

DOSSIER

Accueillir les personnes âgées
pages 4 et 5

Actualités statutaires : page 2

- Modernisation de la fonction publique
- Loi relative à la FPT
- Offices publics de l'habitat
- Fonctions d'animation

Zoom sur : page 3

- Le droit à la formation renforcé

Pratique : page 6

- Le suivi des fonctionnaires stagiaires

Échos Personnel : page 7

- Du côté des itinérants
- A la rencontre des CTP autonomes

Reportage : page 8

- L'apprentissage : une formule gagnant-gagnant

“C” dans l'air !

L'air frais du printemps 2007 souffle sur la Fonction Publique Territoriale...

Peu de temps avant la loi du 19 février 2007 qui amène, entre autres, quelques bouleversements dans les missions respectives du CNFPT et des CDG, plusieurs décrets publiés fin décembre 2006 transposent les principes du protocole d'accord signé le 25 janvier 2006 entre le gouvernement et les organisations syndicales.

Ces décrets concernent notamment les cadres d'emplois de catégorie C.

Ainsi, au niveau de la désignation des grades, nous n'aurons plus d'agents administratifs qualifiés mais des adjoints administratifs de 2e classe. Dans la filière technique, les adjoints techniques de 2e classe viendront en substitution des agents techniques, des agents de salubrité, des gardiens d'immeubles, et des aides médico-

techniques. De même, le grade d'adjoint territorial du patrimoine verra la disparition des cadres d'emplois d'agents du patrimoine et d'agents qualifiés du patrimoine, pareil

pour le grade d'adjoint territorial d'animation...

Au-delà du changement d'appellation, la modification essentielle des décrets porte sur l'accès à ces nouveaux grades.

Pour les cadres d'emplois d'adjoint (administratif, technique...) de 2e classe, le recrutement s'effectue désormais sans concours et sans exigence de diplôme. Le concours intervient à partir du deuxième grade d'avancement (adjoint administratif de 1re classe, adjoint technique de 1re classe...), en fonction des diplômes et des qualifications professionnelles. Ce grade est également accessible par la voie de l'avancement de grade après examen professionnel.

Conséquence de cette réforme, parmi les plus importantes depuis que la Fonction Publique Territoriale existe, la sortie du calendrier des concours et examens 2007-2008 s'est effectuée en plusieurs temps et la nouvelle version, actuellement en ligne sur le site internet du CDG 35, pourrait encore subir quelques ajustements en cours d'année.

Le service Concours du CDG tiendra informés les lecteurs d'Actions Personnel des évolutions éventuelles de cette réforme et des conditions de son application.



Albert HAY
Vice-Président
du CDG 35
Maire adjoint
de La Bouxière

cdg35

BULLETIN DU CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE

Avril 2007

Directeur de la publication : Robert BARRÉ

Création : Ponctuation • Réalisation : Studio 25/Le Guelléc • Photos : CDG 35

Photo de couverture : Résidence Le Tréhélu à Guichen

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Séverine GAUBERT, Régine GUÉGUEN, Florence GROSSET, Alain HERVÉ, Isabelle LANDRÉ-MERCIER, Ludvine LAUNAY, Sylvie SOYER, Laurent ZAM

ISSN : 1247-7540

MAISON DES COMMUNES

Espace Performance 3 - 35769 Saint-Grégoire cedex - Tél 02 99 23 31 00 - Fax 02 99 23 38 00

E-mail : contact@cdg35.fr - Site internet : www.cdg35.fr

Modernisation de la fonction publique

La loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique touche le statut des agents des trois fonctions publiques. Elle introduit le droit à la « formation professionnelle tout au long de la vie », élargit les possibilités de mises à disposition des fonctionnaires entre les différentes fonctions publiques, assouplit les règles de cumuls d'activités, favorise la création ou la reprise d'une entreprise tout en maintenant une activité temporaire de fonctionnaire, définit l'action sociale, réoriente le mi-temps thérapeutique vers un temps partiel thérapeutique plus ouvert, prévoit un dispositif d'intégration des agents de La Poste dans la fonction publique.

CNRACL

Le décret du 19 septembre 1947 portant règlement d'administration publique pour la constitution de la CNRACL est abrogé et remplacé par celui du 7 février 2007.

Loi relative à la FPT

La loi du 19 février 2007 relative à la FPT est publiée au Journal officiel du 21 février 2007 : nouvelle répartition des missions entre le CNFPT et les CDG, relance de la formation et valorisation de l'expérience professionnelle, statut des agents en CDI, reconnaissance du caractère obligatoire de l'action sociale constituent les grands thèmes de la réforme (cf. le dossier d'Actions Personnel n°64 de février 2007).

Concours

Les décrets et arrêtés concernant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois réformés de catégorie C des filières technique, administrative, patrimoine et animation sont publiés au Journal Officiel du 31 janvier 2007. Ils déterminent la nature de leurs épreuves.

Offices publics de l'habitat

L'ordonnance n°2007-137 du 1er février 2007 crée un statut unique d'office public de l'habitat, réunissant les OPAC et les OPHLM. Au moment du changement de statut, les fonctionnaires territoriaux relevant des OPHLM ou des OPAC soit poursuivent leur carrière, soit demandent un détachement dans un emploi de salarié du nouvel OPH, soit renoncent définitivement à leur qualité de fonctionnaire au profit d'un statut de salarié de l'OPH.

