



n°105 - juin 2017

Actions PERSONNEL

DOSSIER

Anticiper la retraite
d'un agent territorial

REPORTAGE

Les agents territoriaux
spécialisés des écoles
maternelles (ATSEM)

LE SAVEZ-VOUS

Le Télétravail

Cdg 35

Un guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique vient d'être publié par le Ministère de la fonction publique. Il s'adresse à tous les agents chargés d'encadrement pour leur apporter des repères, des conseils méthodologiques, des réflexes et agir dans une diversité de situations. A travers une cinquantaine de fiches, cet outil formalise et valorise des pratiques managériales appropriées aux enjeux de la fonction publique. Consulter le document : http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_cadres_de_la_FP/Guide-de-l-encadrant-web.pdf

Le CSFPT a examiné et approuvé le 2 février dernier, un rapport en auto saisine sur **les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)**. Ce rapport était attendu car ce cadre d'emplois est fortement impacté par la réforme des rythmes scolaires. Ce rapport fait ainsi clairement apparaître l'évolution de ce métier, le besoin d'une reconnaissance plus grande, mais aussi la nécessité d'offrir à ces agents des perspectives de carrière. Il s'agit essentiellement de revisiter le cadre d'emplois des ATSEM, tant du point de vue statutaire que des effectifs et des conditions d'emplois. Le CSFPT s'attache donc à proposer un certain nombre d'adaptations qui prennent en compte ce nouveau contexte. Consulter le document : <http://www.csfpt.org/rapports-publications/rapport-sur-les-atsem>

Le Conseil économique social et environnemental a adopté mardi 24 janvier, **le projet d'avis relatif à "l'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent"**. Il valide ainsi un modèle de fonction publique fondé sur le statut et formule une



vingtaine de recommandations, en évitant de se prononcer sur la question des effectifs, brûlante en période électorale. Il s'agissait de conduire un travail de fond sur les missions de la fonction publique ; d'examiner la pertinence des principes fondateurs de la fonction publique afin de favoriser l'adaptation de la fonction publique aux attentes de la société. Lire le rapport : <http://www.lecese.fr/content/le-cese-rendu-son-avis-concernant-levolution-de-la-fonction-publique-et-des-principes-qui-la-regissent>

Egalité femmes-hommes : Dans une circulaire, le gouvernement rappelle aux collectivités et EPCI de plus de 20.000 habitants l'une de leurs obligations qui est la présentation d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Consulter l'article de localtis : <http://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer/?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250278772046&nl=1>

Santé et sécurité au travail : Annick Girardin dévoile un plan. La ministre de la Fonction publique vient de présenter un plan d'action pluriannuel en matière de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique. Elle invite "tous les employeurs" à mettre en œuvre les 25 mesures qu'il contient.

<http://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer/?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250278912881&nl=1>

L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-adjoints des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG) publie un guide sur **la prévention des Risques Psychosociaux (RPS)**. Ce document, réalisé par les représentants des équipes de prévention des Centres de Gestion, apporte des appuis méthodologiques, des outils et des supports de mise en œuvre pour tous les acteurs de la prévention des RPS en collectivité. Télécharger le guide : http://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1231_123925/la_prevention_des_risques_psychosociaux_dans_la_fonction_publique_territoriale



« Le service public local, garant de la cohésion sociale »

Le contexte électoral suscite de nombreux débats sur la fonction publique. Il demeure sans ambiguïté que la population française reste attachée à la présence du service public sur le territoire car il exerce ses missions avec neutralité et efficacité. Les collectivités locales assument ainsi de plus en plus de services de proximité : de la petite enfance à la solidarité auprès des aînés, en passant par l'instruction des permis de construire récemment mise à leur charge.

L'enjeu est donc d'optimiser ces services pour qu'ils soient rendus au meilleur coût tout en veillant aux bonnes conditions de travail des personnels. Le secteur public local vient de connaître de multiples réformes, tant sur les volets institutionnels et technologiques (périmètres, compétences, dématérialisation), que sur le volet statutaire (évaluations, RIFSEEP, PPCR...). Ces dispositifs complexes ne sont porteurs de progrès que s'ils sont conduits avec méthode et dialogue. D'autres changements pourraient s'annoncer dans les prochains mois.

