SUPPLÉMENT DU MAGAZINE LA VOIX

MAIRIES FLASH INFO

www.fnact.com

Syndicat CFTC La Vie à Défendre TERRITORIAUX

Génération 2018

LE MAGAZINE CFTC DE LA FÉDÉRATION NATIONALE
DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

SUPPLÉMENT DU MAGAZINE LA VOIX N°339 - MARS 2017

Rémunérations et statuts

LA GRANDE RÉFORME 2017

dans les collectivités territoriales

DOSSIER 12
Les rémunérations 2017 revues pour les agents de Catégorie C

CARRIÈRE 19
Ralentissement des recrutements malgré la forte demande d'animateurs

ACTUALITÉ 4
Agents de maîtrise, attachés territoriaux, rémunérations, retraites, SDIS...

- Cloisons, plafonds, doublages
- Aménagement de combles
- Menuiseries intérieures
- Menuiseries extérieures
- PVC - BOIS

MGi MARLIER

ISOLATION THERMIQUE PHONIQUE

Techniques d'isolations actuelles

Tous vos travaux d'aménagement intérieur

Z.I. Saint-Roch - 83 rue Saint-Roch - 95260 Beaumont-sur-Oise
Tél. 01 34 70 42 40 - Fax : 01 34 70 47 65 - E-mail : m.g.i@wanadoo.fr - www.marliergeneraleisolation.com

boulanger

ELECTROMENAGER & MULTIMEDIA

Centre Commercial Metzanine - Avenue Sébastopol - 57070 METZ
Tél.: 03 55 35 14 00 - www.boulanger.com

PCV COLLECTIVITÉS

Une société du groupe ABéO

Votre spécialiste des aménagements d'espaces ludiques et sportifs

Arnaud THIBAULT - Technico-commercial
Port. : 06 32 54 35 05

1182 Rue de la Gare, 79410 Échiré
Téléphone : 05 49 25 23 78
pcv@pcvcollectivites.fr
www.pcvcollectivites.com

Terrains Multisports

BOIS, BARREAUDÉ, TREILLIS, PLASTIQUES RECYCLÉS, SUR-MESURE...ETC

Equipements Sportifs

EQUIPEMENTS INTÉRIEURS ET ÉQUIPEMENTS EXTÉRIEURS, SKATE PARC...ETC

Aires de Jeux

DES AIRES DE JEUX POUR CRÈCHES, JEUX POUR ÉCOLES, STRUCTURES DE JEUX POUR PARC, DE CORDES, PARCOURS DE SANTÉ, TRAMPOLINES À AIR, ET D'AUTRES STRUCTURES SUR MESURE ET MODULABLES.

T2B Aluminium

Spécialisés dans la conception/réalisation pour l'enveloppe du batiment.
Notre domaine d'activité concerne les facades vitrées, menuiseries aluminium et acier, miroiterie et verres aggraphés ainsi que la métallerie.

ZI de la BRIQUETTERIE - 33610 CANEJAN - Tél. 05 56 02 70 46

| Édito 3

| Actualité 4
• Agents de maîtrise, attachés territoriaux, rémunérations, retraites, SDIS...

| Perspectives 7
• FIPHFP : Vers la fin des aides financières pour les agents handicapés de la fonction publiques.
• Fonction publique : quel avenir pour le statut ?

| Dossier 12
• Les rémunérations 2017 revues pour les agents de Catégorie C

| Carrière 19
• Ralentissement des recrutements malgré la forte demande d'animateurs
• Les différentes mesures en faveur de l'égalité femme / hommes
• RAFSEEP : le nouveau système de primes en 2017

Pour un véritable syndicalisme de proximité

Après de notre congrès d'Angers, j'ai la conviction que l'équipe nouvellement élue ainsi que l'ensemble des participants vont s'engager pleinement pour retrouver notre représentativité en 2018.
Ce moment fort qui ponctue tous les quatre ans notre vie syndicale a en effet été l'occasion de remobiliser nos militants venus de collectivités de toute la France comme les Dom.
L'événement a aussi été le symbole de changements avec beaucoup de jeunes qui arrivent et de jeunes retraités, encore à nos côtés, qui passent le relais.
Mais ce que je veux retenir par dessus tout, c'est le caractère désintéressé de nos militants qui s'engagent à défendre l'intérêt des agents et les valeurs humaines que nous portons.
Ce congrès est le congrès de l'espoir pour reconquérir notre représentativité nationale, car nous en avons les moyens. Je crois foncièrement au syndicalisme de terrain et à l'accompagnement des agents qui sont en difficulté. Un syndicalisme qui intègre véritablement les préoccupations des agents.
Mais pour mettre en avant nos valeurs CFTC, il nous faut mener un travail main dans la main avec l'ensemble des talents que réunit notre organisation. Et j'appelle chacun d'entre vous à contribuer à la construction d'une adhésion la plus large à la CFTC.
Notre mouvement Génération 2018, lancé en 2015, doit permettre à chacun de s'exprimer et de défendre notre ambition d'un monde du travail plus respectueux de la personne.
De notre capacité à convaincre dépendront nos résultats aux élections de 2018, et de ces résultats, les moyens dont nous disposerons pour toujours mieux défendre les personnels de la fonction publique territoriale.

