www.fnact.com

# LA VOIX des Départements & Régions

Syndicat CFTC La Vie à Défendre TERRITORIAUX
Génération 2018

**LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION CFTC**
**DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

SUPPLÉMENT DU MAGAZINE LA VOIX N°339

## NOUVELLES CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS...

**pour les attachés territoriaux en 2017**

**| ACTUALITE 3**
Région Grand-Est : protestations et désorganisation après la fusion des trois régions

**| STATUT 11**
Attaché territorial : nouveau cadre d'emplois et réforme des grilles de rémunération dès 2017

**| CARRIERES 27**
Reçus-collés : nouvelles mesures pour accompagner les lauréats de concours

# Départements et régions : écoutons ce que les agents ont à dire !

*Notre Fédération syndicale CFTC de la fonction publique territoriale a pu constater ces dernières années une vive accentuation des contraintes fixées aux agents territoriaux pour assurer nos missions de services publics locaux.*

*Les non-remplacements des départs, les réorganisations permanentes, les budgets resserrés et toujours le développement de nouvelles missions pèsent lourdement sur les conditions de travail des agents. Et sur leur santé !*

*Ce constat général est tout aussi vif pour les conseils départementaux et les régions. Ces établissements territoriaux sont pris dans l'entonnoir des politiques de rigueur et des réformes successives : fusions des régions, partage des compétences départementales avec des métropoles, regroupement/redéploiement des circonscriptions ou services locaux, contraintes supplémentaires dans les collèges et les lycées...*

*Le cycle terrible de la surcharge des agents entraîne des burn-out dans des services avec déjà des effectifs insuffisants, burn-out qui engendrent davantage d'absences et aggravent encore le poids que doivent porter les agents présents...*

*À cela s'ajoutent les réorganisations, mutualisations de services et regroupements qui produisent des pertes de repères. Les personnels régionaux et départementaux s'inquiètent pour leur avenir dans des organisations en perpétuel mouvement, cela souvent à budgets constants.*

*Pour la CFTC, il est vital qu'un véritable dialogue social s'instaure pour mieux accompagner ces changements. La consultation et l'information des personnels est une priorité. Car ceux-ci restent les spécialistes de leur métier et permettent d'obtenir les améliorations et les gains d'efficacité attendus.*

*Cela nécessite du temps et l'engagement d'une véritable volonté politique. Une conviction que la CFTC compte bien défendre dans les conseils départementaux et régionaux, les lycées, les collèges, circonscriptions, MDPH et les SDIS...*

***Alban Reverdy, Président de la FFPT-CFTC***

*Supplément d'avril 2017.*
***La Voix Départements et Régions est un supplément du Magazine La Voix***
**RESPONSABLE DES ÉDITIONS ET DIRECTEUR DE LA VOIX :** ALBAN REVERDY, Président de la FFPT-CFTC, 85, rue Charlot 75140 Paris Cedex 03. CPPAP n°0316 S06795 / ISSN n°07619235 / **FONDATEUR DE LA VOIX :** Louis BRETECHER / **REDACTEUR EN CHEF :** Francis COUDIN, Tél. 01 44 84 52 16 - maglavoix@orange.fr / **PHOTOS COUVERTURE :** Fotolia.com - **ÉDITIONS - PUBLICITÉ :** Les Éditions Méditérranée, 350 avenue du Prado, 13008 Marseille. - editions.mediterranee@orange.fr - Tél. 04 91 16 73 60 - Fax 04 91 71 37 87 / **IMPRIMERIE :** Media Print - Zac St Martin, rue Benjamin Franklin, 84120 PERTUIS - Tél. 04 90 68 65 56 - Fax 04 86 85 51 24

LA VOIX
des Départements & Régions

# LA VOIX
## des Départements & Régions

8

24

4

# Sommaire

**| Edito** 1

**| Actualité** 3
- Région Grand-Est : protestations et désorganisation après la fusion des trois régions
- Sapeurs-pompiers : forte mobilisation pour défendre leur statut
- Enquête Spasdis-CFTC : 70% des agents des SDIS déplorent l'ambiance avec leur hiérarchie
- Socle européen des droits sociaux : les propositions CFTC

**| Statut** 11
- Attaché territorial : nouveau cadre d'emplois et réforme des grilles de rémunération dès 2017

**| Carrières** 21
- Fonction publique territoriale : l'écart de rémunération entre fonctionnaires et contractuels s'accentue
- Formation : 2017, l'année de transition entre DIF et CPA pour les agents publics
- Reçus-collés : nouvelles mesures pour accompagner les lauréats de concours
- Protection fonctionnelle : les frais judiciaires des agents et fonctionnaires pris en charge

## Région Grand-Est :

# Protestations et désorganisation après la fusion des trois régions

**Après la fusion en 2016 des conseils régionaux Alsace, Champagne-Ardennes et Lorraine, la nouvelle région Grand-Est envisage un plan visant à harmoniser la situation des agents territoriaux sur tout le territoire. Seulement, celui-ci se ferait au détriment des conditions de travail en occultant les moyens et en tirant sur les effectifs. Des raisons pour lesquelles les syndicats CFTC, CGT, CFDT, FO, Unsa et FSU appelaient à la grève ce 24 mars 2017...**

« *Les agents ne sont pas une variable d'ajustement des politiques d'austérité* », protestaient les syndicats en faisant allusion au plan budgétaire constant de la région au moment de se réformer et de se réorganiser.

Alors que les syndicats constatent une dégradation des conditions de travail, cette décision risque encore d'accentuer la précarité. La mobilisation du 24 mars entre manifestations et grève visaient ainsi à protester contre les choix de l'administration qui n'a d'autre objectif qu'un vaste plan d'économie. Face aux conditions de travail « inacceptables », les six organisations syndicales demandent un véritable plan d'investissement en direction des agents (conditions de travail, effectifs, remplacement des départs à la retraite et des absences). Ils attendent également l'harmonisation des régimes indemnitaires par le haut et une véritable transparence sur la mobilité et les recrutements de personnels...

Les manifestants ont ainsi pu interpeller les conseillers régionaux, à Metz, réunis au même moment en séance plénière, sur les difficultés auxquelles sont exposés les plus de 7 000 agents de la région.

## Sapeurs-pompiers :

# forte mobilisation pour défendre leur statut

**Les sept organisations syndicales représentant les sapeurs-pompiers professionnels se sont largement mobilisées le 14 mars à Paris dans un mouvement unitaire rassemblant près de 5 000 manifestants. Entre austérité et conditions de travail de plus en plus usantes, les sapeurs-pompiers ont décidé d'agir à la suite de réunions avec le ministère de l'Intérieur où ils n'ont pas vu d'avancée concrète.**

CFTC-Spasdis, CFDT, CGT, CFE-CGC, FA-SPP-Pats, SUD-Sdis et Unsa ont largement mobilisé le mardi 14 mars à Paris. Un tel mouvement des sept organisations syndicales remonte aux années 1990, exprimant ainsi le ras-le-bol des personnels des services d'incendie et de secours et de leurs représentants.