Congés bonifiés

Une circulaire du 3 janvier 2007 précise certains points relatifs à l'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques, notamment la définition de la notion de « centre des intérêts moraux et matériels ».

Fonctions d'animation

L'arrêté du 9 février 2007 modifie les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme. Ce texte abroge l'arrêté du 21 mars 2003.

Qualités statutaires



Le droit à la formation renforcé

Le droit à la formation professionnelle et à la formation permanente est reconnu à l'ensemble des fonctionnaires par la loi du 13 juillet 1983 qui porte droits et obligations des agents des trois fonctions publiques. Il est plus spécialement développé dans la loi du 12 juillet 1984 pour les agents territoriaux, texte qui vient d'être modifié par la loi du 19 février 2007.

Quelques chiffres

Dans les faits, l'exercice de ce droit statutaire est diversement appliqué. Dans les collectivités d'Ille-et-Vilaine comptant moins de 50 agents, seulement 6 100 jours de formation ont été suivis en 2005 pour 5 527 agents en poste. Près de la moitié de ces jours est consacrée à la formation continue, le reste étant équitablement partagé entre la préparation aux concours et les formations obligatoires prévues par les statuts particuliers (source : bilan social 2005).

Pourtant, la formation représente un moyen incontournable pour s'adapter aux changements, parfaire sa qualification et évoluer dans ses missions. L'employeur n'en retire que des bénéfices en retour. Alors que la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale recentre les missions du Centre National de la Fonction Publique Territoriale autour de la formation, un nouveau cadre législatif est écrit pour le droit à la formation.

Une formation professionnelle tout au long de la vie

Deux lois publiées en février 2007* visent à relancer la formation dans la fonction publique en s'inspirant du droit individuel à la formation (DIF) prévu dans le secteur privé. Ainsi, est institué le principe de « la formation professionnelle tout au long de la vie ». En dehors des périodes de formation obligatoires, chaque agent bénéficie de la possibilité de suivre des formations, plafonnées à 20 heures par an, proratisées en fonction du temps de travail et cumulables sur une durée de 6 ans. Les formations sollicitées par les agents devront s'inscrire dans le cadre du plan de formation de



la collectivité. Lorsque les formations sont suivies en dehors du temps de travail, l'autorité territoriale devra verser à l'agent une allocation de formation.

Différentes catégories de formation

Dans la fonction publique territoriale, 5 types de formation sont distingués : la formation (obligatoire) d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers désormais élargie aux emplois de catégorie C, la formation de perfectionnement dispensée en cours de carrière, la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, la formation personnelle suivie sur l'initiative de l'agent et les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Un décret viendra préciser les modalités d'application de ces points nouveaux, qui entreront en vigueur au plus tard le 1er juillet 2007.

VAE, REP, bilan de compétences

Les dispositifs de validation des acquis de l'expérience, de reconnaissance de l'expérience professionnelle sont dynamisés par les deux lois. Concrètement, un congé pour validation des acquis de l'expérience et un congé pour bilan de compétences sont institués. De même, il pourra être tenu compte des formations professionnelles et des bilans de compétences suivis par l'agent pour l'accès à un nouveau cadre d'emplois par la promotion interne.

* Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique (J.O. du 06/02/2007) et loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale (J.O. du 21/02/2007)

Suivez l'actualité statutaire chaque semaine sur www.cdg35.fr

JURISPRUDENCE

Élus locaux - Cotisations

Un arrêt de la Cour de Cassation rendu au sujet d'un litige entre l'URSSAF et la commune de Cholet tranche la question de l'assujettissement des indemnités des élus locaux au versement transport. La Cour considère que le Code général des collectivités territoriales (article L 2333-65) assujettit au versement destiné aux transports en commun les personnes assimilées aux salariés au sens de la législation de sécurité sociale. Les titulaires de mandats locaux étant, en vertu de l'article L 381-32 du code de la sécurité sociale, affiliés au régime général, doivent alors être assujettis à ce versement transport.

Cassation civile, 2e chambre, 6 décembre 2006, n° 05-13-617

Adéquation grade/fonctions

La Cour administrative d'appel de Nancy annule le licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé à l'encontre d'un agent d'entretien en cours de stage. Les missions d'assistance aux personnes âgées dévolues à l'agent ne relèvent pas des fonctions définies dans le statut particulier des agents d'entretien. Alors même que la qualité du travail effectué par l'agent n'était pas satisfaisante, la Cour annule le licenciement au motif que les tâches mentionnées dans la fiche de poste de l'agent ne correspondent pas à celles réglementairement prévues par le statut particulier des agents d'entretien.

Cour administrative d'appel de Nancy, 4 août 2006 n°04 NC00810

Accueillir les personnes âgées

La publication des bilans sociaux par strate démographique et par type de collectivité est l'occasion de s'intéresser à une catégorie particulière d'établissements publics : les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA). En effet, la population du "grand âge" connaît une forte augmentation. Aujourd'hui, en France, plus de 2,2 millions de personnes dépassent les 80 ans, elles seront 7 millions en 2040. Le nombre de personnes dépendantes est lui aussi en hausse.

Ce dossier dresse un panorama des différentes structures et du personnel qui accueillent les personnes âgées.

Le personnel en quelques chiffres

L'enquête réalisée pour le bilan social 2005 a porté sur les établissements rattachés au CTP départemental. 23 réponses sur 31 établissements contactés ont été recueillies.

