prise de fonction.

A partir du 1^{er} novembre 2016, les déclarations des nouveaux collaborateurs de Cabinet devront être envoyées dans un délai de deux mois après la prise de fonction et deux mois après la fin de celle-ci.

NB : un collaborateur de Cabinet est exempté de déclaration de patrimoine s'il en a établi une datant de moins de six mois et ce à quelque titre que ce soit.

En cas de modifications substantielles, une déclaration modificative sera à transmettre à la HATVP dans un délai de deux mois.

*Loi n°2016-483 du 20 avril 2016

** <https://declarations.hatvp.fr/#/>

Source : www.hatvp.fr/presse/declarations-des-dircabs-de-collectivites-locales/



Question : Suspension d'un agent, quelles règles ?

réponse : En cas de faute grave, un agent peut être suspendu par son employeur qui saisit, sans délai, le Conseil de discipline. La situation du fonctionnaire doit être réglée dans un délai de quatre mois. A l'expiration de ce délai, l'intéressé(e) doit être réintégré(e) dans ses fonctions y compris lorsque la procédure disciplinaire n'est pas close (avis non encore rendu par le conseil de discipline).

La suspension constitue une mesure conservatoire ne présentant pas, par elle-même, le caractère d'une sanction disciplinaire et ne doit pas être motivée.

Le fonctionnaire suspendu conserve l'intégralité de son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Les primes et indemnités ainsi que la NBI ne lui sont plus versées.

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit de nouvelles dispositions s'agissant des fonctionnaires suspendus faisant l'objet de poursuites pénales.

En effet, au terme des quatre mois de suspension et lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales, il est également rétabli dans ses fonctions dès lors que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle.

Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être :

- affecté provisoirement, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il peut être soumis, ou,
- à défaut, détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec les éventuelles obligations du contrôle judiciaire.

L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Sont informés de ses mesures prises à l'égard du fonctionnaire : le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire, le Procureur de la République et la commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire.

**Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016*

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi est maintenu en suspension. Dans ce cas, l'autorité territoriale dispose de la possibilité : de maintenir le plein traitement à l'agent ou de le placer à demi-traitement (traitement indiciaire et indemnité de résidence). Le supplément familial de traitement est quant à lui versé en totalité.

QUESTION : Peut-on réquisitionner ou désigner du personnel en cas de grève ?

RÉPONSE : L'exercice du droit de grève dans la fonction publique doit être compatible avec la continuité du service public. Les possibilités, pour un employeur de limiter le droit de grève sont très restreintes et strictement contrôlées par le juge administratif.

Une collectivité territoriale ne peut pas procéder à une réquisition, qui relève du pouvoir du Préfet et dans des circonstances très particulières. Cependant, si l'organisation des services exige la présence de personnel, l'autorité territoriale peut recourir à la désignation d'un ou plusieurs agents.

NB : La désignation ne peut être mise en place que dans le cas d'un service indispensable à la continuité du service public et ne peut intervenir que dans le cas où aucun agent non gréviste ne peut assurer le service minimum.

La désignation ne porte pas sur des personnes mais sur des emplois et, par conséquent, sur les agents qui exercent les fonctions correspondantes. Elle s'effectue par décision motivée de l'autorité territoriale qui vise l'emploi concerné et notifiée aux agents concernés.

Le juge contrôle strictement si la privation du droit de grève n'affecte que les agents indispensables au fonctionnement des activités dont le maintien est nécessaire.



QUESTION : A l'issue des droits à temps partiel thérapeutique (TPT), un agent CNRACL peut-il reprendre ses fonctions à temps plein sans l'avis du comité médical ou de la commission de réforme ?

RÉPONSE : Oui, à l'issue d'une période de TPT, le fonctionnaire peut reprendre ses fonctions à temps plein sans que cette reprise ait fait l'objet préalablement d'une consultation du comité médical ou de la commission de réforme (Circulaire du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique).

QUESTION : Doit-on saisir le comité médical pour autoriser une reprise d'activité d'un agent en congé de maladie ordinaire de moins de 12 mois consécutifs ?

RÉPONSE : Non, le comité médical n'est saisi que pour une reprise d'activité après 12 mois d'arrêts consécutifs en (CMO*) ou à l'issue d'une période de (CLM**) ou (CLD***), d'une disponibilité quel qu'en soit le motif (fiche consultable sur notre www.cdg59.fr rubrique conseil).