Selon les syndicats, 5 000 personnes ont défilé dans Paris depuis la place de la République pour réclamer à la fois plus de moyens et une meilleure prise en compte de leurs conditions de travail. Pressuré d'un côté par

des interventions dans des conditions de plus en plus dures, les sapeurs-pompiers doivent également faire face aux politiques d'austérité des départements. Le travail en sous-effectif, ou en recourant davantage aux sapeurs-pompiers volontaires, contribue fortement aux mal-être des agents (cf. l'enquête du Spasdis-CFTC).

Augmentation des interventions, vieillissement des matériels, baisse des effectifs ont des conséquence à la fois sur la pénibilité des métiers... Mais aussi sur la qualité du service avec l'allongement des délais d'intervention des sapeurs-pompiers.

Pour faire face aux dérives (sous-effectifs, précarité des volontaires...), les représentants des sapeurs-pompiers en appellent à un management humain pour « *stopper les risques psycho-sociaux et une réelle prise en compte de la santé, sécurité et qualité de vie au travail en respectant notamment la réglementation sur le temps de travail et le fonctionnement des CHSCT* ».

Ils proposent de contribuer à la reconnaissance par « *une amélioration du déroulement de carrière des personnels administratifs, techniques et spécialisés, agents essentiels dans le soutien logistique des unités opérationnelles* ». Et les syndicats s'opposent à la stratégie de sapeurs-pompiers professionnels faisant-fonction, laissés de côté à l'issue des mesures transitoires de la filière sapeur-pompier.

**les représentants des sapeurs-pompiers en appellent à un management humain pour « *stopper les risques psycho-sociaux et une réelle prise en compte de la santé* »**

Cette grande manifestation parisienne visait à la fois à défendre la qualité du service des secours à la personne et l'avenir pour les professionnels mis sous pression tant dans les services d'intervention qu'administratifs et techniques.

## Enquête Spasdis-CFTC :

# 70% des agents des SDIS déplorent l'ambiance avec leur hiérarchie

**Sentiment d'abandon, burn-out, ambiance dégradée, démotivation... L'enquête réalisée par le syndicat du Spasdis-CFTC auprès des sapeurs-pompiers révèle une vive augmentation du mal-être au travail et du décrochage d'agents au sein des services d'incendie et de secours. Sur la base de 700 questionnaires analysés en octobre dernier, le syndicat CFTC a pu observer une forte dégradation de l'ambiance de travail constatée par 71,2 % des Pats, 62,3 % des sapeurs-pompiers professionnels et même 37,5 % des sapeurs-pompiers volontaires dans les Sdis.**

Le constat le plus frappant de l'étude 2016, réalisée par le Spasdis-CFTC, tient au sentiment d'abandon des sapeurs-pompiers et des agents administratifs et techniques (Pats) des services départementaux d'incendie et de secours. En effet, plus de 85 % d'entre eux ne se sentent pas soutenus par leur direction et plus de 55 % ont le même sentiment vis-à-vis de leur hiérarchie directe.

Parmi les trois catégories, ce sont les Pats qui décrient le plus la relation qu'ils entretiennent à leur direction. Seuls 8,5 % d'entre eux estiment être soutenus par celle-ci. Tandis que c'est quasiment le double pour les sapeurs-pompiers professionnels (SPP). Les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) se situant entre deux. Ce sont encore les Pats qui regrettent davantage (pour trois quarts d'entre eux) de ne pas être considérés par leur supérieur hiérarchique, une part qui frôle les 65 % pour les SPP et SPV. L'enquête montre pourtant que les fonctions et missions motivent une large majorité des personnels de Sdis, à tous les niveaux. Les sous-officiers de sapeurs-pompiers en tant que managers de proximité

font exception avec près d'un quart d'entre eux qui se disent démotivés.

### État dépressif en lien avec le travail

Dans ce sens, le ressenti par rapport au travail est dominé par le sentiment d'inutilité et de surexploitation (plus de 70 % des répondants Pats et SPP). Entre 25 % et 35 % des professionnels ont ainsi été victimes d'un état dépressif lié au travail. Mais les plus exposés sont les Pats (34,7 %) et les officiers et sous-officiers (25 %). Le désintérêt de la hiérarchie pèse lourdement sur le mal-être des personnels, dont la source est majoritairement interne pour les sapeurs-pompiers professionnels dont les interventions sont également éprouvantes. Autre facteur, le sentiment d'injustice est vécu de façon très sensible avec les deux tiers des personnels qui estiment ne pas avoir de perspective d'évolution de carrière.

Sur la base de cette enquête, le Spasdis-CFTC a interpellé le gouvernement, dans un courrier du 28 octobre, en demandant au directeur général de la sécurité civile les actions qu'il avait et souhaitait engager pour les agents... « *Alors que le cadre législatif et réglementaire (...) de prévention des risques professionnels existe.* »

# Socle européen des droits sociaux : Les propositions CFTC

**Joseph Thouvenel, vice-président de la Confédération CFTC présente les positions de l'organisation syndicale sur le socle européen des droits sociaux, positions qui ont été défendues face aux représentants de la Commission européenne.**

**« En préambule, j'ai rappelé l'attachement de la CFTC à la construction européenne, mais une construction synonyme de progrès social et de respect des peuples », introduit Joseph Thouvenel.**

### La commission pose trois questions :

- Le socle européen des droits sociaux doit-il tendre à harmoniser les droits vers le haut ou vers la moyenne ?
- Quel doit être le périmètre d'action du socle : zone euro ou UE entière ?
- Quels sont les points à mettre en avant dans les trois axes principaux dégagés par la Commission européenne (1/formation et accès à l'emploi, 2/travail et conditions de travail, 3/ protection sociale) ?

### 1/le socle européen des droits sociaux doit-il tendre à harmoniser les droits vers le haut ou vers la moyenne ?

Nous traitons de l'humain, pas de statistiques et de modèles mathématiques. Le but à atteindre : que chaque personne, chaque famille puisse vivre dignement de son travail. Pour ne prendre qu'un exemple, aujourd'hui en Europe, le salaire minimum français peut être considéré comme un des plus élevé. Permet-il à une personne de vivre dignement ? Le salarié au Smic qui aura travaillé durement toute sa vie, sans aucune interruption, arrivé à la retraite pourra t- il vivre dignement ?

La réponse est non !

La seule voie de dignité possible est l'harmonisation vers le haut. Bien entendu, elle doit se faire avec réalisme et pragmatisme mais l'ambition collective européenne doit être l'excellence en matière sociale comme dans les autres domaines.

### 2/Quel doit être le périmètre d'action du socle : zone euro ou UE entière ?

La consultation sur le socle européen des droits sociaux émane de la Commission Européenne, commission dont le champ de responsabilité est bien l'ensemble de l'Union et non uniquement

la zone euro. En conséquence, ce socle doit être commun à l'ensemble de l'Union, que l'on soit dans ou hors zone monétaire, chacun doit pouvoir avoir accès à un travail décent, justement rémunéré avec une couverture sociale efficace. Il s'agit de droits humains élémentaires, qui doivent être respectés par tous les pays et non des variables d'ajustement économique.

Quel sens a une union où la concurrence entre pays se fait notamment en rabotant ou ignorant les droits sociaux fondamentaux ? Le rejet grandissant des peuples vis-à-vis de Bruxelles vient en grande partie de choix de la commission priorisant une concurrence débridée et la finance par rapport aux droit fondamentaux des salariés et à l'économie réelle.