“Contribuer à la modernisation du service public” est le premier objectif du CDG 35 sur le mandat. Cela se traduit par une mise en commun des expériences et de l'expertise, notamment au travers d'ateliers sur le régime indemnitaire et sur le pilotage des tableaux de bord. Plus concrètement,

son soutien se manifeste par l'accompagnement des équipes sur le terrain, par des actions de prévention et d'organisation. Jamais le CDG, spécialiste de la mutualisation RH, n'aura été aussi impliqué sur tant de sites simultanément pour faciliter les fusions de structures, la réduction des risques professionnels et l'évolution des procédures informatisées.

L'appui des services du Centre de gestion permet de hiérarchiser les priorités et d'introduire par étapes les changements nécessaires dans la concertation, en particulier par l'implication des instances consultatives. Pour autant, les défis restent nombreux sur les plans humains et financiers. Aussi un colloque vous est proposé le 6 octobre prochain pour identifier les leviers de maîtrise de la masse salariale. Il est en effet possible de mener de front les chantiers de modernisation et de qualité de service si l'on y intègre des outils de formation et de reconnaissance des agents publics.

Relevons tous ensemble ces défis !

Patrick LAHAYE

Vice-Président du CDG 35,
chargé des carrières et des parcours des agents,
président du Comité Technique

ANTICIPER LA RETRAITE D'UN AGENT TERRITORIAL



Les évolutions régulières des systèmes de retraite français sont complexes, c'est pourquoi elles obligent collectivités et établissements à avoir une grande réactivité ainsi qu'une connaissance précise de la matière. Dans le cadre de son partenariat avec la Caisse Nationale des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), le CDG 35 propose d'accompagner les collectivités dans ce processus au travers la mission "Retraite".

La mission "Retraite" du CDG 35 a pour objet d'accompagner les collectivités et les établissements dans les différentes opérations relatives à la retraite de leurs agents CNRACL, d'accompagner les agents pour pouvoir préparer sereinement leur avenir et imaginer leur vie de retraité du secteur public. Si l'agent est proche de son départ à la retraite ou s'il a plus de 55 ans, la collectivité a donc la possibilité de faire évaluer le montant de sa retraite.

LA RETRAITE DES AGENTS TITULAIRES

• Le régime de base : la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)

La CNRACL est un établissement public doté d'un conseil d'administration composé de huit représentants élus des actifs et des retraités et de huit représentants élus des collectivités et des établissements

employeurs. Le régime de retraite de la CNRACL est aligné sur celui des fonctionnaires de l'État prévu par le code des pensions civiles et militaires.

Les fonctionnaires territoriaux à temps complet et les fonctionnaires territoriaux à temps non complet de 28 heures et plus sont affiliés au régime de la CNRACL. La CNRACL est également la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers.

C'est un régime par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle, les cotisations des fonctionnaires actifs et de leurs employeurs finançant les pensions versées aux retraités. Il assure également la couverture du risque invalidité permanente.

Les cotisations sont calculées sur la base du traitement indiciaire brut (traitement de base) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Le taux pour les fonctionnaires est fixé à 10,29% en 2017.



• **Le régime additionnel : la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)**

Depuis le 1^{er} janvier 2005, les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, Territoriale et Hospitalière) sont **obligatoirement affiliés au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** créé par **l'article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites**.

Les agents titulaires à temps complet et à temps non complet de 28 heures et plus de la fonction publique territoriale sont affiliés au RAFP.

Le RAFP est un régime additionnel. L'assiette de cotisations est constituée par **les primes, les indemnités et les heures supplémentaires** perçues par le fonctionnaire dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut. Le taux de cotisation est de **5% pour le fonctionnaire et de 5% pour l'employeur**.

Le RAFP est un régime par capitalisation auprès duquel chaque cotisant dispose d'un compte de droit individuel.

C'est un régime par points, les droits acquis étant transformés en points, cumulés au fil des années. Le montant de la pension additionnelle est calculé en multipliant le nombre de points acquis tout au long de la carrière par la valeur du point qui est fixée annuellement par le conseil d'administration.



