



n°103 - octobre 2016

Actions PERSONNEL

DOSSIER

Maintenance des équipements et des espaces publics : un métier qui émerge

LE SAVEZ-VOUS

La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

AGENDA

Tous à Brest le 13 décembre 2016



Un livre blanc baptisé “Demain, la fonction publique territoriale” a été adopté par le conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 6 juillet dernier. Le CSFPT y développe 5 grandes questions : l'accès à l'emploi, le développement des carrières et les garanties des conditions d'emploi, les conditions et la qualité de vie au travail, le dialogue social et les mutations des territoires. Ce rapport dresse **un panorama des principales difficultés auxquelles sont confrontés les employeurs territoriaux et les agents**. Il dégage les problématiques centrales sur lesquelles l'instance aura à se pencher dans les années à venir en particulier la “portabilité des droits” dans le cadre des transferts de personnel, la reconnaissance de la pénibilité et la politique de prévention des risques professionnels et enfin la promotion réelle de l'égalité “femme-homme”. Consulter le livre blanc : <http://www.csfpt.fr/rapports-publications/livre-blanc-de-la-fpt-demain-la-fonction-publique-territoriale>

Tous les élus locaux bénéficieront à partir du 1^{er} janvier prochain d'un droit individuel à la formation (DIF) de vingt heures par an, cumulable sur toute la durée de leur mandat. Ils pourront utiliser leur DIF pour suivre **des formations en lien avec leurs fonctions électives** et des formations facilitant **leur réinsertion professionnelle après leur mandat**. Les modalités de ce nouveau droit créé par la loi du 31 mars 2015 relative à l'exercice des mandats locaux sont précisées par un décret paru le 30 juin 2016 au Journal officiel. Lire l'article de Localtis : <http://www.localtis.info/cs/ContentServer?pagename=Localtis/LOCActuel/ArticleActualite&jid=1250271072373&cid=1250271070669&nl=1>



Absentéisme : les initiatives locales pour enrayer le phénomène.

Des spécialistes RH étaient réunis par le Club RH de La Gazette le 19 mai 2016 à Aix-en-Provence, dans les locaux du Centre De Gestion des Bouches-du-Rhône, pour témoigner de leur expérience et apporter leur éclairage sur la question de **l'absentéisme** dont le taux ne cesse de progresser dans la fonction publique. Quelles mesures privilégier ? Pour quels résultats ? Des éléments de réponse sont apportés par les différents intervenants. A consulter : <http://www.lagazettedescommunes.com/446889/absenteisme-les-initiatives-locales-pour-enrayer-le-phenomene/>

Une nouvelle enquête de l'AMF confirme le coût important pour les communes et intercommunalités de la mise en place de **la réforme des rythmes scolaires**. <http://www.maire-info.com/article.asp?param=19646&PARAM2=PLUS&nl=1>

Un rapport de mission relatif au temps de travail dans la fonction publique a été remis le 26 mai dernier au Ministre de la Fonction Publique par Philippe Laurent, Président du Conseil Supérieur de la FPT. Ce rapport dresse un état des lieux sans concession sur **le temps de travail dans la fonction publique** qui aurait manqué la mise en œuvre des 35 heures pour améliorer l'organisation des rythmes de travail du personnel. Dans le respect de la limite légale des 1.607 heures par an, il avance 34 pistes de réforme comme l'harmonisation des jours de congés pour événements familiaux, très variables d'une collectivité à une autre. Consulter le rapport : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-sur-temps-de-travail-dans-la-fonction-publique>



« Adaptation aux réformes territoriales ? Le CDG 35 vous propose la conduite accompagnée »

Dématérialisation des flux comptables, réforme territoriale, RIFSEEP... depuis quelques années, le changement fait partie du quotidien des collectivités au même titre que les autres organisations, quelles que soient leur taille et leur nature.

Le changement est un état transitoire conduisant à une remise en cause des pratiques. Les inquiétudes générées sur celles et ceux qui sont impactés deviennent autant d'obstacles aux modernisations. **Manager le changement est donc un acte indispensable** pour accompagner les transformations générées par les nouveaux projets. La réussite passe en effet obligatoirement par l'implication de tous dans la nouvelle organisation et dans les nouvelles missions ou tâches à réaliser.

Au fil des années, le CDG mobilise l'ensemble de ses services sur cette problématique **d'accompagnement au changement**. On peut citer par exemple :

- l'accompagnement des élus dans l'aide à la fusion des intercommunalités, pour le conseil en recrutement
- l'accompagnement des cadres pour la réflexion sur le régime indemnitaire
- l'accompagnement des services RH : assistance au déploiement du PPCR (parcours professionnels, des

carrières et des rémunérations), harmonisation des systèmes informatiques, aide à la gestion de conflit

- l'accompagnement des agents : dispositif d'aide aux agents en difficulté, projets de mobilité.