Une union à deux vitesses sociales c'est, institutionnaliser la concurrence déloyale entre pays tout en étant germe d'autodestruction de l'union.

### 3/ Quels sont les points à mettre en avant dans les trois axes principaux dégagés par la Commission européenne (1/formation et accès à l'emploi, 2/travail et conditions de travail, 3/ protection sociale) ?

Pour qu'une politique réussisse, il faut qu'elle soit globalement cohérente. Tous les éléments d'une politique sont interdépendants entre eux. Quel sens y aurait-il à avoir des employés bien formés, travaillant dans des conditions abominables, avec une couverture sociale défaillante ?

Les droits fondamentaux des salariés, le socle social européen, sont un tout. Curieusement la commission oublie le moyeu central de ces trois axes principaux : le salaire.

Une rémunération qui doit permettre de vivre dignement, notamment en se logeant, se soignant, avoir des activités culturelles, des loisirs, fonder et élever une famille, etc. Le juste salaire est également un élément de reconnaissance et de motivation. Il permet d'élaborer des projets

et par là favorise une mobilité choisie. Pour la CFTC, nous avons besoin d'un état des lieux pays par pays, concernant les salaires et les trois axes sur lesquels vous nous interrogez, afin de déterminer par rapport aux objectifs à atteindre, les voies et moyens qui doivent être mis en œuvre au niveau européen et national.

Cet état des lieux doit se faire conjointement avec une action prospective afin notamment de prendre en compte le développement des nouvelles technologies et leurs conséquences en terme d'emplois et de protection sociale, et ce pour tous les travailleurs quel que soit leur statut : fonctionnaires, salariés, indépendants, professions libérales, etc.

## Attaché territorial :

# Nouveau cadre d'emplois et réforme des grilles de rémunération dès 2017

**Depuis le 1er janvier 2017, la carrière des attachés territoriaux est revue et revalorisée avec leurs rémunérations indiciaires. Leur nouvelle grille de rémunération de catégorie A est désormais applicable. Deux décrets parus le 27 décembre 2016 détaillent le déroulement de carrière, les nouveaux grades des attachés territoriaux ainsi que les conditions de leur reclassement au 1er janvier.**

Quoique très contestée, la réforme du statut particulier des attachés territoriaux est désormais applicable aux fonctionnaires du cadre d'emplois. Les nouvelles grilles de rémunération des trois grades sont révisées au 1er janvier 2017. Il s'agit d'une première étape avant de nouvelles revalorisations indiciaires prévues en 2018 et 2019 (cf.tableau ci-après).

Cette réforme née de l'accord 2015 sur les rémunérations (PPCR) dans la fonction publique signé avec la CFTC, la CFDT, l'Unsa, la FSU, la FA-FP et la CFE-CGC revalorise les rémunérations spécifiques des attachés dont le nouveau cadre d'emplois unique comprend trois grades (le cadre d'emplois des directeurs territoriaux étant mis en extinction) :

- Attaché hors classe (6 échelons + HEA, IM 645-HEA).
- Directeur territorial (7 échelons, IM 591-808) : grade mis en extinction,
- Attaché principal (9 échelons puis 10 en 2020, IM 489-793 en 2017),
- Attaché territorial (11 échelons, IM 383-664 en 2017),

(*) IM : indice majoré.

| GRADES ET ÉCHELONS | INDICES BRUTS à compter du 1er janvier 2017 | INDICES MAJORÉS à compter du 1er janvier 2017 | INDICES BRUTS à compter du 1er janvier 2018 | INDICES MAJORÉS à compter du 1er janvier 2018 | INDICES BRUTS à compter du 1er janvier 2019 | INDICES MAJORÉS à compter du 1er janvier 2019 | INDICES BRUTS à compter du 1er janvier 2020 | INDICES MAJORÉS à compter du 1er janvier 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

## Attaché hors classe

| ÉCHELONS SPÉCIAL | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6ème échelon | 1 022 | 826 | 1 027 | 830 | 1 027 | 830 | 1027 | 830 |
| 5ème échelon | 979 | 793 | 985 | 798 | 995 | 806 | 995 | 806 |
| 4ème échelon | 929 | 755 | 935 | 760 | 946 | 768 | 946 | 768 |
| 3ème échelon | 882 | 719 | 888 | 724 | 896 | 730 | 896 | 730 |
| 2ème échelon | 834 | 683 | 841 | 688 | 850 | 695 | 850 | 695 |
| 1er échelon | 784 | 645 | 790 | 650 | 797 | 655 | 797 | 655 |

## Directeur territorial (grade en extinction)

| ÉCHELONS SPÉCIAL | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7ème échelon | 999 | 808 | 1005 | 813 | 1015 | 821 | 1020 | 824 |
| 6ème échelon | 948 | 769 | 955 | 774 | 968 | 784 | 968 | 784 |
| 5ème échelon | 889 | 725 | 897 | 730 | 907 | 739 | 907 | 739 |
| 4ème échelon | 839 | 687 | 846 | 692 | 857 | 700 | 857 | 700 |
| 3ème échelon | 788 | 648 | 795 | 653 | 798 | 656 | 798 | 656 |
| 2ème échelon | 750 | 619 | 756 | 524 | 759 | 626 | 759 | 626 |
| 1er échelon | 713 | 591 | 719 | 596 | 722 | 598 | 722 | 598 |

## Attaché principal*

| GRADES ET ÉCHELONS | INDICES BRUTS à compter du 1er janvier 2017 | INDICES MAJORÉS à compter du 1er janvier 2017 | INDICES BRUTS à compter du 1er janvier 2018 | INDICES MAJORÉS à compter du 1er janvier 2018 | INDICES BRUTS à compter du 1er janvier 2019 | INDICES MAJORÉS à compter du 1er janvier 2019 | INDICES BRUTS à compter du 1er janvier 2020 | INDICES MAJORÉS à compter du 1er janvier 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ÉCHELONS SPÉCIAL | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA |
| 10ème échelon | | | | | | | 1015 | 821 |
| 9ème échelon | 979 | 793 | 985 | 798 | 995 | 806 | 995 | 806 |
| 8ème échelon | 929 | 755 | 935 | 760 | 946 | 768 | 946 | 768 |
| 7ème échelon | 879 | 717 | 885 | 722 | 896 | 730 | 896 | 730 |
| 6ème échelon | 830 | 680 | 836 | 685 | 843 | 690 | 843 | 690 |
| 5ème échelon | 778 | 640 | 783 | 645 | 791 | 650 | 791 | 650 |
| 4ème échelon | 725 | 600 | 732 | 605 | 732 | 605 | 732 | 605 |
| 3ème échelon | 672 | 560 | 679 | 565 | 693 | 575 | 693 | 575 |
| 2ème échelon | 626 | 525 | 633 | 530 | 639 | 535 | 639 | 535 |
| 1er échelon | 579 | 489 | 585 | 494 | 593 | 500 | 593 | 500 |