L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

La dernière réforme mise en place relève **l'âge légal de départ des fonctionnaires de 60 à 62 ans, et ce à partir de 2018**. Comme pour la retraite des salariés du privé, elle introduit une augmentation de l'âge minimum selon l'année de naissance. L'âge est également calculé selon la **catégorie sédentaire ou active**. Il y a donc, avec cette réforme, **un décalage de deux ans** pour les fonctionnaires en "catégorie active". Si l'âge d'ouverture des droits est inférieur à 60 ans dans votre corps de métier, alors il sera allongé de deux années. C'est-à-dire qu'à partir de 2018, les fonctionnaires qui auraient pu partir à 50 ans ne pourront **prendre leur retraite qu'à 52 ans**.

Par conséquent pour la catégorie "sédentaire" né avant juillet 1951, l'âge de départ est fixé à 60 ans. En revanche, né après le 1^{er} juillet 1951, l'âge de départ augmente chaque année de 4 mois pour atteindre **62 ans en 2018**.

Enfin, il existe des cas particuliers pour **les infirmières de la fonction publique hospitalière** ainsi que **des départs en retraite anticipé** sans condition d'âge pour :

- invalidité,
- fonctionnaires ayant au moins 3 enfants et qui ont accompli au minimum 15 ans de service dans la fonction publique, ayant un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% et qui ont accompli au minimum 15 ans de service,
- fonctionnaires d'État avec au moins 15 ans de service atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable rendant impossible toute activité professionnelle, valable également pour le conjoint.

Un **départ anticipé à 55 ans** est également possible pour les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80% est possible ainsi qu'un départ en retraite anticipé **dans le cas d'une carrière longue** si l'agent a cumulé le nombre nécessaire de trimestres d'assurance.

« Le CDG 35 prodigue des conseils et informe sur l'actualité relative à la retraite »

ZOOM SUR L'ATELIER "RETRAITE" DU CDG 35

UNE MISSION FACULTATIVE EN ADÉQUATION AVEC LES ATTENTES DES COLLECTIVITÉS

En application du **droit à l'information**, certains agents des collectivités reçoivent chaque année des relevés individuels de situation (RIS) et des estimations individuelles globales (EIG). La qualité des informations contenues dans ces documents dépend de la complétude des données carrières enregistrées sur la plateforme CNRACL. C'est à l'employeur que revient l'obligation de vérifier et de compléter les données carrières de ses agents.

Le CDG 35 propose depuis 2014 d'accompagner les collectivités à travers une journée, "l'atelier retraite". Plusieurs axes de travail sont possibles et l'équipe du CDG 35 sera présente pour accompagner et orienter les personnes soit :

- dans la mise à jour du dossier carrière concernant un agent,
- dans l'évaluation des droits à la retraite avec un calcul des trimestres,
- dans la saisie d'un dossier de retraite pour un agent.

Cette mission est donc adaptée aux besoins de chacun et se présente sous deux formes :

Des ateliers collectifs :

dans lesquels les gestionnaires RH peuvent appréhender la réglementation et l'utilisation de l'espace personnalisé de la CNRACL ainsi que les obligations liées au droit à l'information.

Des aides individualisées :

dans lesquelles les correspondants Retraite du CDG 35 aident à construire un projet de départ à la retraite. Cette aide est destinée aux agents concernés par un départ à la retraite à l'âge légal dans les deux ans. Trois simulations de calcul de pension CNRACL seront alors élaborées à partir :

- du compte individuel retraite ou de la préliquidation préalablement renseignée
- des documents fournis par la collectivité.

CALCULER SA RETRAITE DE FONCTIONNAIRE C'EST POSSIBLE !

Les gestionnaires du CDG 35 peuvent réaliser une étude personnalisée associée à un entretien individuel avec l'agent. Lors d'un rendez-vous, les simulations de calcul de pension seront transmises à l'agent et commentées. Une copie sera adressée à la collectivité.



RETOUR SUR L'ATELIER RETRAITE DU JEUDI 16 MARS 2017

Une dizaine de personnes a suivi l'atelier Retraite du 16 mars 2017. Alexandre LEBAIN, DGS d'Étrelles a bien voulu répondre à nos questions.



Connaissez-vous les "ateliers retraite" organisés par le CDG 35 ?

Oui je connaissais déjà cette formule. Il y a 3 ans quand je débutais dans la FPT, j'avais déjà participé à un atelier car, pour moi, c'était une toute première utilisation de la plateforme CNRACL.