Le type et la nature de l'intervention sont définis en fonction du contexte et des besoins. Il s'agit de proposer un apport méthodologique, technique, un soutien, une écoute et un regard extérieur.

Un peu comme dans le cadre de la conduite accompagnée, ce qui est important, c'est **la confiance et la proximité** avec les intervenants du CDG permettant ainsi d'accompagner le diagnostic et la réflexion sur le projet, mais aussi d'apporter des conseils pendant la conduite du projet par la collectivité.

Il s'agit aussi d'un travail collectif entre l'accompagnateur et la structure ou la personne concernée avec la possibilité de trouver ensemble des solutions. Un tel accompagnement est majeur pour permettre la compréhension, l'adhésion au projet et son appropriation par chacun.

Jean-Jacques BERNARD
Président du CDG 35



MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS ET DES ESPACES PUBLICS : UN MÉTIER QUI ÉMERGE

Repeindre les murs d'une école, adapter l'installation électrique dans un gymnase, embellir un rond point...font partie des tâches quotidiennes des services techniques dans une collectivité. Disposer de ces compétences se révèle être un atout certain pour une collectivité tant en terme d'autonomie et de réactivité qu'en terme économique (moindre recours aux prestataires spécialisés extérieurs). Alerté par les collectivités sur leurs difficultés à recruter de manière générale dans la filière technique et, de manière plus spécifique, sur ce métier "polyvalent", le CDG 35 a posé le diagnostic et initié un parcours de formation novateur.

DES BESOINS EXPRIMÉS PAR LES EMPLOYEURS

Une étude réalisée en 2013 montre une difficulté majeure pour un tiers des collectivités d'Ille-et-Vilaine : pouvoir recruter du personnel qualifié dont 60 % dans les services techniques (maintenance des bâtiments et des équipements publics et environnement et aménagement du territoire). Les compétences et les métiers concernés par ces difficultés de recrutement sont alors multiples et touchent différemment les structures selon leur taille :

- 26 % sont liées aux travaux d'entretien courant des équipements (électricité, plomberie...) et à la maintenance et l'hygiène des locaux et du matériel
- 16 % concernent l'entretien des espaces verts et des espaces naturels, ainsi que la réalisation de petits travaux liés à l'aménagement des espaces verts

- 12 % sont associés aux travaux de voirie.

Les employeurs recherchent des professionnels en capacité **de réaliser diverses tâches dans les premiers travaux d'entretien courant des équipements (électricité, plomberie...), la maintenance et l'hygiène des locaux et du matériel, l'entretien des espaces verts et espaces naturels ainsi que la réalisation de petits travaux liés à l'aménagement des espaces verts et aux travaux de voirie.** Or, cette triple compétence est rare. C'est pourquoi, faute de candidats qualifiés, une partie des postes est généralement occupée par des personnes plus ou moins polyvalentes réalisant des tâches d'exécution, ce qui engendre pour les collectivités des difficultés de management mais également d'importants surcoûts dans la maintenance des équipements publics (école, salle de sports, équipements culturels, collèges,



lycées...). D'autre part, le secteur privé capte les candidatures possédant les titres et qualifications pour intervenir sur les chantiers complexes.

Pour résumer, le déficit de compétences touche principalement trois types de métiers territoriaux :

- Agent de maintenance de commune rurale (responsabilité des interventions en bâtiment, voirie et espaces verts) ;
- Agent technique de mairie entre 2 000 et 10 000 habitants (poste ayant une dominante mais intervenant sur des missions variées)
- Agent de maintenance d'équipement public dans les grandes collectivités (ville, département, région comme par exemple l'agent technique de lycée, de collège ou d'EHPAD).

UN VIVIER DE COMPÉTENCES TECHNIQUES

Suite à cet état des lieux, le CDG 35, dont l'une des missions est de réduire les écarts entre les offres et les demandes d'emploi, a conçu en 2014 avec le réseau des MFR (Maisons Familiales et Rurales) basé à Saint-Grégoire une formation "Agent de Maintenance des Équipements et Espaces publics" (AMEEP). Cette formation est organisée en partenariat avec la Région Bretagne et Pôle Emploi, qui assure aux stagiaires la prise en charge financière des frais pédagogiques et le maintien de l'indemnisation pendant la durée du parcours. Début 2016, un bilan intermédiaire a été réalisé afin de réajuster le dispositif de formation et répondre aux attentes des stagiaires pour les besoins des collectivités, dans une démarche de qualité.