Alban Reverdy,
Président de la Fédération FPT-CFTC

Mairie Flash Info est un supplément du Magazine La Voix n°339 de février 2016.
Date de parution : Février 2017
RESPONSABLE DES ÉDITIONS ET DIRECTEUR DE LA VOIX : Alban REVERDY, Président de la Fnact-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 - mag-lavoix@orange.fr / **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

Brèves

Agents de maîtrise : nouvelle carrière en 2017

Avec la réforme de la catégorie C, le cadre d'emplois d'agent de maîtrise est lui aussi modifié. Composé des deux grades d'agent de maîtrise (13 échelons, 27 ans, IM 329-467 en 2017) et d'agent de maîtrise principal (10 échelons, 27 ans, IM 345-493), il est désormais ouvert par la voie de la promotion interne aux adjoints techniques (1ère et 2ème classes) et aux adjoints techniques principaux des établissements d'enseignement (1ère et 2ème classes) qui justifient de neuf années de services effectifs en tant que titulaires dans la filière technique, pour la promotion au choix ainsi qu'aux adjoints techniques (dont ceux des établissements d'enseignement) qui justifient désormais de 7 années d'ancienneté (contre huit précédemment), pour la promotion sur examen professionnel.
L'avancement au grade d'agent de maîtrise principal est maintenant ouvert aux agents de maîtrise par la sélection au choix (sur tableau annuel d'avancement et après avis de la CAP) qui ont atteint le 4ème échelon depuis 1 an, et peuvent justifier de 4 années d'ancienneté dans leur grade.

La-voix.org > article n°2380

Attachés territoriaux une réforme désastreuse

Extinction du grade de directeur territorial et création d'un troisième grade supérieur d'attaché territorial hors classe. La réforme du cadre d'emplois des attachés territoriaux a fait bondir les syndicats qui l'ont rejetée au CSFPT... Mais qui passera finalement en force.
En effet, le gouvernement a décidé d'aligner le statut territorial sur le moins élevé de l'État, les attachés de préfecture. Alors qu'il aurait pu choisir un corps plus avantageux comme celui des attachés d'administration.
D'autre part, le grade de directeur territorial n'était pas attaché à l'exercice d'un emploi fonctionnel... Ce qui deviendra le cas avec le nouveau grade d'attaché hors classe qui sera conditionné à l'exercice de certains emplois. Enfin, la fin de l'avancement maximum contribuera également à un recul du déroulement de carrière.

> Le gouvernement a décidé d'aligner le statut territorial sur le moins élevé de l'État, les attachés de préfecture.

Rémunérations
légère évolution plutôt en catégorie C

La rémunération des agents de la fonction publique territoriale n'a une fois encore pas décollé significativement avec 1 877 euros nets moyens, fin 2014.

Les 1,44 million d'agents de catégorie C (76 %) ont toujours un revenu bas, et ce n'est pas la part des agents de catégorie A, qui frôle maintenant les 10 % des effectifs, qui permet de relever le niveau salarial moyen.

En 2014, la rémunération moyenne a augmenté de 0,8 % sur un an alors qu'elle perdait 0,1 %, en 2013. La revalorisation des grilles indiciaires de catégorie C, en 2014, a contribué « très fortement à l'évolution plus dynamique de leur rémunération nette totale en euros constants, à + 1,5 % ». L'augmentation des primes s'est portée principalement sur les agents de catégorie C (+ 2,8 %) même si les catégories B (+ 0,8 %) et A (+ 1,4 %) en ont également bénéficié. La rémunération moyenne s'établissait fin 2014 à 3 280 euros en catégorie A, 2 299 euros en B et 1 723 euros en C.

Départs à la retraite (CNRACL)
très tôt et avec de petites pensions

Le nombre de départs à la retraite a augmenté de plus de 1 %, en 2015, pour atteindre 33 167 nouveaux retraités de la fonction publique territoriale.