Est-ce que cela répond à vos attentes ?

Oui, tout à fait. D'un côté, les correspondants du CDG 35 prodiguent des conseils et informent sur l'actualité relative à la retraite. De l'autre côté, plus concrètement, on saisit directement les dossiers des agents sur la plateforme CNRACL.

Avez-vous connaissance d'une personne de votre collectivité qui va partir prochainement à la retraite ?

Le prochain dossier de départ en retraite pour ma collectivité est dans 2 ans. Mais tout le travail qui est fait en amont (saisie de la situation des agents, des données carrières...) ne sera pas à refaire au moment du départ. Un doublon entre l'agent qui part et celui qui le remplace est à mon sens essentiel pour assurer

la continuité et la qualité du service public. Le recrutement de la personne se fera une ou plusieurs semaines avant le départ en retraite. Cela permettra de former le nouvel agent en situation avec une transmission de l'expérience et des connaissances sur le poste par celui qui l'occupait.

Comment votre collectivité gère-t-elle les départs à la retraite ?

Les départs sont gérés en interne mais le service Retraite du CDG 35 vient en appui de la collectivité et propose également une mission d'assistance au dossier de départ en retraite.

Ce sujet de la retraite vous inquiète-t-il ?

Oui car c'est souvent un sujet de débat, notamment en cette période d'élections. On ne sait pas aujourd'hui quel sera l'âge légal de départ à la retraite dans 20 ou 30 ans... Dans tous les cas, un rapprochement des systèmes de retraite du privé et du public semble inéluctable. Reste à voir si l'assiette de cotisation des fonctionnaires sera revue ou pas.

EN SAVOIR +

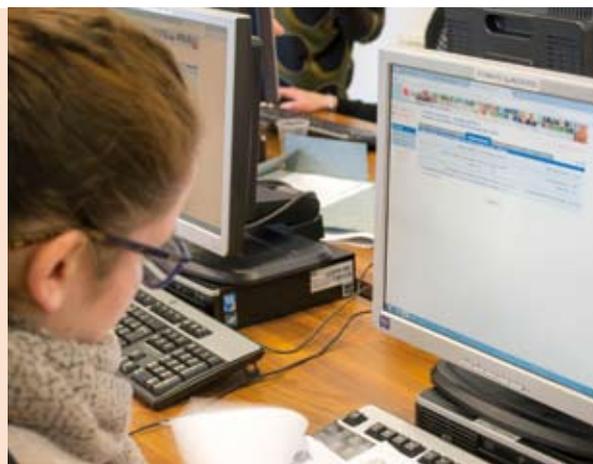
Consultez la rubrique "**s'informer sur la retraite**" sur le site du CDG 35 : www.cdg35.fr / Gérer les RH

Toutes les informations sur les missions, les différents régimes de retraite, le droit à l'information...

Consultez la plaquette "**Préparer LA RETRAITE**" de vos agents

Contactez l'équipe du CDG 35 :

- Annick FRANCO - Tél : 02 99 23 40 65 - annick.franco@cdg35.fr
- Sandra RUELLAN - Tél : 02 99 23 40 64 - sandra.ruellan@cdg35.fr



L'ENQUÊTE SURVEILLANCE MÉDICALE DES EXPOSITIONS DES SALARIÉS AUX RISQUES PROFESSIONNELS (SUMER) EST LANCÉE

Soucieux de parfaire la connaissance des risques professionnels des agents territoriaux, les médecins de prévention du service Conditions de travail du CDG 35 ont souhaité contribuer à l'enquête SUMER réalisée au niveau national.

Cette enquête, pilotée par la DARES (Service des Etudes et des Statistiques) et la Direction Générale du Travail (Inspection Médicale du Travail), en partenariat avec la DGAFP, fait partie d'un large dispositif d'observation des conditions de travail de l'ensemble des salariés du secteur privé et du public en France. Elle porte sur le poste de travail, l'environnement, la manière de vivre la situation de travail.

Les informations recueillies par les médecins sont protégées par le secret statistique et médical.

Ainsi, les 136 agents tirés au sort, après application d'un processus statistique garantissant la totale neutralité, ont rencontré les 4 médecins de prévention du service Conditions de travail sur la



période de février à avril 2017. Au niveau local, il s'agit de mieux évaluer les risques professionnels pour cibler des actions de prévention. Aux niveaux national et européen, ces données permettent d'élaborer des plans de santé et définir

des priorités dans le domaine de la prévention.