- L'effectif moyen est de 16 agents permanents, avec une proportion de 73 % de titulaires et de 22,5 % de non-titulaires. Le nombre de non-permanents s'élève à 4,4 %.
- La filière médico-sociale regroupe les 3/4 des agents permanents. Les autres agents relèvent de la filière administrative (7 % : secrétariat, direction), la filière technique (16 % : restauration, entretien, ménage) et la filière animation (2 %).
- 93 % des agents sont des femmes.
- L'âge moyen est de 41 ans, 34 ans pour les non-titulaires.
- Le temps non-complet est en hausse : 55 % des agents titulaires et 68 % des non-titulaires travaillent à temps non-complet.
- Le taux d'absence de 9,5 % est le plus élevé de l'ensemble des collectivités, ce qui s'explique par les conditions de travail difficiles dans ces établissements.
- Le taux de départ est le plus élevé également : 23,6 %. Les départs en retraite ont fortement augmenté (28 %). Le taux de rotation est très important (13 %), ce qui atteste d'un important turn-over.
- Une place importante est consacrée à la formation : 97 % des agents ont suivi une formation dans le cadre de la formation continue (gestes et postures principalement).

Le bilan social des EHPA rattachés au CTP départemental d'Ille-et-Vilaine est disponible sur le site du CDG 35.

Zoom sur les personnels et les structures

Différentes structures se partagent l'accueil des personnes du troisième et du quatrième âge : logements-foyers, maisons de retraite, MAPA, MAPAD, EHPAD. Les établissements publics relevant du statut de la fonction publique territoriale sont en grande majorité gérés par des CCAS. Les autres établissements dépendent de la fonction publique hospitalière ou possèdent un statut privé. Pour accompagner ces personnes souvent dépendantes, le personnel s'attache à proposer un accueil individualisé dans un environnement tout à la fois chaleureux et stimulant.

UN PERSONNEL ESSENTIELLEMENT FÉMININ

Le personnel employé dans ces établissements est en grande majorité féminin. Le bilan social 2005 nous révèle en effet un taux de 93 % de femmes. Qu'il s'agisse des aides-soignantes, des agents sociaux, des agents de service, du personnel administratif, des agents employés à la restauration ou des responsables, ces postes sont principalement occupés par des femmes. Une autre caractéristique concerne le temps de travail : la majorité des agents travaillent sur des temps non complets, avec souvent des horaires discontinus, des astreintes la nuit et le week-end. Ces conditions de travail assez difficiles, alliées à la nature même de l'activité, attirent peu les candidats. Ces établissements connaissent une véritable pénurie de personnel, surtout en ce qui concerne le personnel soignant. "On a de grandes difficultés pour recruter et pour garder le personnel", insiste Mme FONTAINE-PÉPIN, directrice de l'EHPAD de Guichen, la fonction publique territoriale n'est pas très attractive par rapport à l'hospitalière, le régime indemnitaire est moins avantageux et le système du concours dissuade les jeunes d'y entrer."

UN BESOIN DE FORMATION

Par ailleurs, le personnel n'est pas suffisamment formé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie. "Il faudrait pour le personnel une formation organisée par le CNFPT de type DEAVS (formation d'auxiliaire de vie sociale) sur les pathologies du vieillissement, la psychologie de la personne âgée...", dit Mme LE GOSLÈS, directrice du logement-foyer de Montfort-sur-Meu. "Nous négocions avec le CNFPT des formations particulières, notamment sur la dépendance psychique, mais nous devons bien souvent financer nous-mêmes certaines formations, ce qui est reporté sur le prix de journée du résident", continue Mme FONTAINE-PÉPIN.

Un chapitre particulier peut être consacré aux responsables de ces établissements. En effet, il n'existe pas de statut de directeur d'établissement pour personnes âgées dans la FPT, comme c'est le cas dans l'hospitalière, ce que déplorent beaucoup de responsables. A défaut de grade spécifique, les recrutements sont très diversifiés et la mobilité importante. On y trouve des personnes de catégorie A ou B, rattachées à la filière administrative ou sani-



taire et sociale, et aussi une part importante de contractuels. Tous souhaiteraient une revalorisation de cette fonction.

DES RÉSIDENCES À TAILLE HUMAINE

Les différents établissements accueillant des personnes âgées se distinguent par leur fonctionnement et le niveau de dépendance des résidents.

Créés dans les années 60, les logements-foyers proposent, dans des résidences collectives, des studios individuels à prix modéré. Ils s'adressent en priorité à des personnes valides et autonomes qui ne souhaitent pas rester seules chez elles. L'hébergement peut être temporaire, pendant l'hiver par exemple. On y pratique également un accueil de jour. Diverses prestations et animations facultatives sont proposées aux résidents. Souvent, une auxiliaire de vie assiste les personnes âgées pour le ménage. Il est parfois fait appel à une infirmière en libéral pour prodiguer des soins. En effet, les personnes accueillies sont de plus en plus âgées, et deviennent donc, au fil du temps, dépendantes. Elles ont donc besoin de soins et d'une assistance accrue.

Les MAPA et MARPA [maisons d'accueil (rurales) pour personnes âgées] s'inspirent des logements-foyers. "C'est un concept apparu dans les années 70-80, inspiré des pays nordiques, qui souhaitait créer des petites unités de vie autour de quelque chose de familial", explique Mme LE GOSLÈS. Ce sont donc des petites structures qui souhaitent créer un climat familial proche du cadre de vie que

connaissaient les personnes âgées chez elles, pour que la coupure ne soit pas trop brutale. "A l'origine, elles n'étaient pas conçues pour accueillir des personnes dépendantes, ni beaucoup de personnel." D'où la difficulté aujourd'hui pour ces structures, tout comme les logements-foyers, d'héberger des personnes dépendantes.