* CMO = Congé de Maladie Ordinaire

** CLM = Congé de Longue Durée

*** CLD = Congé de Longue Maladie



QUESTION : Un agent est arrivé à l'expiration de ses droits à congé de maladie (maladie ordinaire, longue maladie ou longue durée). Comment dois-je le rémunérer en attendant l'avis du comité médical ?

RÉPONSE : Il faut maintenir le paiement d'un demi traitement, à l'expiration de la dernière période de congé de maladie, jusqu'à la date de décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite (Décret 2011-1245 du 05 octobre 2011, fiche consultable sur www.cdg59.fr rubrique prévention).



CONCOURS



Nouvelle organisation des concours : développer le surbooking

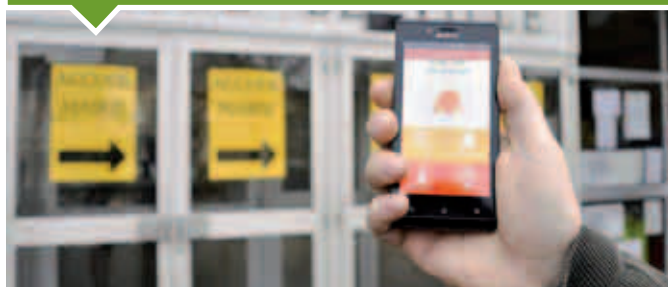
Dans le cadre de l'organisation des concours par le Cdg59 pour l'ensemble des centres de gestion des Hauts de France, la direction des concours procède à compter du mois de novembre (concours d'attaché territorial) au déploiement du surbooking.

Cette modalité d'organisation, qui permet de convoquer plus de candidats par salle que la capacité de celle-ci, permet de réaliser des économies substantielles. En effet, les temps de préparation des salles sont quasi supprimés, le nombre de surveillants, de sujets... réduits. Et bien sûr, le nombre de salles louées diminue.

Cette pratique utilisée par le Cdg59 depuis quelques années pour l'ensemble des concours et examens sera étendue à l'ensemble des 5 centres. En effet, les taux d'absentéisme élevés aux différents concours entraînent des pertes financières conséquentes auxquelles les Cdg doivent faire face et tentent de trouver des pistes pour les limiter.

Cette démarche s'inscrit dans une démarche plus large de mutualisation des pratiques en termes d'organisation des concours et d'optimisation des ressources. Ainsi les 5 Cdg vont travailler à l'élaboration de sujets communs pour les concours de catégorie C non proposés au niveau national, limiter le nombre de centre organisateur, harmoniser les rémunérations des intervenants sur les différentes étapes d'un concours et mutualiser la documentation concours.... Différentes pistes de travail auxquelles il convient de s'atteler.

CITOYENNETÉ



Tell my city, l'application à vocation citoyenne

« La participation de tous permet un cadre de vie agréable pour chacun. »

Sébastien Devotte, collaborateur de Cabinet à Denain

La commune de Denain s'est dotée, depuis janvier dernier, de l'application Tell my city. L'objectif : laisser la parole aux citoyens et leur permettre d'agir sur leur environnement de vie en signalant tout problème constaté dans la ville, de la petite impasse jusqu'à la grande avenue.

Application simple et intuitive, accessible à tous, 24h/24 et 7j/7 sur smartphone ou sur le site de la ville, « Tell my city » a permis de désengorger considérablement les canaux de communication de la Députée-Maire Anne-Lise Dufour-Tonini, tout en transmettant directement au service concerné une demande très précise.

Selon Sébastien Devotte : « il était important de regrouper tous les signalements en un point afin d'en faciliter le suivi par la collectivité mais aussi par le citoyen et de casser par la-même ce côté très officiel de l'échange par courrier administratif. »

Autre particularité de cette application : elle est en lien avec le logiciel Corto qui permet de recenser et d'analyser certains signalements relevant de la Police nationale ou municipale.

A ce jour, et depuis la mise en place de l'application le 23 janvier dernier, le Cabinet du maire dénombre plus de 430 signalements dont les principaux concernent : la voirie en premier lieu, puis la propreté, la sécurité et les nuisances (circulation, signalisation, incivilités).

Techniquement, pour le suivi, « Tell my city » ne demande rien d'autre qu'un ordinateur connecté à Internet.

Fonctionnement utilisateur

- 1- Se connecter à Tell my city.
- 2- Prendre une photo avec son smartphone du problème constaté,
- 3- Position automatiquement géolocalisée par le smartphone,
- 4- Choisir la catégorie et la sous-catégorie
- 5- Valider.
- 6- Réception de notifications envoyées au signalant au fur et à mesure de l'avancée du dossier.