## Attaché territorial

| ÉCHELONS SPÉCIAL | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA | HEA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11ème échelon | 810 | 664 | 816 | 669 | 821 | 673 | 821 | 673 |
| 10ème échelon | 772 | 635 | 778 | 640 | 778 | 640 | 778 | 640 |
| 9ème échelon | 712 | 590 | 718 | 595 | 732 | 605 | 732 | 605 |
| 8ème échelon | 672 | 560 | 679 | 565 | 693 | 575 | 696 | 575 |
| 7ème échelon | 635 | 532 | 642 | 537 | 653 | 545 | 653 | 545 |
| 6ème échelon | 600 | 505 | 607 | 510 | 611 | 513 | 611 | 513 |
| 5ème échelon | 551 | 468 | 558 | 473 | 567 | 480 | 567 | 480 |
| 4ème échelon | 512 | 440 | 518 | 445 | 525 | 450 | 525 | 450 |
| 3ème échelon | 483 | 418 | 490 | 423 | 499 | 430 | 499 | 430 |
| 2ème échelon | 457 | 400 | 462 | 405 | 469 | 410 | 469 | 410 |
| 1er échelon | 434 | 383 | 441 | 388 | 444 | 390 | 444 | 390 |

(*) en 2020, le grade d'attaché principal passera de neuf à dix échelons et les durées d'avancement d'échelon seront modifiées.

# Dossier «Statut»

Les cinq principales réformes de la catégorie A de la filière administrative :

1. création d'un cadre d'emplois unique d'attaché territorial,
2. mise en extinction du cadre d'emplois supérieur de directeur territorial,
3. réduction du nombre d'échelons dans les deux premiers grades avec une durée unique dans chaque échelon,
4. Le deuxième grade (attaché principal) sera doté d'un onzième échelon en 2020,
5. l'accès au dernier grade (attaché hors classe) est subordonné à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité (dont les emplois fonctionnels).

## Le niveau de responsabilité selon les grades

Avec ce nouveau cadre d'emplois d'attaché territorial, la définition des fonctions que peuvent exercer chaque fonctionnaire selon le grade sont redéfinies. Ainsi, les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans :

• Les communes de plus de 2 000 habitants, les autres collectivités territoriales,
• Les SDIS, les OPH de plus de 3 000 logements ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants,
• L'emploi de DGS de communes de plus de 2 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille

### Attachés territoriaux : les durées d'avancement d'échelon en 2017

| GRADES ET ÉCHELONS | DURÉE |
|---|---|
| **ATTACHÉ HORS CLASSE** | |
| Spécial | — |
| 6ème échelon | — |
| 5ème échelon | 3 ans |
| 4ème échelon | 2 ans et 6 mois |
| 3ème échelon | 2 ans |
| 2ème échelon | 2 ans |
| 1er échelon | 2 ans |

| GRADES ET ÉCHELONS | DURÉE |
|---|---|
| **ATTACHÉ** | |
| 11ème échelon | — |
| 10ème échelon | 4 ans |
| 9ème échelon | 3 ans |
| 8ème échelon | 3 ans |
| 7ème échelon | 3 ans |
| 6ème échelon | 3 ans |
| 5ème échelon | 2 ans et 6 mois |
| 4ème échelon | 2 ans |
| 3ème échelon | 2 ans |
| 2ème échelon | 2 ans |
| 1er échelon | 1 ans et 6 mois |

| GRADES ET ÉCHELONS | DURÉE |
|---|---|
| **ATTACHÉ PRINCIPAL** | |
| 9ème échelon | — |
| 8ème échelon | 3 ans |
| 7ème échelon | 3 ans |
| 6ème échelon | 2 ans et 6 mois |
| 5ème échelon | 2 ans |
| 4ème échelon | 2 ans |
| 2ème échelon | 2 ans |
| 1ème échelon | 2 ans |
| 1er échelon | 2 ans |

| Grade en voie d'extinction : | |
|---|---|
| GRADES ET ÉCHELONS | DURÉE |
| **DIRECTEUR TERRITORIAL** | |
| 7ème échelon | — |
| 6ème échelon | 3 ans |
| 5ème échelon | 3 ans |
| 4ème échelon | 3 ans |
| 3ème échelon | 3 ans |
| 2ème échelon | 2 ans |
| 1er échelon | 2 ans |

assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants, les fonctions de directeur d'OPH de plus de 1 500 logements.

Et ceux du grade d'attaché hors classe prennent leurs fonctions dans :

- Des communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les SDIS, les OPH de plus de 5 000 logements ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département,
- L'emploi de DGS de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants,
- les fonctions de directeur d'OPH de plus de 5 000 logements ou d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants.

Si le grade de directeur territorial est en voie d'extinction, ceux-ci ont d'ici-là vocation à exercer leurs fonctions :

- Dans des communes de plus de 10 000 habitants,
- les autres collectivités territoriales, SDIS, OPH de plus de 5 000 logements ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants,
- l'emploi de DGS de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants,
- les fonctions de directeur d'OPH de plus de 3 000 logements ou d'établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants.

## Les conditions d'avancement de grade

L'avancement du grade d'attaché au grade d'attaché principal (après inscription sur un tableau d'avancement) est ouvert :

1. **Sur examen professionnel :** aux attachés qui justifient au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de trois ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ont atteint le 5ème échelon du grade d'attaché ;

2. **Au choix :** aux attachés qui justifient d'au moins sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et qui ont atteint le 8ème échelon du grade d'attaché.

Les fonctionnaires promus sont alors reclassés selon les conditions suivantes :
L'avancement **du grade d'attaché principal au grade d'attaché hors classe** (après

| Situation initiale dans le grade d'attaché | Situation d'intégration dans le grade d'attaché principal | ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon |
|---|---|---|
| 11ème échelon | 6ème échelon | Ancienneté acquise |
| 10ème échelon | 5ème échelon | Ancienneté acquise |
| 9ème échelon | 4ème échelon | Ancienneté acquise |
| 8ème échelon | 3ème échelon | Ancienneté acquise |
| 7ème échelon | 3ème échelon | Sans ancienneté |
| 6ème échelon | 2ème échelon | Ancienneté acquise |
| 5ème échelon | 1er échelon | Ancienneté acquise |

inscription sur un tableau d'avancement) est ouvert :

**Au choix :** aux attachés principaux ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade ainsi que les directeurs territoriaux ayant atteint au moins le troisième échelon de leur grade s'ils justifient soit :

•de six années de détachement dans des emplois culminant au moins à l'indice brut 985 conduisant à pension •de la CNRACL ou du Code des pensions civiles et militaires de retraite,
•de huit années de détachement sur des emplois culminant au moins à l'indice brut 966, conduisant à pension de la CNRACL ou du Code des pensions civiles et militaires de retraite, de huit années d'exercice, dans un cadre d'emplois de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité :

**a.** Niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui du DGS de commune (ou établissement public assimilés) de 10 000 à moins de 40 000 habitants,

**b.** niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui des emplois fonctionnels de direction dans les communes de 40 000 à moins de 150 000 habitants ainsi que les établissements publics locaux assimilés, dans les départements de moins de 900 000 habitants, les SDIS et les régions de moins de 2 000 000 d'habitants,
**c.** niveau hiérarchique au plus inférieur de deux niveaux à celui des emplois fonctionnels de direction dans les communes de 150 000 habitants et plus, les départements de 900 000 habitants et plus, les SDIS, les régions de 2000 000 d'habitants et plus ainsi que les établissements publics locaux assimilés.

Peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe les attachés principaux et les directeurs territoriaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Ils doivent alors justifier :

## Les fonctionnaires promus sont alors reclassés selon les conditions suivantes* :

| Situation initiale dans le grade d'attaché principal | Situation d'intégration dans le grade d'attaché hors classe | ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon |
|---|---|---|
| 9ème échelon<br>A partir de 3 ans d'ancienneté<br>Avant 3 ans d'ancienneté | 6ème échelon<br>5ème échelon | Ancienneté acquise au-delà de 3ans<br>Ancienneté acquise |
| 8ème échelon | 4ème échelon | 5/6 de l'ancienneté acquise |
| 7ème échelon | 3ème échelon | 4/5 de l'ancienneté acquise |
| 6ème échelon | 2ème échelon | 4/5 de l'ancienneté acquise |
| 5ème échelon | 1er échelon | Ancienneté acquise |

(*) les conditions de reclassement seront modifiées en 2020 pour tenir compte de l'ajout d'un dixième échelon au grade d'attaché principal.

- de trois ans d'ancienneté au 9ème échelon de leur grade (avoir atteint le dixième échelon à compter de 2020) et les directeurs territoriaux doivent avoir atteint le 7ème échelon de leur grade. Le quota de nomination est dans ce cas de une pour quatre.

Cependant, un plafond est fixé pour les nominations au grade hors classe à 10 % des effectifs du cadre d'emplois de la collectivité ou de l'établissement.

### Promotion interne de la catégorie B à attaché territorial

La promotion interne de la catégorie B au cadre d'emplois de catégorie A des attachés territoriaux est ouverte :

aux fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de cinq années de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement, et aux fonctionnaires territoriaux de catégorie B qui ont exercé les fonctions de DGS des communes de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins deux ans.

Dans ce cas, le quota est d'un recrutement par la promotion interne pour trois recrutements.

L'intégration dans le grade d'attaché territorial se fait selon le classement du fonctionnaire en catégorie B (du 1er, 2ème ou 3ème grade) :

| SITUATION DANS LE 3ème GRADE du corps ou du cadre d'emplois de catégorie B | SITUATION DANS LE GRADE D'ATTACHÉ DU CADRE D'EMPLOIS des attachés territoriaux | |
|---|---|---|
| Échelons | Grade d'attaché Échelons | Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon |
| 11ème échelon | 10ème échelon | Sans ancienneté |
| 10ème échelon | 10ème échelon | Sans ancienneté |
| 9ème échelon | 9ème échelon | Ancienneté acquise |
| 8ème échelon | 9ème échelon | Sans ancienneté |
| 7ème échelon | 8ème échelon | Sans ancienneté |
| 6ème échelon | 7ème échelon | Sans ancienneté |
| 5ème échelon | 6ème échelon | Sans ancienneté |
| 4ème échelon | 5ème échelon | Ancienneté acquise |
| 3ème échelon | 5ème échelon | Sans ancienneté |
| 2ème échelon | 4ème échelon | Ancienneté acquise |
| 1er échelon | 3ème échelon | Ancienneté acquise |

| SITUATION DANS LE 2ème GRADE du corps ou du cadre d'emplois de catégorie B | SITUATION DANS LE GRADE D'ATTACHÉ DU CADRE D'EMPLOIS des attachés territoriaux | |
|---|---|---|
| 13ème échelon | 8ème échelon | Ancienneté acquise |
| 12ème échelon | 8ème échelon | Sans ancienneté |
| 11ème échelon | 7ème échelon | Sans ancienneté |
| 10ème échelon | 6ème échelon | Ancienneté acquise |
| 9ème échelon | 6ème échelon | Sans ancienneté |
| 8ème échelon | 5ème échelon | Ancienneté acquise |
| 7ème échelon | 5ème échelon | Sans ancienneté |
| 6ème échelon | 4ème échelon | Ancienneté acquise |
| 5ème échelon | 3ème échelon | Ancienneté acquise |
| 4ème échelon | 3ème échelon | Sans ancienneté |
| 3ème échelon | 2ème échelon | Ancienneté acquise |
| 2ème échelon | 2ème échelon | Sans ancienneté |
| 1er échelon | 1er échelon | Ancienneté acquise |

| SITUATION DANS LE 1er GRADE du corps ou du cadre d'emplois de catégorie B | SITUATION DANS LE GRADE D'ATTACHÉ DU CADRE D'EMPLOIS des attachés territoriaux | |
|---|---|---|
| 13ème échelon | 7ème échelon | Ancienneté acquise |
| 12ème échelon | 7ème échelon | Sans ancienneté |
| 11ème échelon | 6ème échelon | Sans ancienneté |
| 10ème échelon | 5ème échelon | Ancienneté acquise |
| 9ème échelon | 5ème échelon | Sans ancienneté |
| 8ème échelon | 4ème échelon | Ancienneté acquise |
| 7ème échelon | 4ème échelon | Sans ancienneté |
| 6ème échelon | 3ème échelon | Ancienneté acquise |
| 5ème échelon | 2ème échelon | Ancienneté acquise |
| 4ème échelon | 2ème échelon | Sans ancienneté |
| 3ème échelon | 2ème échelon | Sans ancienneté |
| 2ème échelon | 2ème échelon | Sans ancienneté |
| 1er échelon | 1er échelon | Ancienneté acquise |

## Le reclassement des attachés et directeurs territoriaux au 1er janvier 2017

Au 1er janvier 2017, les attachés et directeurs territoriaux doivent être reclassés dans le nouveau cadre d'emplois d'attaché territorial selon leur situation initiale. Le détail de l'échelon et de l'ancienneté sont précisés dans le tableau ci-dessous :

Les agents qui bénéficient d'un avancement de grade au titre de 2016 sont placés dans le grade d'avancement. Il est alors tenu compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever des conditions antérieures à 2017. Ils sont reclassés selon ces conditions antérieures.

De même, les attachés territoriaux éligibles à un avancement de grade au titre de l'année 2017 ou 2018, au regard des règles antérieures à cette réforme de 2017, resteront éligibles à cet avancement. Les attachés alors promus au grade d'attaché principal qui n'ont pas atteint le 5ème échelon du grade d'attaché à la date de leur promotion sont classés au 1er échelon du grade d'attaché principal, sans ancienneté d'échelon conservée.