L'APPARITION DES EHPAD

Le statut d'EHPAD (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) a été créé avec la loi de juillet de 2001, en lien avec la réforme de la tarification. Sont considérées EHPAD les structures affichant un taux de dépendance moyen supérieur à 300 points et hébergeant au moins 25 personnes. Ces établissements doivent signer une convention tripartite avec le Département et la DDASS. Ces structures médicalisées accueillent des personnes qui ont besoin d'une assistance permanente pour tous les actes de la vie courante. On y trouve donc du personnel soignant. "Nous employons 4 infirmières dont une infirmière coordinatrice et 14 aides-soignantes, précise Mme FONTAINE-PÉPIN. Par ailleurs, nous faisons appel à un médecin coordonnateur pour des conseils sur l'organisation des soins et à une diététicienne." En revanche, les résidents gardent leur propre médecin.

De plus en plus, ces structures prennent en charge des personnes atteintes de maladies neuro-dégénératives, de type Alzheimer, qui nécessitent un personnel bien formé. C'est le cas à Guichen. "Nous accueillons actuellement 6 personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, dans une petite unité reliée à l'établissement. 4 personnes s'en occupent : trois aides-soignantes et un agent social."

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE

Des démarches qualité ont été mises en place dans ces établissements visant à améliorer l'offre et la qualité des soins et prestations, pour une prise en charge globale de la personne âgée (sanitaire, sociale, culturelle et psychologique). Elles concernent également la mise aux normes de sécurité, très draconiennes compte tenu du type de population accueillie et du risque majeur rencontré : le risque incendie. La réglementation impose aussi la réalisation de travaux de modernisation des bâtiments. Cela conditionne le montant des moyens qui seront alloués par le Conseil général. Non prévus pour l'hébergement de personnes dépendantes qui se déplacent pour beaucoup d'entre elles en fauteuil roulant, les bâtiments doivent en effet subir des travaux d'adaptation aux handicaps des résidents. Par ailleurs, les locaux réservés au personnel sont souvent insuffisants.

LA MÉDICALISATION DES LOGEMENTS-FOYERS

Tels sont les problèmes auxquels doivent faire face beaucoup de logements-foyers, qui accueillent de plus en plus de personnes en perte d'autonomie et qui, de ce fait, doivent souvent changer de statut et se transformer en EHPAD. Outre une adaptation du bâti, ce changement nécessite le recrutement de

personnel supplémentaire (infirmières, aides-soignantes, agents sociaux, animatrice, agents de restauration...) et la mise en place d'une nouvelle organisation. Ce qui suppose aussi de trouver des financements, tâche difficile si on ne veut pas augmenter le coût demandé aux résidents.



"Nous avons embauché 10 personnes en prévision du changement de statut intervenu le 1er mars dernier, dit Mme FAVRIS, responsable de l'EHPAD d'iffendic. C'était indispensable pour améliorer la prise en charge des résidents. Par exemple, il y a aujourd'hui deux aides-soignantes à travailler la nuit au lieu d'une seule auparavant, ce qui permet une présence plus grande auprès des personnes âgées qui sont souvent angoissées la nuit."

LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE

La demande d'hébergement dans ces établissements est de plus en plus élevée. Les listes d'attente sont souvent longues. L'État, dans son plan « solidarité grand âge » lancé en 2006, s'est engagé à créer 5 000 places chaque année d'ici à 2012.

Une autre priorité de la politique sociale est de développer le maintien à domicile et les services à la personne. Le souhait est de garder la personne âgée le plus longtemps possible dans son cadre de vie. Le développement de services de proximité et d'aide à domicile est favorisé, grâce au versement de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie). Les CCAS et des associations, au premier rang desquelles l'ADMR, mettent à disposition des auxiliaires de vie et des aides-ménagères pour faciliter la vie des personnes âgées (aide à la toilette, portage de repas, ménage, repassage, courses...) et leur apporter une présence.

La prise en charge des personnes âgées va devenir un enjeu important dans les années à venir. La demande d'hébergement, déjà difficile à satisfaire aujourd'hui, ne va cesser de croître, de même que le besoin de personnel. Pour assurer un accueil de qualité, dans le respect de la personne âgée, une professionnalisation et une revalorisation des métiers du social sont nécessaires. Cela passe notamment par des formations adaptées sur l'accompagnement des personnes en fin de vie et des moyens suffisants alloués aux établissements d'accueil.

Le métier d'aide-soignante

Travaillant le plus souvent dans un établissement spécialisé mais également à domicile, l'aide-soignante accompagne les personnes âgées dans tous les actes de la vie quotidienne et veille à leur bien-être physique et moral. Elle dispense les soins d'hygiène et de confort (aide à la toilette, au lever, au coucher, à l'habillement, à la marche, à l'alimentation...). Elle ne dispense pas de soins médicaux, lesquels sont du ressort d'une infirmière, mais elle peut l'assister pour certains actes (prélèvements biologiques, pansements). Elle peut effectuer des prises de température, des pesées, aider à la distribution des médicaments, s'assurer de leur prise et en vérifier les effets. Dans le cadre des gardes de nuit, elle assure les soins nécessaires et veille à la tranquillité des résidents. Elle participe aussi aux différentes animations et activités proposées par l'établissement.