La formation technique AMEEP a été mise en place **pour apporter aux candidats les éléments de compétences de premier niveau et pour répondre à deux objectifs** : développer le vivier des candidats du service Mobilité-Emploi-Compétences afin de répondre aux besoins ponctuels des collectivités dans les services techniques, et former les futurs titulaires qui intégreront les collectivités d'Ille-et-Vilaine sur des postes permanents. Les premières missions temporaires permettent de conforter les apprentissages.



UNE FORMATION INNOVANTE

LES MODALITÉS

- Formation pour 16 stagiaires maximum d'une durée de 8 mois soit 1 126 heures réparties de la manière suivante : 880 heures en centre de formation et 245 heures en stage.
- En alternance (stages pratiques dans des mairies, interco, EHPAD, collèges, lycées...).
- Les modules techniques et théoriques sont dispensés par une équipe pédagogique pluridisciplinaire (professionnels territoriaux et formateurs techniques en bâtiment, espaces verts et voirie).
- Possibilité de parcours individualisés.

CONDITIONS D'ACCEPTATION

Les candidats doivent être titulaires d'un niveau V (CAP ou BEP) ou justifier d'une expérience dans un domaine technique (bâtiment, espaces verts, voirie).

Ils doivent avoir un projet professionnel tourné vers le service public local et les collectivités territoriales.

La mobilité de l'agent sur l'ensemble du département est indispensable durant la formation et pour les missions temporaires.

Cette formation est ouverte à tous, aux hommes comme aux femmes ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

*Renseignements sur le site www.cdg35.fr
Rubrique Rechercher un emploi/
Se former aux métiers territoriaux/
Formation Agent de Maintenance des
Équipements et des Espaces Publics*

*Contact CDG 35 - service Mobilité-Emploi-
Compétences : Sylvaine LATINIER
Contact MFR : Olga LE STRAT*

« La pluricom pétence est essentielle pour les interventions techniques en petites communes »

REGARDS CROISÉS SUR LA FORMATION AMEEP

SYLVIE TEHARD, RESPONSABLE DES SERVICES TECHNIQUES, COMMUNE D'ARGENTRÉ-DU-PLESSIS

“La commune d'Argentré-du-Plessis s'est portée deux fois volontaire pour recevoir des stagiaires lors de la session de 2014 puis celle de 2015-2016. Aujourd'hui, l'expérience est positive. Aussi, nous souhaiterions accueillir lors de la prochaine session une nouvelle personne.

Denis Vayne est notre deuxième stagiaire. Aujourd'hui, il est en remplacement dans le service technique pour pallier à un besoin en personnel. C'est une personne volontaire, curieuse de tout qui s'intègre parfaitement bien aux équipes. Son

adaptation s'est vraiment bien passée et l'apport mutuel de connaissances avec les équipes est mesurable.

A Argentré-du-Plessis, le service technique se compose de 15 personnes réparties dans trois domaines : voirie, bâtiment et espaces verts. Nous essayons de faire en sorte que le stagiaire puisse passer du temps dans chaque secteur afin qu'il voie un maximum de techniques mais la durée des stages pratiques (une période de trois semaines puis deux périodes de deux semaines) n'est pas suffisante.

*Aujourd'hui, si le service avait besoin de recruter, je suggérerai aux élus de prendre une personne ayant suivi la formation AMEEP et non plus de procéder par recrutement direct avec des CV. **L'avantage de se tourner vers un professionnel formé AMEEP c'est sa polyvalence et la connaissance qu'il a acquis des collectivités et de la fonction publique territoriale.** Nos deux stagiaires venaient du secteur privé. La diversité des travaux sur une commune comme la nôtre exige des agents techniques de disposer de nombreuses capacités sans lesquelles il serait difficile de fonctionner. Ce n'est pas toujours facile pour l'agent mais je pense que cela lui procure une richesse personnelle et une motivation permanente.”*



DENIS VAYNE, STAGIAIRE DE LA SESSION AMEEP 2015-2016 SUR LA COMMUNE D'ARGENTRÉ-DU-PLESSIS

“Suite à la liquidation de mon entreprise, je souhaitais me reconvertir tout en restant dans le domaine du technique. Pôle Emploi et Sylvaine Latinier du CDG 35 m'ont fait une présentation de la formation AMEEP. Dès le départ, j'ai été séduit d'autant plus que j'ai une formation de mécanicien entretien de maintenance et que j'aime particulièrement tout ce qui touche au technique.