Le CDG 35 ne manquera pas de relayer les résultats qui seront largement diffusés dans les publications des ministères et dans la presse.

UNE COOPÉRATION RENFORCÉE DES CDG BRETONS

Dans le cadre de sa démarche de coopération et de mutualisation initiée il y a près de 20 ans, le Conseil d'Administration du CDG 35 vient d'adopter une nouvelle charte régionale renforçant les coopérations entre les services des quatre CDG bretons.

Outre les missions historiquement ou obligatoirement régionalisées (Concours, Bourse de l'emploi, Observatoire, mobilité des cadres A et B, gestion des fonctionnaires privés d'emploi), la nouvelle convention s'appuie sur **25 projets concrets de mutualisation des services**. Le suivi de ce plan d'action régional s'appuiera sur les réunions régulières par grands domaines (groupe GPEEC, réseau de conseil en organisation, réseau prévention-santé, référents statut-rémunération, responsables ressources...).

Les Présidents des CDG réunis à Plérin le 7 avril ont confirmé leur volonté de **renforcer l'harmonisation des pratiques** (notes

documentaires régionales, viviers missions temporaires, relations institutionnelles, pratiques de conseils) et de **créer des services communs dans plusieurs domaines** (paie pour agents de droit privé, déontologie, cyber-sécurité, conseil juridique hors RH...).

Face à l'ampleur des mutations en cours (regroupements de collectivités, évolutions technologiques, pressions financières...), les élus des CDG de Bretagne misent en effet sur la capacité d'adaptation collective de nos structures, alliant proximité et expertise, pour rendre un service optimisé aux collectivités.



LE SAVEZ-VOUS ?

LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il s'applique depuis le 13 février 2016 aux fonctionnaires et aux agents publics contractuels.

LA NÉCESSITÉ D'ENCADREMENT DU TÉLÉTRAVAIL

Délibération	Après avis du Comité Technique, une délibération fixe notamment : <ul style="list-style-type: none"> • La liste des activités éligibles, • Les modalités, les outils et les locaux mis à disposition, • Les règles de sécurité, de temps de travail et de contrôle...
Volontariat	C'est à l'agent de faire sa demande par écrit auprès de son employeur en précisant les modalités d'organisation souhaitées. Le télétravail ne peut être imposé.
Autorisation limitée	L'autorisation est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse.
Durée	Pour un agent à temps complet, le nombre de jours télétravaillés ne peut pas être supérieur à trois jours par semaine.
Égalité de traitement	Les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations. Les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance sont à la charge de l'employeur.

UNE RÉFLEXION ENGAGÉE SUR LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL DANS LES TERRITOIRES

Encore nouveau, le télétravail doit être envisagé dans un intérêt double pour l'agent mais aussi l'administration. Chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016. Dans cette application, il est important de définir des éléments d'évaluation qui permettront à terme de juger de l'impact réel du télétravail (niveau de satisfaction des agents, influence sur l'absentéisme, productivité,...) et de repenser au management (réorganisation des modes

de travail, évolution du management présentiel,...).Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux CT et CHSCT compétents.

Actuellement, deux syndicats ont saisi le Comité Technique Départemental pour avis sur la mise en place du télétravail. A ce jour, certaines collectivités ou établissements réalisent des expérimentations ou amorcent des projets. Le CDG 35 s'est engagé lui aussi dans cette réflexion avec un groupe de travail afin de proposer les modalités de mise en œuvre possible du télétravail au sein de ses services.