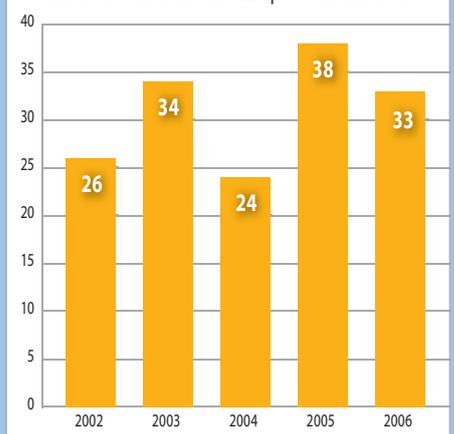
Grâce à sa présence, son soutien, elle contribue à maintenir le lien social avec des personnes souvent isolées. Peu valorisé, c'est un métier qui nécessite une vraie vocation et demande beaucoup de disponibilité et d'attention. Il apporte un enrichissement et le sentiment d'être utile.

"J'ai toujours souhaité travailler avec des personnes âgées, nous dit Marie-Andrée DOURDAIN (en photo), aide-soignante à Guichen. J'aime le contact avec ces personnes, la relation que l'on peut établir avec elles. J'essaie de leur apporter la chaleur et le réconfort qu'elles ne peuvent parfois plus trouver ailleurs."

Pour exercer ce métier, le diplôme d'aide-soignante (DPAS) ou celui d'aide médico-psychologique (DEAMP) est obligatoire. Le premier se prépare en une année dans des écoles publiques ou privées agréées par les DRASS et dans quelques lycées professionnels. Pour occuper un poste en tant que titulaire dans un établissement relevant de la fonction publique territoriale, il faut passer le concours d'auxiliaire de soins, de catégorie C, qui permet d'exercer les fonctions d'aide-soignante ou d'aide médico-psychologique.

Le nombre d'offres sur ces métiers est en hausse constante, c'est le cadre d'emplois qui propose le plus d'offres dans la filière sanitaire et sociale. Les demandes sont en effet de plus en plus élevées, pour répondre aux besoins grandissants des EHPA.

Nombre d'offres d'auxiliaires de soins publiées dans le Mensuel de l'Emploi du CDG 35



Le suivi des fonctionnaires stagiaires

Depuis le début de l'année 2007, le dossier de suivi des fonctionnaires stagiaires est en ligne sur le site du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine. Jusqu'alors, ce dossier était transmis par le service Carrières aux collectivités affiliées dès la réception d'un arrêté portant nomination stagiaire d'un agent.

Ce dossier a été créé à la demande des membres des commissions administratives paritaires afin de proposer aux collectivités un outil de suivi de leurs stagiaires. D'autre part, il permet de fournir aux membres les informations nécessaires pour émettre un avis éclairé suite à une saisine pour une demande de prorogation de stage, voire de licenciement en cours de stage ou de refus de titularisation.

Planifier les entretiens

Ce document, composé de plusieurs parties, est à remplir tout au long du stage, de la nomination à la fin du stage quelle qu'en soit l'issue. On retrouve les principaux éléments pouvant figurer dans la fiche de poste de l'agent mais qui sont utilisables à la fois par le service du personnel et les membres des commissions administratives paritaires, tels que le grade, les principales missions, les horaires, la date de nomination et la durée du stage (en principe un an pour la plupart des statuts particuliers mais réduite de moitié dans le cas d'une promotion interne).

Cette date a toute son importance puisqu'elle est le point de départ de la planification des différents entretiens et points de situation qui interviendront durant le stage. Ces entretiens ont pour objectif d'analyser l'activité du stagiaire et de mettre en exergue les points positifs et ceux à améliorer... Ils sont essentiels pour prévenir ou résoudre les difficultés que peut rencontrer l'agent.

Permettre le respect de l'obligation de saisine préalable des CAP

Ce dossier permet le respect de la procédure à suivre lorsqu'au terme normal du stage, l'agent ne sera pas titularisé. Ainsi, quelques mois avant la fin du stage, la collectivité doit s'interroger sur l'issue du stage : une titulari-

sation (simple arrêté à prendre), une prorogation de stage ou un refus de titularisation. Dans les deux dernières hypothèses, la commission administrative paritaire doit être saisie afin qu'elle puisse émettre un avis préalable à la demande de la collectivité. S'agissant d'un avis simple, il reviendra à la collectivité de suivre ou non l'avis de la commission. Cet avis est requis avant la date normale de fin de stage. Par ailleurs, dans le cas d'un licenciement en cours de stage, la saisine de la commission est également nécessaire. Ce dossier sera à joindre à la demande de saisine.

Le stagiaire peut faire appel de la décision de la CAP ou de la collectivité auprès du Tribunal administratif, dans un délai de deux mois à compter de la notification de l'arrêté.

Vérifier les conditions de recrutement

De plus, ce dossier aide à vérifier les conditions de recrutement requises pour être fonctionnaire, si cela n'a pas été effectué lors du recrutement. Il s'agit de la nationalité, du service national, de la jouissance des droits civiques, de la compatibilité des fonctions exercées par l'agent avec les inscriptions portées sur le bulletin n° 2 de son casier judiciaire, le cas échéant et de l'aptitude physique. L'absence de certaines de ces conditions peut rendre le recrutement illégal.

Enfin, ce dossier (p. 3 à 5) constitue un support pour retranscrire les entretiens en cours de stage avec les signatures de l'autorité territoriale et de l'agent.