*Aujourd'hui, j'ai terminé ma formation et le bilan est positif. Je la trouve très adaptée à la demande des communes qui souhaitent **des agents polyvalents**. Que ce soit sur la partie théorique ou pratique, j'ai acquis de nouvelles compétences dans le domaine de la voirie ou des espaces verts qui étaient*

*des secteurs complètement inconnus et nouveaux pour moi. Par ailleurs, je trouve que les différentes périodes de stage en communes sont essentielles car elles nous permettent de voir **la réalité et la diversité du travail**. Je trouve que ces périodes sont trop courtes ce qui est dommage car on n'a pas la possibilité de voir complètement **les trois domaines d'activité** (bâtiment, voirie, espaces verts) **et de passer dans toutes les équipes**. Néanmoins, cette formation reste parfaitement adaptée et de grande qualité. J'ai beaucoup appris de mes collègues car l'échange est permanent. C'est enrichissant et motivant au quotidien. Chacun contribue à apporter son lot de connaissances pour avancer ensemble sur des dossiers et des projets toujours variés.”*

QUEL BILAN POUR LES STAGIAIRES ET LES COLLECTIVITÉS ?

Les deux premières sessions ont permis de former 30 stagiaires et le bilan est déjà très positif. A l'issue de la formation, les stagiaires sont affectés sur des remplacements dans les services techniques des collectivités du département. Le CDG 35, par le biais de son activité Missions Temporaires, accompagne ainsi le stagiaire vers une insertion durable en collectivité. Quel que soit l'employeur, ils travaillent tous **en tant qu'agent technique polyvalent** ou dans **l'un des trois domaines de compétences dispensés en formation.**

Situation des stagiaires à l'issue de la formation au regard de l'emploi	Situation des stagiaires à l'issue de la formation au regard des concours ou diplômes
16 effectuent des remplacements dans les collectivités d'Ille-et-Vilaine avec le CDG 35	10 ont obtenu le concours d'adjoint technique de 1 ^{ère} classe
10 sont titulaires ou en voie de titularisation sur des postes d'agent technique polyvalent (9 en FPT et 1 en FPE)	4 sont lauréats du concours d'ATPEE
2 sont en contrat dans un autre secteur d'activité (1 en CDI association MFR, 1 en CDD dans le secteur privé)	11 ont réussi le le CAP Maintenance de Bâtiments de Collectivité
1 est en CAE dans une commune	
Sans information pour 1 personne	

DES AGENTS POLYCOMPÉTENTS POUR LES SERVICES TECHNIQUES DES COLLECTIVITÉS

A la fin de la formation, les agents se présentent **avec diverses compétences reconnues et validées** (certificats) **dans plusieurs cadres d'activités.** Par ailleurs, le parcours comprend 3 périodes de stage en collectivité locale d'une durée totale de 245 heures.

COMPÉTENCES TECHNIQUES

- Maintenance des équipements municipaux
- Entretien et aménagement des espaces verts
- Travaux de sécurité, entretien de la voirie et des réseaux divers
- Petite maçonnerie en bâtiment, espaces verts et voirie



CONNAISSANCES TRANSVERSALES LIÉES À L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

- Sécurité au travail et réglementation des Établissements Recevant du Public
- Communication en équipe, avec les élus et les usagers
- Environnement professionnel et organisation en collectivités
- Techniques de recherche d'emploi et préparation des concours

VALIDATION DE CERTIFICATS DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES : CCP ET HABILITATIONS

- CCP plomberie titre AEB (Agent d'Entretien de Bâtiment)
- CCP du titre éco-jardinier (pôle 3)
- CCP du titre constructeur Voirie et Réseaux (pose de bordures et de caniveaux)
- Habilitations électriques BS et BR
- SST (Sauveteur Secouriste du Travail)

DES COLLECTIVITÉS POUR LE "PIED À L'ÉTRIER"

Pour que la formation AMEEP fonctionne, il est important que les collectivités assurent le tutorat de stagiaire dans les services techniques puis sollicitent des remplacements. En retour, elles peuvent puiser dans ce nouveau "vivier" pour leurs postes permanents.

LE PROJET D'INSCRIPTION AU RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)

La MFR et le CDG 35 vont engager dès cette année la demande d'inscription de la formation AMEEP au RNCP de manière à pérenniser le dispositif et faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle des futurs agents techniques polyvalents des collectivités. L'inscription au RNCP apporterait une reconnaissance officielle de la qualité de la formation en terme de contenus et d'adaptation au marché de l'emploi. Devenu diplôme, le "titre AMEEP" consacrerait l'existence d'un véritable métier stratégique distinct de la construction et de l'entretien.