Une très grande majorité a anticipé, comme en 2014, son départ avant l'âge légal. Cette tendance, bien ancrée, reste pourtant contradictoire avec la forte proportion de petites pensions portées au minimum garanti (10 865) et avec l'âge moyen de départ de plus en plus élevé...

> Cette tendance... contradictoire avec la forte proportion de petites pensions et avec l'âge moyen de départ de plus en plus élevé...

En 2014, la réforme des règles de départs pour carrières longues avait suscité une vague importante de départs (38,9 % de l'ensemble des départs). Alors qu'en 2015, la tendance se tasse légèrement avec 11 945 départs pour carrières longues (36 %) quand les départs pour invalidité (3 853 - 11,6 %), en catégorie active (2 126 fonctionnaires - 6,4%) et ceux pour motifs familiaux ou handicap (1 993 - 6 %) restent, stables.

La-voix.org > articles n°2395.

Cherbourg en-Cotentin

Les syndicats tirent les primes vers le haut

« *Nous avons obtenu le nivellement des primes indiciaires par le haut et le maintien des indemnités exceptionnelles propres aux agents de chaque commune* », résumait Philippe Bellot, le responsable CFTC de la Manche, après la création de la nouvelle commune de Cherbourg-en-Cotentin qui a réuni cinq autres communes avec Cherbourg, au 1er janvier 2016.

En effet, à la suite de leur demande, le maire, Benoît Arrivé a annoncé qu'il maintiendrait le bénéfice du « mois du bon soldat » et des jours d'ancienneté pour les agents en poste au 31 décembre 2015. « *Par ailleurs, pour tenir compte de l'exceptionnelle implication des agents dans le projet de commune nouvelle, je souhaite que nos propositions sur la revalorisation de la participation de l'employeur aux mutuelles et l'extension à la prévoyance, ainsi que l'ouverture du bénéfice du CASCS à l'ensemble des agents soient appliquées au 1er janvier 2017.* »

Une victoire pour les agents après le combat des syndicats CFTC, CFDT, CGT, FO et Unsa.

« *Nous gardons notre prime de fin d'année et nous avons obtenu pour un agent qui évolue dans l'une des communes qui a fusionné, qu'il puisse conserver ses avantages. Par ailleurs, la CFTC a demandé et obtenu que l'harmonisation par le haut du régime indemnitaire se fasse pour 2018 et non pas en 2020 comme annoncé précédemment !* », poursuit Philippe Bellot.

La nouvelle commune doit encore s'attaquer à d'autres chantiers majeurs comme le temps de travail et le protocole sur les droits syndicaux.

Sur le premier point, le maire a annoncé qu'il fixerait « *la durée annuelle du temps de travail à 1 547 heures* » sur la base des régimes horaires hérités.

> Parmi les trois catégories, ce sont les Pats qui décrient le plus la relation qu'ils entretiennent à leur direction.

Ambiance dégradée

pour 70% des agents

Sentiment d'abandon, burn-out, ambiance dégradée, démotivation… L'enquête réalisée par le Spasdis-CFTC auprès de 700 sapeurs-pompiers révèle une forte augmentation du mal-être au travail au sein des services d'incendie et de secours.

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 (SPP) et même 37,5 % des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) dans les Sdis.

Plus de 85 % des SPP et Pats 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 avec leur direction. Seuls 8,5 % d'entre eux estiment être soutenus par celle-ci contre le double des SPP. 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.

Malgré des missions qui les motivent, le sentiment d'inutilité et de surexploitation domine (70 %). Entre 25 % et 35 % des professionnels ont même été victimes d'un état dépressif lié au travail.

Retrouver l'enquête du Spasdis sur La-voix.org > n°2397

FIPHFP

vers la fin des aides financières pour les agents handicapés de la fonction publique ?

« Si le gouvernement ne réagit pas rapidement, le Fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP) ne pourra plus financer les aménagements de poste des agents ! Avec la fin des contributions financières des universités, décidée par la ministre de l'Enseignement, les réserves s'épuiseront très vite », alerte Catherine Odouard, la représentante CFTC suppléante du FIPHFP.

Le risque de disparition du Fonds est réel et a suscité une forte mobilisation des représentants syndicaux et associatifs siégeant au sein de l'instance. Ceux-ci ont sollicité le Premier ministre, fin janvier, pour l'inviter à modifier sa décision...

« *Le gouvernement ne peut continuer à priver le Fonds de recettes destinées à son action, sauf à remettre en cause de façon délibérée sa volonté affichée en matière d'exemplarité des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique* », avertissent les représentants syndicaux et associatifs siégeant au FIPHFP.