Le dossier est accessible sur www.cdg35.fr :
Mieux connaître la gestion du personnel / Documentation pratique / Stagiaire (nomination-intégration-prolongation-congés) / Dossier de suivi stagiaire

VU... Repéré pour vous

Dans la presse

Fonction publique territoriale : enfin la réforme !

Le projet de loi de la FPT a été adopté définitivement le 7 février 2007. Décryptage...

La Gazette, 12 février 2007 (p.10-13)

Stress : ces entreprises qui veulent gérer la pression

Le stress et ses effets commencent à faire l'objet d'une prévention, bien souvent déléguée aux seuls salariés : séances de formation, massages... Insuffisant, selon les préventeurs des risques professionnels et certains médecins du travail.

Entreprises et carrières, 6 au 12 février 2007 (p.24-31)

Livre

Journal d'un médecin du travail

Dorothee Ramaut

Éditions Le Cherche Midi, 2006 (174 pages, 10 €)

Jadis, les entreprises licenciaient, aujourd'hui elles torturent moralement les indésirables pour les pousser à la démission – en réalité à la maladie. Le docteur Ramaut, scandalisée par ces méthodes qu'elle juge « contraires aux droits de l'homme », et dont elle a failli elle-même être victime après avoir tenté de les combattre, est le premier médecin du travail à rompre la loi du silence.

Contes territoriaux d'hier et d'aujourd'hui

André Hartereau

Éditions Papyrus, 2006 (96 pages, 32 €)

Douze contes au travers desquels le lecteur découvre les métiers territoriaux, sur fond de territoires de différentes régions françaises. Garde champêtre à Landerneau, DGS d'un village du Lot-et-Garonne



ou cantinière près de Nancy, tous ces personnages fictifs, mais néanmoins bien proches de la réalité, exercent leurs fonctions avec passion, dans le respect des valeurs du service public.

Sur le WEB

www.vae.gouv.fr : le portail de la validation des acquis de l'expérience. Pour connaître le déroulement d'une démarche de VAE, les certifications accessibles par la VAE et les possibilités de prise en charge financière.

www.administration24h24.gouv.fr : un nouveau portail permettant à chaque citoyen connecté sur Internet d'effectuer un certain nombre de démarches administratives en ligne : demande d'acte de naissance, changements d'adresse, accès aux derniers décomptes de la sécurité sociale, mensualisation des impôts, informations sur les concours administratifs... Et bien plus encore !

Du côté des itinérants...

Le service Missions Temporaires confirme cette année encore son rôle de vivier de recrutements pour la fonction publique territoriale. En effet, 132 personnes ont été recrutées en 2006 pour effectuer des missions de remplacement, tandis que 77 ont quitté le service pour intégrer définitivement une collectivité. Des chiffres largement supérieurs à la moyenne des six dernières années, qui ont été présentés dans le cadre de la réunion annuelle des itinérants.

313 personnes ont été employées par le Service Missions Temporaires en 2006 pour un total de 663 missions. 267 collectivités, parmi lesquelles 217 communes, ont fait appel au service. En équivalent temps complet, cela représente 137 agents (soit 3 agents de plus qu'en 2005 et 10 de plus qu'en 2004). On notera la prédominance des missions d'activité spécialisée (agent d'état civil, entretien des espaces verts, secrétaire, ATSEM) avec 90 agents. Viennent en deuxième position celles de gestion courante (instructeur de dossiers d'urbanisme, budgétaires, d'aide sociale, éducateur de jeunes enfants...) avec 24 agents. Les missions de gestion spécifique (secrétaire général, gestionnaire marchés publics, finances, urbanisme prévisionnel) ont concerné 11 personnes. Les autres types de missions ont été moins sollicitées.

Les fonctions exercées relèvent en majorité de la filière administrative, avec un taux de 83 %, et concernent essentiellement des missions de service direct à la population. La filière technique est en légère baisse, avec 13 % (contre 18 % en 2005). Les collectivités font appel au service surtout pour l'entretien des espaces verts (51 %). Les missions d'entretien polyvalent, bâtiment, cuisine, entretien de locaux stagner. Par contre, les demandes de techniciens, qui comprennent une partie des interventions en informatique, sont en hausse (+ 6 points). Trois informaticiens à temps partagé ont été engagés par le service depuis 2005.

Dans les domaines moins représentés, le domaine social est en progression et passe de 1 à 3 %.

La diversification vers des métiers autres qu'administratifs s'effectue donc progressivement. La réflexion en cours sur la filière technique, avec notamment le lancement d'une licence professionnelle technique prévu pour 2008, permettra d'ouvrir plus largement encore les missions de remplacement vers les métiers techniques.



Des épreuves de lingerie pour le concours d'ATEE

Trois spécialités sont ouvertes pour les épreuves pratiques d'admissibilité du concours d'agent technique des établissements d'enseignement, organisé pour la première fois par le CDG 35. Ces épreuves concernent uniquement les candidats du concours interne et du 3e concours. Les épreuves pour les spécialités accueil et restauration se sont déroulées fin mars et début avril. Pour la troisième spécialité, l'épreuve pratique, qui aura lieu le 28 avril au CAT de Betton, portera sur l'activité de lingerie, domaine tout nouveau pour une épreuve de concours organisé par le CDG !

Le jury d'admission définitive se réunira le 3 mai 2007.

Un calendrier des concours actualisé

Sorti sous forme provisoire en début d'année, le calendrier des concours et examens 2007-2008 vient d'être complété et prend sa forme officielle.