SERVICE CIVIQUE



Engagez-vous !



Destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, le service civique est un engagement volontaire d'une durée de 6 à 12 mois pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général.

Son objectif est à la fois de mobiliser la jeunesse face à l'ampleur de nos défis sociaux et environnementaux mais aussi de proposer aux jeunes un nouveau cadre d'engagement dans lequel ils pourront mûrir, gagner en confiance, en compétences et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel.

Neuf domaines d'intervention reconnus prioritaires ont été définis et s'inscrivent au cœur des compétences des collectivités territoriales : solidarité, santé, éducation pour tous, culture et loisirs, sport, environnement, mémoire et citoyenneté, développement international et action humanitaire, intervention d'urgence.

Aujourd'hui, seuls 6 % des jeunes en service civique sont accueillis par des collectivités alors que de nombreuses missions peuvent y être proposées.

Il s'agit en effet d'un outil au service de la jeunesse de votre territoire tout en contribuant au développement de vos politiques publiques qui s'inscrit dans une relation gagnant – gagnant – gagnant.

Gagnant pour la collectivité d'accueil qui peut ainsi expérimenter des projets d'innovation sociale, renforcer la qualité du lien avec le public, aller à la rencontre d'un nouveau public et bénéficier d'un regard neuf.

Gagnant pour les politiques publiques ainsi renforcées dont les bénéficiaires seront plus nombreux et mieux informés avec des actions de proximité permises par les jeunes.

Gagnant pour les jeunes dont l'engagement au service de l'intérêt général, de la société donne un sens à leur action en les inscrivant dans un projet.

Pour vous aider à chaque étape de la procédure, l'Agence du service civique et ses délégués territoriaux se tiennent à votre disposition.

➤ POUR PLUS D'INFORMATIONS,

contactez la direction de l'emploi : 03 59 56 88 47

ILS L'ONT MIS EN PLACE

le service civique...
vecteur de citoyenneté fort



Frédéric Delannoy

Président de la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent (Douaisis), Conseiller départemental du Canton de Sin-le-Noble, Maire d'Hornaing.

Après une délibération communautaire adoptée le 22 juin dernier, la Communauté de Communes Cœur d'Ostrevent a lancé la mise en place du service civique au sein de sa structure.

« Pour nous la démarche du service civique s'inscrit réellement dans une optique de renforcement de la cohésion sociale. C'est un vecteur de citoyenneté fort et un engagement auprès du public jeune que nous avons souhaité développer.

Nous avons ainsi créé 12 postes, tous basés sur des actions de proximité : valoriser le patrimoine local par l'usage du vélo électrique, sensibiliser les écoles, les associations ... aux tris des déchets, favoriser l'accès à la culture en milieu rural, tisser le lien associatif, favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché de l'emploi, lutter contre la fracture numérique ... sont autant de missions et de nouveaux services qui nous permettront d'aller plus loin dans l'exercice des compétences de proximité.

Nous rencontrons un véritable engouement pour ces nouveaux projets tant au niveau de nos tuteurs tous volontaires pour transmettre leur savoir, que des jeunes ou des communes affiliées à notre établissement (et dont le projet leur a été présenté par Laurent Houllier). Nous avons reçu à ce jour une quarantaine de candidatures en expliquant simplement la démarche dans le journal de l'intercommunalité. Pour le recrutement, nous rencontrerons les candidats potentiels lors d'une journée de jobdating, le 21 septembre prochain avec le concours de la mission locale et de la MJC (Maison des jeunes et de la culture), principaux interlocuteurs pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Si le service civique nous permet de développer de nouveaux projets, et c'est un sérieux avantage pour le développement de notre territoire, il a tout de même fallu préparer l'accueil de ces jeunes et prévoir un certain nombre de choses : la formation en interne de nos tuteurs, les postes de travail et équipements de protection individuelle, la rédaction des profils de postes ...

En outre, l'un des plus gros inconvénients que je citerais, c'est la courte durée de ces contrats, un an en ce qui concerne notre structure. Et après, que faire de ces jeunes, car nous ne pourrions pas tous les pérenniser ? Quel devenir pour les missions nouvellement proposées à la population ? »

IL A DIT



Laurent Houllier,

Vice-Président de la CC Cœur d'Ostrevent chargé du développement durable, du tourisme, des actions sur la défense de l'environnement, de la trame bleue et trame verte, de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme.
Vice-Président du CdG59, en charge des politiques de l'emploi, Maire de Rieulay.