| SITUATION D'ORIGINE | NOUVELLE SITUATION | ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon |
|---|---|---|
| **Grade de directeur** | **Grade de directeur** | |
| 7ème échelon | 7ème échelon | Ancienneté acquise |
| 6ème échelon | 6ème échelon | Ancienneté acquise |
| 5ème échelon | 5ème échelon | Ancienneté acquise |
| 4ème échelon | 4ème échelon | Ancienneté acquise |
| 3ème échelon | 3ème échelon | Ancienneté acquise |
| 2ème échelon | 2ème échelon | Ancienneté acquise |
| 1er échelon | 1er échelon | Ancienneté acquise |

| SITUATION D'ORIGINE | NOUVELLE SITUATION | ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon |
|---|---|---|
| **Attaché** | **Attaché** | |
| 12ème échelon | 11ème échelon | Ancienneté acquise |
| 11ème échelon | 10ème échelon | Ancienneté acquise |
| 10ème échelon | 9ème échelon | Ancienneté acquise |
| 9ème échelon | 8ème échelon | Ancienneté acquise |
| 8ème échelon | 7ème échelon | Ancienneté acquise |
| 7ème échelon | 6ème échelon | Ancienneté acquise |
| 6ème échelon | 5ème échelon | Ancienneté acquise |
| 5ème échelon | 4ème échelon | Ancienneté acquise |
| 4ème échelon | 3ème échelon | Ancienneté acquise |
| 3ème échelon | 2ème échelon | Ancienneté acquise |
| 2ème échelon | 2ème échelon | Sans ancienneté |
| 1er échelon | 1er échelon | Ancienneté acquise |

| SITUATION D'ORIGINE | NOUVELLE SITUATION | ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon |
|---|---|---|
| **Attaché principal** | **Attaché principal** | |
| 10ème échelon | 9ème échelon | Ancienneté acquise |
| 9ème échelon | 8ème échelon | Ancienneté acquise |
| 8ème échelon | 7ème échelon | Ancienneté acquise |
| 7ème échelon | 6ème échelon | Ancienneté acquise |
| 6ème échelon | 5ème échelon | Ancienneté acquise |
| 5ème échelon | 4ème échelon | Ancienneté acquise |
| 4ème échelon | 3ème échelon | Ancienneté acquise |
| 3ème échelon | 2ème échelon | Ancienneté acquise |
| 2ème échelon | 1er échelon | La moitié de l'ancienneté acquise, majorée d'un an |
| 1er échelon | 1er échelon | Ancienneté acquise |

**Références :**

*Décret n°2016-1798 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.*

*Décret n°2016-1799 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n°87-1100 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux.*

*Décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux.*

*Décret n°87-1100 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux.*

# Fonction publique territoriale

## l'écart de rémunération entre fonctionnaires et contractuels s'accentue

**Avec 360 euros de plus par mois, la moyenne des rémunérations des fonctionnaires territoriaux (1 952 euros nets) est nettement au-dessus de celle des agents contractuels et sur contrats aidés (1 591 euros) de la fonction publique territoriale. Et, la tendance sur l'année 2014, pour laquelle l'Insee vient a présenté son étude fin 2016, s'accentue encore.**

**L'Institut de statistique observe en effet que la rémunération des fonctionnaires a progressé de 1,4 % en 2014 alors que les autres agents voyaient une dégradation de 0,4 % de leur salaire...**

L'écart de rémunération entre agents titulaires et ceux sous contrat n'aura pas encore amorcé de rapprochement, en 2014, dans les collectivités territoriales. En effet, l'écart des rémunérations moyennes s'est encore accru entre les fonctionnaires et les autres agents territoriaux. Les 80 % de fonctionnaires voient leur rémunération progresser de 1,4 %. Lorsqu'elle diminue de 1,3 % sur les emplois contractuels et emplois aidés. Ce phénomène s'explique notamment, en 2014, par la structure des emplois. Nombre d'entre eux sont des emplois avec un faible niveau de rémunération. Le poids des contrats aidés, qui ont fortement augmenté (+ 39,4 %) tire le salaire moyen vers le bas. Une tendance qui pèse « *sur la progression du salaire net moyen* ».

Toutefois, même en excluant les contrats aidés, la progression du niveau de rémunération des agents contractuels (+ 1,2 %) est moins rapide que celui des fonctionnaires.

### Une hausse en trompe-l'œil

Concernant les fonctionnaires territoriaux, l'Insee analyse une double hausse de la rémunération. La première est due à l'augmentation des primes et compléments de rémunération (comprenant aussi supplément familial de traitement, indemnité de résidence, heures supplémentaires, Gipa, monétisation du CET). Ceux-ci évoluent de + 2,7 % pour les fonctionnaires.

Alors que le traitement indiciaire progresse, lui, de seulement 1,4 % en période de gel du point d'indice (en 2014).

Cependant, il s'avère que cette progression du traitement indiciaire correspond surtout à l'arrivée de fonctionnaires plus qualifiés. Cette hausse des qualifications est due au renouvellement des agents mais aussi aux reclassements catégoriels. De façon générale, la progression des rémunérations tient d'abord, hors promotions, à la hausse des primes et compléments de rémunération (qui représentent en moyenne un quart des rémunérations - pour les fonctionnaires qui en bénéficient !).

Les agents de catégorie C ont cependant été les mieux revalorisés avec la réforme des **grilles de rémunérations entre 2014 et 2015.** Celle-ci a permis une hausse moyenne de 1,5 % du salaire net moyen... Quand celui des agents de catégories A et B a quasiment stagné (+ 0,1 %). « *Le déroulement de carrière généralement plus favorable pour les fonctionnaires de catégories A et B que pour ceux de catégorie C est contrebalancé, en 2014, par la revalorisation de l'échelonnement indiciaire spécifique à la catégorie C. Ainsi, si l'évolution de la RMPP (évolution de carrière) reste un peu plus élevée pour les A en 2014 (+ 2,2 %, après + 1,4 % en 2013), elle est d'une ampleur proche pour les C (+ 2,1 % après + 0,3 % en 2013). Celle des B est de + 1,7 % après + 1,6 % en 2013* », relève l'Insee. Les rémunérations territoriales restent cependant basses et inférieures à 1 688 euros nets pour la moitié des 1,93 million d'agents territoriaux. La revalorisation de la catégorie C n'a cependant pas évité une progression moins rapide des rémunérations les plus basses.

**« la RMPP progresse de façon plus modérée pour les fonctionnaires (+ 2,0 % en euros constants) que pour les autres salariés stables (+ 3,1 %).»**

L'étude relève également que « *la RMPP progresse de façon plus modérée pour les fonctionnaires (+ 2,0 % en euros constants) que pour les autres salariés stables (+ 3,1 %). La RMPP des moins de 30 ans augmente de 3,1 % en euros constants, contre 1,8 % pour les quinquagénaires, reflétant la progression plus rapide des rémunérations en début de carrière* ».

# Formation : 2017,

## l'année de transition entre DIF et CPA pour les agents publics

**2017 sera véritablement une année transitoire en matière de droit à la formation individuelle des agents publics et des fonctionnaires ! Créé au 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) remplace désormais l'ancien DIF (droit individuel à la formation), qui attribuait 20 heures de formation par an à chaque agent public.**

**Les agents conservent les droits acquis dans le cadre du DIF qui sont transférés vers le CPA. En revanche, ils ne pourront recourir à leurs nouveaux droits qu'à l'issue de cette première année, pour 2018...**

Une ordonnance, parue le 20 janvier, crée de facto le nouveau droit à la formation individuelle des agents de la fonction publique. Le compte personnel d'activité (CPA) remplace maintenant le DIF et réforme les conditions d'attribution de ces formations accordées à la demande de l'agent public. Le CPA est, d'une part, constitué du compte personnel de formation (CPF), et d'autre part, du compte d'engagement citoyen (droit à la formation pour exercer des missions du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste ou pour les volontaires du service civique).