Les différentes réformes sur les statuts particuliers (nouveaux intitulés de grades, nouveaux examens professionnels, changement de conditions d'inscription...) ont été intégrées et se finalisent avec les programmations suivantes : les concours et examens d'adjoint technique de 1ère classe, les examens d'adjoint administratif de 1ère classe, d'adjoint d'animation de 1ère classe, d'adjoint du patrimoine de 1ère classe. L'examen d'agent de maîtrise est, quant à lui, repoussé à une date ultérieure.

Rappelons que ce calendrier comprend les concours et examens des centres de gestion des 14 départements du Grand Ouest ainsi que ceux du CNFPT.

Concertation sur l'emploi territorial(.fr)

Le CDG 35 poursuit sa concertation sur l'emploi avec les collectivités d'Ille-et-Vilaine. Après les grandes collectivités en janvier dernier, ce sera au tour des petites et moyennes collectivités d'être reçues, les 17 et 24 avril, par le CDG. Lors de ce rendez-vous annuel, les élus et chargés de personnel pourront ainsi échanger sur l'état des lieux du marché de l'emploi public local, à partir notamment des résultats du bilan social. Ces réunions seront aussi l'occasion de présenter en détail le nouveau portail de l'emploi public : emploi-territorial.fr.

Deux lois sur la fonction publique

Le 27 mars dernier, le CDG 35 et le CNFPT proposaient une rencontre à Montgermont pour commenter les deux lois votées en ce début d'année sur la fonction publique. Près de 150 personnes étaient venues assister à cette réunion. La première loi concerne la modernisation de la fonction publique et la seconde a trait plus précisément à la fonction publique territoriale. Toutes deux proposent notamment des mesures sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Avec la loi relative à la fonction publique territoriale, le CNFPT, représenté lors de la réunion par Pierre CHEVALIER, directeur régional, et le CDG 35, représenté par Michel MORIN, directeur général et Alain HERVÉ, directeur du pôle Employeurs, vont être amenés à travailler ensemble de manière encore plus étroite.

Réforme réglementaire et reclassements

Le service Carrières s'attache à la mise en œuvre de la réforme réglementaire issue des décrets de novembre et décembre 2006 applicables aux catégories A, B et C. Ainsi, le service a procédé au reclassement, au 1er décembre 2006, du cadre d'emplois des attachés (revalorisation du 12^e échelon du grade des attachés et fusion des deux classes des attachés principaux). Il prépare actuellement les reclassements des catégories B et C (revalorisation indiciaire prenant effet au 1^{er} novembre 2006) ; il proposera pour la catégorie C les avancements d'échelon qui en découlent (sur novembre et décembre 2006) puis une intégration/reclassement au 1^{er} janvier 2007. Seront ensuite traités les cas de reclassements échelonnés en trois tranches annuelles de la catégorie C puis, pour l'ensemble des catégories, les propositions d'avancement d'échelon et de grade 2007. Une note d'information n°2007-03 est disponible sur notre site internet.

A la rencontre des CTP locaux

Les membres des comités techniques paritaires et des comités d'hygiène et de sécurité ont un rôle important à jouer en matière de sécurité, notamment dans la définition de la politique de prévention et la mise en œuvre d'actions liées à l'hygiène et à la sécurité au travail. Le Centre de Gestion leur propose l'intervention d'un conseiller en prévention lors d'une réunion du CTP pour leur expliquer l'importance de leur mission, qui n'est pas toujours bien connue des membres.

Selon le décret n°85-03 du 10 juin modifié, le CTP ou CHS a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail. Il a notamment à connaître des questions relatives :

- à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;
- aux méthodes et techniques de travail et aux choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux projets d'aménagement, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité et de bien-être au travail ;
- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues handicapées et reclassées...

Il doit procéder en outre à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents et réfléchir à des actions pour réduire ces risques et les accidents du travail qui en résultent.

Le CDG 35 peut proposer aux collectivités plusieurs prestations en matière de prévention, par exemple des outils simples d'analyse statistique et d'enquête post-accident pour diminuer les accidents du travail, des conseils lors de construction ou d'aménagement d'un bâtiment.

La prévention des risques professionnels est l'affaire de tous. Chacun, à son niveau de responsabilité, doit se sentir concerné ; les membres des CTP ont un rôle essentiel à jouer.



De gauche à droite :
Quentin MARSAL, Roseline BIARD,
Sébastien JULO (ancien apprenti)

L'apprentissage : une formule gagnant-gagnant

L'apprentissage est une pratique encore peu développée dans les collectivités. Pourtant, cela constitue un excellent moyen pour les jeunes de se former à un métier en alternant théorie et pratique et, pour la collectivité, de faire connaître les spécificités des métiers territoriaux et aider à l'insertion des jeunes. Quelques communes tentent l'expérience, allant même jusqu'à recruter ces jeunes, ce qui prouve l'intérêt de la formule. C'est le cas de la commune de Saint-Méen-le-Grand qui a déjà accueilli plusieurs apprentis et en a embauchés deux à l'issue de leur formation. Témoignages de Mireille REBUZZI, DGS, Louis MAUDET, responsable des services techniques, Roseline BIARD, responsable des espaces verts et Quentin MARSAL, un jeune apprenti, qui prépare un BEP en travaux paysagers.