Contactez les services du CDG 35 :

- Service Conseil et Développement pour être accompagnés
- Service Statuts-Rémunération pour les questions réglementaires

JURISPRUDENCE

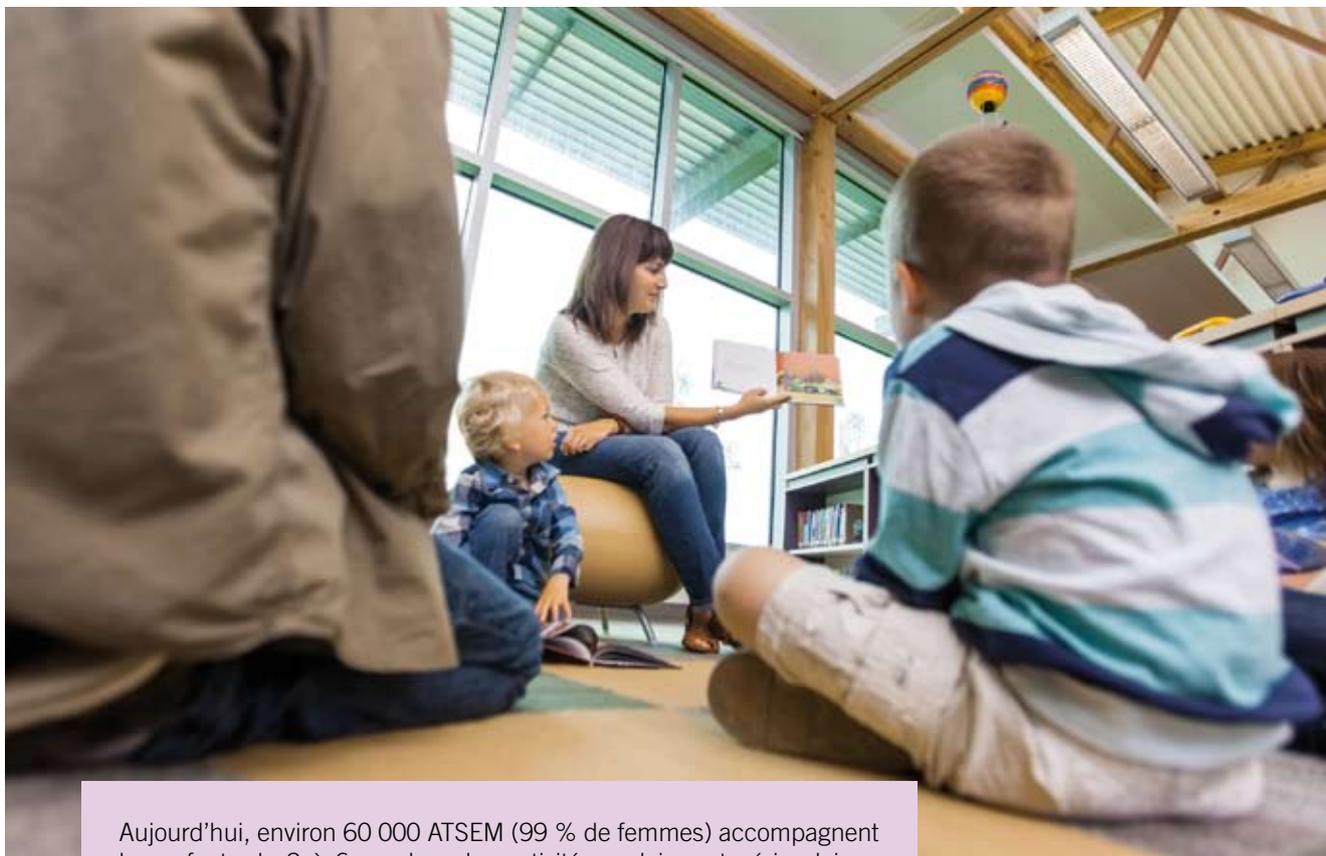
Aux termes de l'article 96 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : "La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai d'un mois. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable (...)". Dans le cas d'espèce, la demande par courrier de l'agent à la commune, de son solde de tout compte, d'un certificat de travail, d'une attestation des mois travaillés et du versement de trois mois d'allocation chômage, ne marque pas de manière non équivoque la volonté de l'agent de cesser ses fonctions. Il en découle que la commune, n'ayant pas acté cette décision et ayant mis fin à la rémunération de l'agent, a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

CAA Douai n°14DA01169
du 1^{er} décembre 2016

Un agent contractuel conteste la sanction disciplinaire, blâme, qui a été prononcée par son employeur à son encontre sur le fait qu'elle soit insuffisamment motivée. Il conteste également le non renouvellement de son contrat basé selon lui sur des griefs de son employeur à caractère disciplinaire et qui à ce titre aurait dû être précédé de la mise en œuvre des garanties de la procédure disciplinaire. Sur le premier point le juge administratif a considéré que le motif ayant conduit à la sanction disciplinaire, soit l'envoi répété de messages électroniques à caractère équivoque et malsain à une collègue de travail était bien constitutif d'une faute justifiant une sanction disciplinaire. Sur le second point, le juge administratif considère que l'employeur a pu s'appuyer à juste titre sur l'appréciation de la manière de servir de l'agent comme l'atteste sa fiche d'évaluation et ne constitue pas une sanction. Il en ressort que l'autorité territoriale n'a pas entaché sa décision contestée d'une erreur manifeste d'appréciation.