DIALOGUE SOCIAL : COMMENT ÉCHANGER ET FAVORISER LES RELATIONS DE TRAVAIL AU SEIN DES COLLECTIVITÉS ?

L'organisation du **colloque sur le dialogue social le 20 septembre dernier** par le CDG 35 en partenariat avec le FNP (Fonds National de Prévention) a ouvert la rentrée sur ce sujet d'actualité. Collectivités (élus, DGS, DRH), organisations syndicales, représentants des instances, assistants

de prévention et élus référents se sont retrouvés le temps d'une journée pour réfléchir, débattre et travailler tous ensemble.

Les différentes interventions proposées le matin ont été l'occasion d'évoquer les **conditions à réunir pour favoriser**



les relations sociales dans un contexte de réformes territoriales et l'ouverture des discussions sur des thématiques d'actualités, notamment la santé et la sécurité au travail, l'exercice du droit syndical et les relations avec les organisations professionnelles... Les participants étaient également conviés à suivre des ateliers au cours desquels les échanges ont porté sur les **différents types de conflits et les accompagnements possibles** (les médiations interpersonnelles, les dispositifs d'aide aux agents en difficulté, et les programmes de soutien psychologique) ; le rôle des instances représentatives du personnel et enfin les modes de communication et les pratiques managériales.

La réussite de cette journée témoigne de l'intérêt que chacun porte à la question du dialogue social. Un retour des interventions (documents, diaporamas,...) est sur le site internet du CDG 35.



L'universitaire Thomas FRINAULT a introduit le colloque par un exposé sur l'importance des relations au travail dans les Accords sociaux de la fonction publique.

ATELIER "LES OUTILS DE PILOTAGE INTERNE" – 7 OCTOBRE 2016

Les élus locaux sont quotidiennement confrontés à une exigence de résultat qu'ils répercutent très normalement sur les fonctionnaires qui, sous leur autorité, dirigent ou animent les services des collectivités.

La proximité des citoyens rend très présents les termes du contrat démocratique : leur niveau d'information sans cesse accru, leur sensibilité au coût des actions, les difficultés que beaucoup vivent au quotidien accroissent leur exigence à l'égard des services publics.

Soumises à une pression croissante sur les dépenses publiques et à la raréfaction des ressources, les collectivités sont désormais obligées de prioriser certaines prestations : les indicateurs, les outils d'aide à la décision politique, les outils d'évaluation des politiques publiques, le pilotage, le contrôle de gestion et la rationalisation de l'organisation doivent donc se développer.

Des politiques de service public clairement définies, des actions réalisées avec les moyens les mieux ajustés dans le respect des règles de droit applicable, tels sont les objectifs que doit atteindre une gestion efficace et moderne.

Dans cette optique, le CDG a proposé un atelier de sensibilisation à ces nouveaux enjeux de pilotage des services le vendredi 7 octobre 2016 au cours duquel les modalités de conception, de mise en œuvre et d'utilisation des tableaux de bord ont ainsi été abordées.



LE SAVEZ-VOUS ?



LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS

De nouvelles dispositions statutaires et indiciaires sont prévues dans la fonction publique territoriale dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

De 2016 à 2020 une nouvelle politique de rémunération est mise en place avec des revalorisations indiciaires échelonnées en fonction des cadres d'emplois. En outre, compte-tenu des disparités en termes de régime indemnitaire, un rééquilibrage entre les primes et le traitement indiciaire a été initié avec l'instauration d'un abattement sur la plupart des primes et des indemnités, le "transfert primes/points". L'objectif de ce dispositif est de permettre une amélioration du droit à pension des agents puisque les taux des cotisations sur les primes sont inférieurs à ceux appliqués sur le traitement indiciaire qui est la base de calcul à la cotisation CNRACL.

Ce transfert ne devant pas entraîner une baisse de rémunération nette des agents, la revalorisation indiciaire est supérieure au montant de l'abattement afin de compenser le surcoût des cotisations. Ces deux dispositifs, bien que distincts, trouvent ainsi une application simultanée.

Une harmonisation entre les trois versants de la Fonction publique est recherchée avec la mise en place d'un cadencement unique de l'avancement d'échelon et la suppression des durées minimales et maximales d'avancement.

L'instauration de ce cadencement unique d'avancement d'échelon entre en vigueur concomitamment avec les revalorisations indiciaires, à des dates différentes en fonction du cadre d'emplois dont relèvent les fonctionnaires.