ACTIONS PERSONNEL : *Acceptez-vous souvent de recevoir des apprentis ?*

Louis MAUDET : nous sommes souvent sollicités par les lycées professionnels pour accueillir des apprentis ou des stagiaires. Nous ne pouvons en prendre qu'un à la fois, puisque cela demande beaucoup de temps et d'investissement. Jusqu'à présent, nous avons reçu trois apprentis dans le secteur des espaces verts.

Mireille REBUZZI : nous essayons de satisfaire certaines demandes, à condition que le service concerné puisse recevoir un jeune et qu'une personne de ce service ait l'agrément pour le faire. J'encourage tout à fait ce type de démarche. Les élus y sont aussi très favorables. Lorsque l'on peut pérenniser l'emploi, parce que le besoin existe, nous gardons l'apprenti, s'il a donné satisfaction. Nous en avons ainsi recrutés deux : une ATSEM et un agent aux espaces verts.

Roseline BIARD : j'avais déjà suivi des apprentis précédemment dans d'autres collectivités. Comme cela s'était bien passé, j'ai accepté de renouveler l'expérience à Saint-Méen. Depuis 7 ans que je suis ici, j'ai été maître d'apprentissage de trois apprentis. Cela a été très positif pour le premier, puisqu'il a été recruté par la commune.

C'est une façon bien sûr d'aider les jeunes. C'est aussi un moyen de faire part de mon expérience, de transmettre un savoir-faire et également de rester informée des nouveautés dans le domaine des espaces verts.

ACTIONS PERSONNEL : *Pourquoi cette pratique n'est-elle pas plus développée dans les communes ?*

Louis MAUDET : je pense que la principale raison c'est le manque de temps pour s'occuper des jeunes, surtout dans les petites communes. Cela demande un vrai engagement et un suivi constant. Et puis la loi sur l'apprentissage est assez draconienne, elle impose certaines restrictions

pour les jeunes de moins de 18 ans : par exemple, ils ne doivent pas être exposés aux travaux dangereux. Pour les espaces verts, ils ne peuvent donc pas utiliser certains outils, comme une tondeuse par exemple. Si jamais l'apprenti avait un accident, la commune serait responsable. Il y a donc de moins en moins de communes à prendre ce risque.

Mireille REBUZZI : il y a aussi le problème des aides qui se pose : les collectivités sont moins soutenues par le Conseil régional que les entreprises. Elles paient plus de charges, ce qui ne favorise pas l'embauche d'apprentis.

ACTIONS PERSONNEL : *Quel est votre rôle en tant que maître d'apprentissage ?*

Roseline BIARD : c'est un suivi au quotidien qui demande beaucoup d'investissement et de temps passé avec l'apprenti. Il faut vraiment s'impliquer. Je suis d'ailleurs contrôlée tous les deux ans par le centre d'apprentissage. J'assure aussi le lien avec le centre, je reçois ses résultats scolaires. Chaque vendredi après-midi est consacré au rapport de stage qu'il doit rédiger chaque fois qu'il vient en formation chez nous. De temps en temps, je le confie à l'ancien apprenti que nous avons embauché. D'ailleurs, je vais former ce dernier à devenir lui aussi maître d'apprentissage, pour lui passer le relais.

ACTIONS PERSONNEL : *Quelles tâches lui confiez-vous ?*

Roseline BIARD : ce sont surtout des travaux d'entretien des espaces verts. De temps en temps, je lui confie des tâches plus élaborées comme un aménagement paysager, c'est-à-dire une création de massif. Dernièrement je lui ai fait faire un petit chantier de pavage. C'est donc assez limité, surtout dans une petite structure comme la nôtre, mais cela lui permet de voir le travail qui est fait dans une commune. Je l'encourage à faire d'autres stages ailleurs, notamment dans une entreprise, où le travail est différent. Je l'incite aussi à poursuivre ses études. Dernièrement, je l'ai aidé à présenter le concours de meilleur apprenti.

ACTIONS PERSONNEL : *Comment se passe cette formation à Saint-Méen ?*

Quentin MARSAL : très bien. Je suis ici une semaine sur deux, en alternance avec les cours au lycée professionnel de Merdrignac, pour une durée de deux ans. Le travail me plaît bien, mais j'ai aussi envie de connaître d'autres expériences, chez un pépiniériste par exemple. Je souhaite aussi continuer mes études pour avoir un meilleur niveau. J'ai un oncle qui travaille dans les espaces verts, j'ai donc pu découvrir, avant de venir ici, ce domaine d'activités. Et j'avais fait également auparavant un stage de découverte de deux jours toujours dans les espaces verts. C'est un métier qui me plaît.

Un bilan des contrats d'apprentissage conclus entre 1995 et 2004 dans les collectivités d'Ille-et-Vilaine affiliées au CTP départemental a été réalisé en 2005. **95 jeunes** ont été formés dans ce cadre, dont 8 en 2004. Ce sont surtout les services techniques qui accueillent les jeunes apprentis : 51 en espaces verts, 26 en maintenance de bâtiments, 7 dans la restauration municipale. Les diplômes préparés sont, par ordre d'importance : le CAP (62), le BEP ou le BPA (17), le bac professionnel (11), le BTS (3) et le BTA (2). En ce qui concerne la taille de la collectivité d'accueil, 31 apprentis ont été reçus dans des collectivités de 2 000 à 3 500 habitants, 28 dans des collectivités de moins de 2 000 habitants, 22 dans des collectivités entre 3 500 et 5 000 habitants, 13 dans des collectivités de plus de 5 000 habitants et un seul dans une communauté de communes.