CAA Lyon n° 14LYO3839
du 10 janvier 2017

LES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES (ATSEM)



Aujourd'hui, environ 60 000 ATSEM (99 % de femmes) accompagnent les enfants de 3 à 6 ans lors des activités scolaires et périscolaires. Avec la mise en place des nouveaux rythmes scolaires, les mairies se sont appuyées sur ces professionnels et **leurs missions ont énormément évolué sans changement de leur statut ni de leurs perspectives de carrière**. Face aux difficultés exprimées par les ATSEM concernant la pénibilité de leur travail, Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, a annoncé récemment le lancement d'une étude **pour analyser les risques professionnels et proposer les moyens de les prévenir**. Elle a souligné également le rôle des employeurs qui doivent encourager les évolutions de carrières à travers la formation des agents pour un droit au reclassement facilité.

Dans ce métier, l'aspect "affectif" est très présent car le professionnel travaille avec de très jeunes enfants qui ont encore besoin d'attention.

« Favoriser des carrières riches et stimulantes »

UN MÉTIER DIVERSIFIÉ

L'ATSEM **assiste le personnel enseignant des écoles maternelles** au niveau de la vie quotidienne, lorsque les jeunes enfants ne sont pas encore tout à fait autonomes.

Il accueille les enfants, les aide à manger, les habille après la sieste, les aide à se rendre aux toilettes,... Par ailleurs, l'accompagnement des enfants dans le cadre de voyages scolaires relève également de ses missions. Il a un double rôle à la fois pédagogique (assister l'activité de lecture par exemple) et éducatif (apprendre la propreté aux enfants). C'est un partenaire indispensable pour l'équipe enseignante !



L'équipe des ATSEM de l'école maternelle Beausoleil et Eric Buguet, responsable des affaires scolaires et périscolaires (Mairie de Cesson - Sévigné)

ERIC BUGUET, RESPONSABLE DES AFFAIRES SCOLAIRES ET PÉRISCOLAIRES SUR LA COMMUNE DE CESSON-SÉVIGNÉ

Au sein des Affaires Scolaires et Périscolaires, il y a 40 agents dont 14 ATSEM, répartis sur les 2 écoles maternelles : **7 ATSEM à l'école maternelle de Beausoleil et 7 ATSEM à l'école maternelle de Bourchevreuil**. Certains agents exercent depuis peu (moins de 3 ans) et d'autres depuis plus de 20 ans.

Quelles conséquences a eu la réforme des rythmes scolaires sur le quotidien des ATSEM ?

L'arrivée des TAP est un plus pour une majorité des ATSEM car ils permettent de mettre en avant **les compétences et le "potentiel d'animation" des agents** à travers la mise en œuvre d'un temps éducatif de loisirs et de découverte.

A contrario, ils apportent une difficulté supplémentaire dans la gestion quotidienne. En effet, les ATSEM doivent "jongler" avec

DES JOURNÉES CADENCÉES AU RYTHME DES ENFANTS

L'ATSEM aide également l'enseignant dans l'organisation d'activités et s'occupe de la préparation et de la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement aux enfants.

Le quotidien d'une journée est chargé mais varié c'est pourquoi cela demande d'avoir une bonne condition physique. Il travaille le plus souvent dans les écoles maternelles publiques avec le statut d'agent territorial.

Il est recruté sur **concours** (catégorie C de la filière sanitaire et sociale) par la mairie et fait partie du personnel municipal.

« Le rôle de l'ATSEM est primordial. Aujourd'hui, ses missions sont multiples et éducatives »

les différentes missions qui leur incombent, en réalisant toujours plus de tâches dans une journée qui n'est pas à rallonge... Cela peut avoir un effet néfaste, non pas sur la réalisation en elle-même mais sur l'impression pour l'agent que tout n'a pas été effectué et exécuté convenablement.