Enfin, une modification des durées de carrière est également instaurée afin de permettre une meilleure adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

Par ailleurs, une revalorisation du point d'indice de la fonction publique a été introduite par le décret n°2016-670 du 25 mai 2016 de 1,2 % en deux étapes. Une première augmentation de 0,6 % a eu lieu le 1^{er} juillet 2016, une nouvelle de 0,6 % sera appliquée au 1^{er} février 2017.

JURISPRUDENCE

En vertu d'un principe général du droit, en cas d'inaptitude physique définitive médicalement constatée à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement. Toutefois, ni ce principe général, ni les dispositions statutaires en vigueur, ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation et cela pour toute inaptitude physique définitive.

CE, 17 février 2016, n° 381429

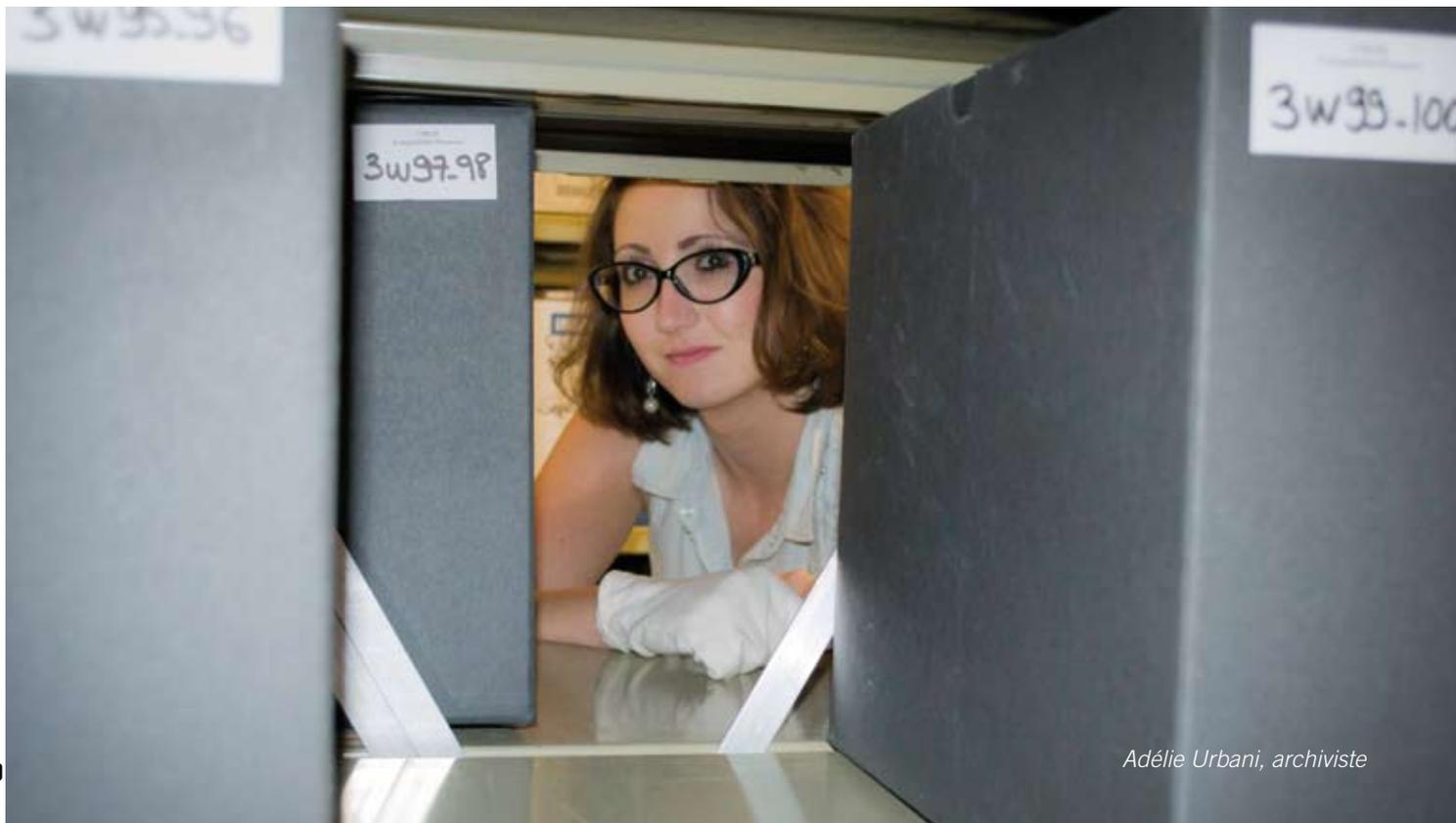
Aux termes de l'article 7 de la directive n°2003/88 du 4 novembre 2003 telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie. En l'espèce un agent a fait valoir qu'il était bénéficiaire à la date de sa mise à la retraite d'un reliquat de 179 jours de congés non pris en raison de ses arrêts maladie successifs. Les juges ont considéré qu'il ne pouvait être tenu compte de ces éléments pour fixer la date de la retraite du fait de son placement en disponibilité d'office. Néanmoins l'agent pouvait solliciter une indemnisation au titre des congés payés non pris.
CAA Paris n° 15PA00448