Ainsi, le CPF devient le compte des droits à la formation individuelle, utilisable sur demande de son bénéficiaire. La première avancée tient d'abord à la pérennité des droits acquis qui le restent lorsque l'agent change de collectivité ou d'administration mais aussi en cas de mobilité professionnelle entre le secteur public et le secteur privé. Il ne peut y être mis un terme qu'avec la fermeture du compte. Car, même au chômage, le dernier employeur public prend en charge le financement de ce droit à formation (relayé ou non par le régime d'Assurance chômage).

### 24 heures de formation par an

À compter du 1er janvier 2017, les agents voient leurs heures de formation du DIF transférés vers le nouveau CPF. Cependant, le compteur CPF commence alors seulement à tourner pour que ses bénéficiaires acquièrent leurs nouveaux droits chaque fin d'année. Avec une utilisation possible à compter de 2018. Ces droits sont maintenant de 24 heures maximum par an jusqu'à atteindre un seuil de 120 heures de formation stockées, puis de 12 heures par an dans la limite du plafond du CPF (150 heures de formation). La réforme permet ainsi d'augmenter de 30 heures le précédent plafond pour la formation individuelle et d'accorder 4 heures supplémentaires de formation par an.

**À compter du 1er janvier 2017, les agents voient leurs heures de formation du DIF transférés vers le nouveau CPF.**

Une première dérogation est toute foutefois accordée aux fonctionnaires de catégorie C (ou agents contractuels classés comme tels) de qualification inférieure au niveau IV (CAP, BEP...). Ceux-là pourront bénéficier jusqu'à

48 heures de droits à formation par an dans la limite d'un plafond de 400 heures. Cette mesure renforce clairement le droit des agents les moins qualifiés, dans la lignée de la précédente grande réforme de 2007. Et une seconde permet de bénéficier d'un bonus de 150 heures maximum de crédit formation dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle visant à « *prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions* ». Pour les agents à temps non complet, les heures de formation acquises seront calculées au prorata du temps travaillé sur la base d'un temps complet (1 607 heures).

## Qualifications, concours, VAE, bilans de compétences...

Les heures du CPF sont vouées à être utilisées pour accéder à une qualification ou développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Et, c'est à son initiative que le fonctionnaire ou l'agent contractuel l'utilise. Le temps de formation se fera prioritairement sur son temps de travail.

Seulement, ces actions de formation devront être inscrites au plan de formation annuel de la collectivité ou de l'administration. Cependant, d'autres dispositions prévoient également que les heures du CPF puissent être combinées avec d'autres dispositifs. C'est le cas du cumul possible avec les congés de formation professionnelle. Mais aussi avec le congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou le bilan de compétences.

De même, le CPF pourra être utilisé pour participer aux préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

## Droit inaliénable mais qui peut être refusé !

L'employeur public ne pourra s'opposer à une demande de formation que pour un seul type de formations : lorsque l'agent demande une formation portant sur le socle des connaissances de base (Français, Maths, informatique, travail d'équipe, hygiène, sécurité, environnement...), qui s'inscrivent dans le cadre des dispositifs de lutte contre l'illettrisme, d'aide au handicap ou en faveur de l'égalité femme/homme.

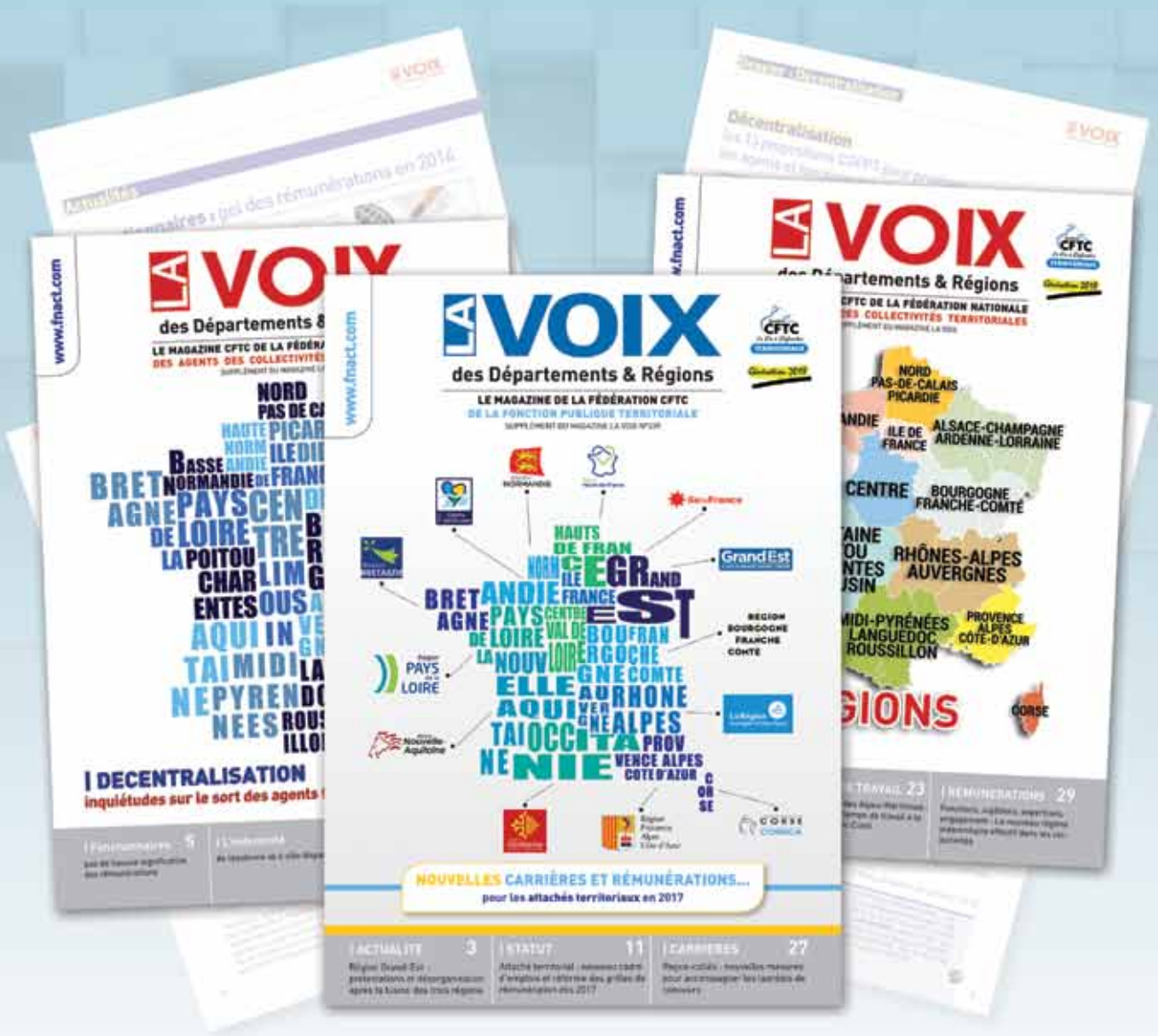
Pour le reste, les agents devront obtenir l'accord de leur administration. Celle-ci pourra y opposer un refus que l'agent pourra alors contester devant les instances paritaires dont il dépend. Dans le cas d'un troisième refus de l'employeur, lors de la troisième année consécutive et au sujet d'une formation de même nature, l'instance paritaire devra formuler un avis.
Le refus devra dans tous les cas être motivé par l'administration.