Le Service civique est un outil
de développement de la solidarité,
de la cohésion sociale et du civisme
pour nos jeunes



COMMUNES NOUVELLES

Conséquences pour le personnel

En application de l'article L 2113-2 du Code général des collectivités territoriales, une commune nouvelle peut être créée en lieu et place de communes contiguës :

- 1° Soit à la demande de tous les conseils municipaux ;
- 2° Soit à la demande des deux tiers au moins des conseils municipaux des communes membres d'un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, représentant plus des deux tiers de la population totale de celles-ci ;
- 3° Soit à la demande de l'organe délibérant d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, en vue de la création d'une commune nouvelle en lieu et place de toutes ses communes membres ;
- 4° Soit à l'initiative du représentant de l'Etat dans le département.

L'ensemble des personnels des communes dont est issue la commune nouvelle relève automatiquement de cette dernière **dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes**. Les agents contractuels conservent la nature de

leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la création de la commune nouvelle. Dans un souci de bonne gestion, la nouvelle collectivité devra établir un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert de chaque agent.

Par ailleurs, la nouvelle commune devra :

- procéder à la création des emplois correspondant au transfert de personnel (délibération après avis du comité technique),
- effectuer les modalités de déclaration de créations d'emplois auprès du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale.

S'agissant des conditions de travail :

Il appartient à la nouvelle collectivité de renégocier les modalités de temps de travail, sur consultation du CT :

Horaires, durée du travail, temps partiel, régime RTT, autorisations spéciales d'absence, modalités de gestion du CET.

Par ailleurs, le droit actuel ne garantit pas le maintien des avantages sociaux collectifs (chèques déjeuner par exemple).

Suite à la création de la commune nouvelle, la nouvelle collectivité pourra procéder à des mutations internes après saisine de la CAP en cas de modification de la situation individuelle de l'agent (ex : modification du lieu d'exercice des fonctions (changement de locaux), modification des horaires, du niveau de responsabilité,...)

S'agissant du régime indemnitaire :

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Cependant, la nouvelle commune pourra par la suite mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents.

RETOUR D'EXPÉRIENCE

GHYVELDE - LES MOËRES DE GHYVELDE : deux communes en fusion



À l'origine de cette fusion, la loi NOTRe établissant le statut de « commune nouvelle », puis une volonté commune, celle de Jean Decool, Maire de Ghyselde et Hervé Laniez, Maire adjoint des Moëres de Ghyselde

(ancien Maire des Moëres), tous deux profondément attachés à ce que les administrés de leur commune reçoivent toujours le meilleur service public.

Il n'en faut pas plus aux deux hommes pour présenter à leurs élus et à leurs habitants l'idée de fusionner les deux communes afin de former une « commune nouvelle ». Le projet est accepté sans controverse.

Selon Jean Decool, les avantages de cette nouvelle organisation apportent beaucoup à chacune des deux parties :

- Une dotation de l'État maintenue pendant 3 ans évitant ainsi une perte globale de près de 150 000€.
- Une mutualisation des actions permettant une économie certaine tout en poursuivant, voire en développant, l'effort du service public de proximité (manifestations, portage de repas à domicile, personnel...)
- Des impôts maîtrisés qui restent stables en 2016.
- Des projets qui peuvent voir le jour : une salle polyvalente et un accès aux centres de loisirs

pour les ados des Moëres, la réhabilitation de la salle de sport et un restaurant scolaire neuf pour Ghyselde.

- L'intégration de la commune des Moëres à la communauté urbaine de Dunkerque (passant la population de son territoire à plus de 200 000 habitants) lui permet de voir son plan local d'urbanisme validé. L'objectif : booster le centre village en rendant constructibles quelques hectares de terres agricoles, chose impossible jusqu'à présent.

Jean Decool de féliciter ce qu'il appelle une « belle opération » et de souligner non seulement « le courage des élus des Moëres de sortir de la Communauté de Communes des Hauts de Flandre pour intégrer la Communauté urbaine de Dunkerque » mais aussi « la bonne entente entre les différentes équipes au sein de la municipalité. »

Il salue par là-même, le soutien de la préfecture et l'accompagnement de la Sous-Préfecture tout au long de la mise en place de ce dossier.



LE JEU QUI REND LA VILLE ACCESSIBLE

crng⁵⁹

Nord
le Département

MEL

MÉTROPOLÉ
EUROPÉENNE DE LILLE

www.melcity.fr