	Catégorie A sociaux et médico-sociaux		Autres catégorie A		Catégorie B	Catégorie C
	À compter du 01.01.2016	À compter du 01.01.2017	À compter du 01.01.2017	À compter du 01.01.2018	À compter du 01.01.2016	À compter du 01.01.2017
Montant maxi de l'abattement brut annuel	167.00 € (équivalent à 3 points d'IM)	389.00 € (équivalent à 7 points d'IM)	167.00 € (équivalent à 3 points d'IM)	389.00 € (équivalent à 7 points d'IM)	278.00 € (équivalent à 5 points d'IM)	167.00 € (équivalent à 3 points d'IM)
Revalorisations indiciaires (indices majorés)=IM	4 points d'IM	5 points d'IM	4 points d'IM	5 points d'IM	6 points d'IM	4 points d'IM

60 ANS D'HISTOIRE DU CDG ARCHIVÉS

Le CDG 35 vient de procéder au traitement de plus de 60 ans d'archives. Les premiers documents datent de 1952, époque du syndicat de communes, structure qui s'est transformée en Centre de Gestion en 1986 avec les lois de décentralisation. Avant ce traitement, les archives représentaient environ 1 km linéaire. Les archives dites "définitives" sont conservées au CDG alors que les "éliminables" sont externalisées. Plusieurs problématiques de conservation se sont posées.



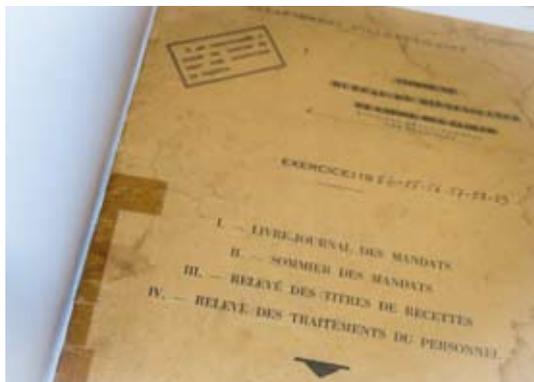
LES ARCHIVES DÉPARTEMENTALES : UN PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ

Pour mener à bien cette mission, le service des Archives Départementales d'Ille-et-Vilaine a été sollicité. Comme il le fait pour près de 75% des collectivités, il a mis à disposition une archiviste, Adélie Urbani, qui travaille sous son contrôle scientifique et technique.



L'ARCHIVAGE, UNE OBLIGATION LÉGALE

Les archives du CDG sont des archives publiques soumises à une réglementation particulière inscrite au code du Patrimoine. Elles concernent l'ensemble des documents et des données produits ou reçus par les collectivités et établissements publics dès leur création et quelle que soit leur forme (papier, numérique, photos, films...). Les administrations sont responsables de leurs archives et en assurent la conservation et la mise en valeur. L'exécutif est donc responsable des archives de l'établissement aussi bien pour la gestion courante, la justification des droits et des obligations des citoyens ainsi que la sauvegarde de la mémoire. Elles permettent également la recherche qu'elle soit sociologique, démographique ou scientifique.



LE CAS DES DOSSIERS RH

Le CDG ne dispose normalement que des copies des dossiers individuels de carrière des agents des collectivités. Ceux-ci doivent être conservés par les collectivités employeurs. Néanmoins, afin de garantir l'accès à ces dossiers au regard de certaines demandes et procédures dont le CDG est garant, il a été décidé par exemple de conserver les dossiers individuels **30 ans après que l'agent ait quitté sa collectivité**. D'autre part, le CDG étant le seul détenteur des **dossiers médicaux** individuels, la DUA initialement prévue à 80 ans a été augmentée à **120 ans à compter de la date de naissance des agents**.

DES ARCHIVES BIEN CONSERVÉES

Pour garantir une bonne conservation des archives historiques, une attention particulière est apportée au local de stockage et à leur traitement : les pièces métalliques, plastiques, les doublons... sont retirés et des boîtes en celloderme sont utilisées pour le reconditionnement.