## Et des mesures pratiques

Le dispositif de formation comprendra maintenant un droit à l'accompagnement personnalisé qui sera exercé soit par le centre de gestion (CDG) du département, soit par l'employeur dans la fonction publique territoriale.

D'autre part, le CPA avec ses deux volets (CPF et CEC) pourra être consulté sur Internet au plus tard en 2020 par chaque agent sur son compte dédié. La ministre a d'ores et déjà assuré qu'il serait opérationnel dès 2018...

La création du CPA ne sera réellement effective qu'après la parution de plusieurs décrets qui doivent encore détailler les modalités du dispositif...




# EM

Les Editions Méditerranée

## EDITEUR EXCLUSIF DE

LA VOIX
des Départements & Régions
LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION CFTC
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

350, Avenue du Prado - 13008 Marseille
Tél. 04 91 16 73 60 - Fax : 04 91 71 37 87 - Mail : *editions.mediterranee@orange.fr*

# Reçus-collés : nouvelles mesures pour aider les lauréats de concours à trouver un poste

**10 % des lauréats de concours territoriaux ne trouveraient pas de poste à l'issue de la période de validité de la liste d'aptitude. Spécificité de la fonction publique territoriale, il ne suffit pas de décrocher le concours pour obtenir un poste. Les lauréats doivent candidater dans les collectivités. Mais, depuis octobre, un accompagnement renforcé est prévu...**

«*L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement* », précise le statut de la fonction publique territoriale*. Inscrit sur une liste d'aptitude après avoir obtenu son concours, le lauréat de concours a maintenant **quatre ans pour trouver un poste** correspondant. À défaut, il perd le bénéfice du concours et devient ce que l'on appelle un reçu-collé. Cependant, les quatre années ne valent que si le lauréat se manifeste et demande la prolongation de son inscription sur liste d'aptitude. Or, depuis le 19 octobre 2016, les règles ont évolué. Inscrit initialement pour deux ans sur liste d'aptitude, l'aspirant fonctionnaire qui n'aurait toujours pas trouvé de poste doit demander sa réinscription « par écrit » un mois avant le terme des deux premières années. Et, nouveauté, sa demande de renouvellement vaudra désormais pour les deux années suivantes (contre un renouvellement pour la troisième puis la quatrième précédemment). Dans cette logique, la réforme impose maintenant un suivi minimum des lauréats par l'autorité organisatrice du concours (centre de gestion, CNFPT ou collectivité).

## Suivi, réunions et entretiens individuels...

Une réunion devra être organisée par l'établissement ou la collectivité pour informer et échanger avec les lauréats sur leur recherche d'emploi ainsi que sur les procédures de recrutement dans la fonction publique territoriale. Cette réunion, sur les modalités pratiques, doit avoir lieu dans le courant de l'année suivant le concours. Un suivi est même imposé par les textes puisque « *au moins une fois par an, les autorités organisatrices de concours adresseront maintenant aux lauréats toute information nécessaire pour les aider dans leur recherche d'emploi, et le cas échéant, pour leur réinscription sur la liste d'aptitude* ». Enfin, les administrations devront également organiser des entretiens individuels avec les inscrits depuis deux ans (et plus) sur les listes d'aptitude. Cela afin de mieux les accompagner dans leur quête d'un poste. « *Le décompte de cette période de quatre ans, précisait déjà le statut, est suspendu pendant la durée des congés parentaux, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national* ». C'est également le cas pour les les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat comme des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent et inscrits sur une liste d'aptitude « *d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe* ».

## Suspension de la durée de validité

En cas de demande de suspension du délai de validité de la liste d'aptitude, les personnes devront maintenant en informer l'organisateur du concours et en préciser la durée. Si la durée prévue est d'un an ou plus, un entretien devra être proposé au lauréat du concours, toujours par l'autorité organisatrice du concours.
Du côté des lauréats, l'obligation d'information est également renforcée. En effet, ceux-ci devront désormais alerter par écrit l'autorité organisatrice du concours de leur recrutement en mentionnant la date d'effet. Cette obligation est importante puisqu'en 2011, par exemple, le CIG de Pantin constatait que sur 3 500 lauréats de concours, 275 n'avaient pas obtenu de poste à l'issue de la période de validité... Mais, surtout, le CIG n'avait pas connaissance de ce qu'il était advenu de 720 d'entre eux ! Rappelons, enfin, qu'un lauréat de concours qui refuse deux offres de recrutement est radié de la liste, et perd en conséquence le bénéfice de son concours...

*(*) article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.*
*Références : cf. article n°2396 http://www.la-voix.org*

# Protection fonctionnelle : les frais judiciaires des agents et fonctionnaires pris en charge

**La protection fonctionnelle des agents publics et des fonctionnaires vient de passer un nouveau cap ! En cas de recours devant une instance judiciaire ou pénale, les frais engagés par l'agent devront être pris en charge par son employeur public. Naturellement, il faudra que l'action devant la justice concerne des faits ou des faits imputés de façon diffamatoire couverts dans le cadre de la protection fonctionnelle...**

L'employeur public a l'obligation de protéger les agent qu'il emploie (ou a employé) dans le cadre de leurs fonctions. Cette protection fonctionnelle évolue au fil des années et s'est même récemment étendue à la famille de l'agent.

Une nouvelle étape vient d'être franchie avec l'obligation formelle pour les collectivités publiques de prendre en charge les frais exposés, pour la protection fonctionnelle. Après la parution du décret du 27 janvier 2017, seuls les frais de recours devant les instances civiles ou pénales sont pris en charge pour les faits ou des faits imputés de façon diffamatoire.

Dans un premier temps, l'agent sollicite la protection fonctionnelle de son employeur public. Il est libre de choisir l'avocat qui assurera sa défense. L'employeur communique sa décision sur la prise en charge financière et les faits concernés. Et cette décision précise les modalités d'organisation de la protection fonctionnelle.

L'agent sous protection doit communiquer les références de son avocat à sa collectivité et lui transmettre la convention qu'il a en principe conclue avec son défenseur. Cela n'empêche pas la collectivité de passer également une convention avec l'avocat précisant les honoraires (tarif horaire ou forfait, autres frais, débours, émoluments).

Les frais de déplacement ou d'hébergement visant à se rendre auprès de l'instance civile ou pénale sont pris en charge par la collectivité (sauf excès).

Prise en charge des frais...

L'employeur règle directement les frais d'avocat prévus dans le cadre de cette convention. À défaut de convention, il rembourse sur facture(s) les frais engagés par son agent. Cependant, dans ce dernier cas, l'employeur peut, dans certaines cas, estimer le volume d'heures facturées excessif et ne rembourser qu'une partie des frais...

Par ailleurs, l'agent est couvert par la protection fonctionnelle dans les mêmes conditions lorsque il n'exerce plus (temporairement ou définitivement) les fonctions qu'il occupait au moment des faits faisant l'objet de poursuites judiciaires ou pénales.

Enfin, le décret prévoit la prise en charge jusqu'à quatre dossiers, dans une même affaire, défendue par les ayants-droit de plusieurs agents décédés à l'occasion d'un même événement.

▶ Références :
- Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit.
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 11).