Quelles sont, selon vous, les évolutions possibles de carrière ?

Il y a une possibilité d'évolution statutaire au sein de la catégorie C mais, aujourd'hui, les agents n'ont pas l'opportunité d'avoir accès aux cadres d'emplois de catégorie B. Il serait donc important, **de valoriser les nouvelles missions des ATSEM, en proposant un parcours personnalisé et adapté aux besoins d'évolutions de carrière de ces personnels.**

COLLOQUE “MAÎTRISE DE LA MASSE SALARIALE”

Face aux contraintes financières, l'approche comptable ne suffit pas à appréhender les défis des équilibres des budgets de fonctionnement.

Aussi, le CDG 35 organisera un colloque “Maîtrise de la masse salariale” qui se déroulera le **vendredi 6 octobre de 9h à 17h au Village des Collectivités**.

Durant la matinée, **Monsieur Sébastien LAJOUX, DRH de l'université de Lorraine et intervenant à l'INSET**, sera présent pour expliciter les différents leviers de maîtrise de masse salariale : financier, outils de pilotage, organisation, GPEEC, dialogue social et management...

L'après-midi, des ateliers pratiques d'information et/ou de mise en œuvre sur la paye, des tableaux de bord de suivi RH, des outils de gestion RH, les formes de mutualisation, les entretiens professionnels et le RIFSEEP seront proposés.

Afin de préparer le colloque et d'obtenir un état des lieux non exhaustif du développement des outils RH au sein des collectivités et établissements affiliés au CDG 35, vous trouverez un questionnaire en ligne à compléter, le chemin à suivre est www.cdg35.fr - rubrique Gérer le RH / piloter les fonctions RH / la masse salariale / le questionnaire.



LES MÉTIERS ET LES ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

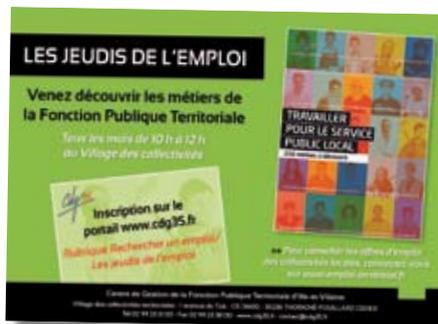
Le CDG 35 propose chaque **2^e jeudi de chaque mois** une réunion d'information afin de vous présenter la Fonction Publique Territoriale, ses employeurs, ses métiers et les modes d'accès à l'emploi public local. Cette réunion d'information collective est **ouverte à tous après inscription obligatoire** sur le site du CDG 35 (www.cdg35.fr/Recherche d'emploi/Les jeudis de l'emploi)

Les prochains rendez-vous d'information et de rencontres avec des spécialistes auront lieu les :

- 13 juillet
- 12 octobre
- 9 novembre
- 7 décembre

Pour plus de renseignements :

Service Mobilité Emploi Compétences
Véronique Vié, Conseillère en mobilité et promotion de la FPT
(veronique.vie@cdg35.fr)
Tél : 02 99 23 41 32)



INFO DERNIÈRE MINUTE

Le bilan d'activités 2016 du CDG 35 vient d'être adopté par les membres du Conseil d'Administration. Vous pouvez le consulter sur le site internet rubrique Outils et Publications.

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Juin 2017

Directeur de la publication :

Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35

Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,
Directeur Général des Services

Coordination :

Sandrine BOULY,
Isabelle LANDRÉ-MERCIER

Ont collaboré à ce numéro :

Annick FRANCO, Séverine GAUBERT,
Fanny KERJEAN, Pascale LARVOL,
Ludivine LAUNAY, Sandra RUELLAN,
Laurent ZAM

Création graphique et mise en page :

Enola Création, www.enola-creation.fr

Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

Crédits Photos :

Communication CDG 35, Stocklib

Dépôt légal :

Juin 2017

ISSN :

1247-7540

CDG 35

Village des collectivités territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX
Tél : 02 99 23 31 00
Fax : 02 99 23 38 00
E-mail : contact@cdg35.fr
Site internet : www.cdg35.fr

Photo couverture :

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)