CONSERVER, MAIS PAS QU'...

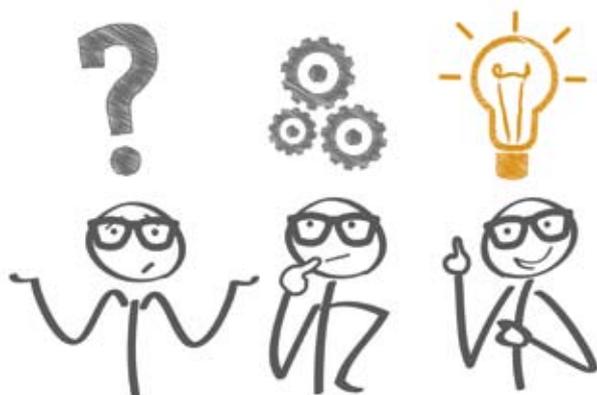
Cependant, tout ne peut pas être conservé. Des éliminations sont en effet possibles en respectant une procédure particulière. Elles sont décidées en fonction de l'échéance de la durée d'utilité administrative (DUA). Ces DUA sont précisées pour chaque catégorie de document dans des circulaires. Les missions du CDG étant spécifiques, il a été décidé, avec l'aval des Archives Départementales, d'adapter certains délais.

DU PAPIER ET DU NUMÉRIQUE...

Suite au traitement des archives du CDG, la réflexion sur la conservation définitive des archives électroniques a également été engagée. Elles répondent aux mêmes réglementations que les archives papier même si leur matérialité et leurs supports sont plus complexes et moins fiables.

« Les administrations
sont responsables de
leurs archives »





RENCONTRE THÉMATIQUE "LES DÉFIS DU MANAGER : UN COACH POUR EN PARLER !" 8 NOVEMBRE DE 14H À 17H30

DGS, secrétaires de mairie, responsables de direction et de service, vous partagez tous l'exercice d'une fonction managériale.

Où en êtes-vous dans l'exercice de cette fonction ? Que signifient les difficultés auxquelles vous êtes confrontés ? Comment pouvez-vous "faire avec" et quelles ressources pouvez-vous mobiliser pour les dépasser ?

C'est à ces questions que nous vous proposons d'aborder avec Vincent Lenhardt, coach spécialisé dans l'accompagnement des dirigeants.

Cette rencontre-conférence, organisée en partenariat avec le Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT) s'adresse principalement aux personnes en situation de management mais peut également intéresser les élus qui souhaitent partager ces questions avec l'encadrement de leur administration.

Inscriptions sur le site internet du CDG 35 en suivant le lien suivant : http://www.cdg35.fr/accueil_internet/connaitre_le_cdg35/les_rencontres_thematiques

TOUS À BREST LE 13 DÉCEMBRE 2016

Organisée par les CDG bretons et le CNFPT, la 3^{ème} édition du Forum des Elus et de l'Emploi Public Local se déroulera à Brest le 13 décembre 2016.

Cet événement unique combine Salon de l'emploi, ouvert au grand public, et séminaire professionnel à destination des élus et des responsables de collectivités (DGS, DRH...).

Conférences, ateliers, tables rondes permettront d'appréhender les enjeux et problématiques actuelles des ressources humaines territoriales. Le carrefour des mobilités dans les fonctions publiques sera l'occasion pour employeurs et personnels d'échanges et de questions sur les opportunités d'emploi et les modalités de recrutement.

S'y déroulera également la remise des prix du 2^{ème} Trophée Breton de la Restauration Territoriale. Quelle que soit leur taille, toutes les collectivités de Bretagne ayant un service de restauration en régie pouvaient présenter une équipe.

Renseignements sur cet événement : <http://www.forum-emploipublic-local.fr/>



INFO DERNIÈRE MINUTE

Compte tenu des différents textes réglementaires attendus d'ici à la fin de l'année 2016, l'examen des tableaux d'avancement pour l'année 2017 aura lieu au cours du 1^{er} semestre 2017.

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Octobre 2016

Directeur de la publication :

Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35

Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,
Directeur Général des Services

Coordination :

Isabelle LANDRÉ-MERCIER

Ont collaboré à ce numéro :

Anne-Catherine BASLÉ, Sandrine BOULY,
Marc GONZALEZ, Pascale LARVOL,
Sylvaine LATINIER, Ludivine LAUNAY,
Dominique LE GOFF, Christèle
REGNAULT, Sylvie SOYER,
Adélie URBANI, 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 :

Octobre 2016

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 :

Le lancement de la 3^è promotion Agent de Maintenance des Equipements Publics 2016-2017 (dossier)