Dans un courrier du 31 janvier, ceux-ci ont en effet souligné l'impact négatif de la décision de la ministre de l'Enseignement de suspendre la contribution des universités au FIPHFP. Sans la contribution des employeurs publics (qui ne respectent pas le quota des 6 % d'emploi de travailleurs handicapés), le Fonds n'est plus alimenté. Et ne pourra plus financer des aménagements de postes à la demande des employeurs de la fonction publique pour leurs agents porteurs d'un handicap...

Aussi, les représentants du FIPHFP souhaitent l'arrêt des ponctions de l'État s'élevant à 87 millions d'euros sur trois ans et demandent que soit rétablie la contribution des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur. « *Cette nouvelle décision de 2017 est inacceptable, elle démontre une ignorance totale du fonctionnement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, et dénote d'un mépris certain pour les personnes en situation de handicap* », s'indignent-ils.

Le Fonds n'a plus qu'une année de fonctionnement et une telle mesure porterait atteinte à sa capacité de soutenir les aménagements et l'accompagnement nécessaires pour l'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique.

« *Les représentants associatifs et les organisations syndicales CFTC, FO, CGT, FSU, CFDT, Solidaires, Unsa et CFE-CGC ont adopté à l'unanimité, la motion du conseil national consultatif des personnes handicapées, le 26 septembre 2016, toujours d'actualité, qui met en évidence les exigences suivantes :*

- *renoncer à l'exonération de la contribution des universités, passée, présente et future ;*
- *rechercher d'autres voies et moyens permettant de financer la sécurisation des campus universitaires ;*
- *assurer la sécurisation du financement du fonds et des interventions liées à l'emploi des personnes en situation de handicap tant dans le secteur public que privé.* »

Ainsi, les représentants associatifs et syndicaux du comité national du FIPHFP attendent un geste du gouvernement qui a la possibilité, aujourd'hui, de suspendre la ponction du troisième tiers des 87 millions d'euros amputés sur trois ans. Un nouveau souffle pour le Fonds ?

Fonction publique

l'avenir pour la CFTC après le rapport du Cese

Le rapport « L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent » du Conseil économique, social et environnemental (Cese), remis fin janvier, a présenté plusieurs pistes pour l'évolution de notre modèle français. Certaines propositions sont défendues par la CFTC, convaincue par les principes fondateurs et le rôle essentiel des services publics dans le bon fonctionnement de notre société.

La CFTC a appelé le 24 janvier à l'évolution de la fonction publique par la voix de son représentant au Conseil économique, social et environnemental (Cese), Bernard Vivier. Notre fonction publique, structurée sur des principes fondateurs toujours actuels, remplit des missions essentielles au bon fonctionnement de notre société.

Ainsi, il importe de la faire évoluer, de l'adapter, de la réformer même, au sens exigeant et constructif du terme pour qu'elle continue à remplir efficacement sa fonction. Sur l'avis présenté par le Cese, la CFTC a mis en relief à la fois le bien-fondé des constats et la pertinence de la plupart des recommandations émises tout en regrettant que ces recommandations restent en deçà des exigences de notre temps.

C'est le cas, en particulier, des questions nées de la révolution numérique et des évolutions technologiques.

La CFTC a développé sa position, et a en particulier souligné qu'il fallait arrêter les critiques trop souvent virulentes et injustes qui accablent la fonction publique et ses agents. Il s'agirait plutôt de lancer une réflexion sur l'évolution de l'emploi public avec :

- le passage d'une logique de corps/cadres d'emplois à une logique de métier,
- la modernisation des systèmes de rémunération et de retraites,
- la nécessité de repenser les conditions et la durée du travail,
- l'instauration des concours de recrutement communs aux trois fonctions publiques,
- le déploiement d'une DRH centrale dotée de moyens humains importants et de prérogatives fortes,
- et la promotion du compte personnel d'activité.

Ces mesures sont indispensables pour permettre une réelle mobilité, la capacité de se former et d'arriver effectivement à une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences à même de répondre aux aspirations des agents comme aux nécessités du service à rendre au public.

La CFTC regrette que les réflexions portées par le Cese, sur le rôle de l'encadrement, se soient limitées au champ des responsabilités sans traiter son action dans la conduite des changements. En effet, que sont des responsabilités, des missions ou des compétences attribuées à des encadrants sans les moyens et la capacité d'agir ?

Pour la CFTC, il faut donner aux cadres et encadrants un rôle fort dans la conduite des équipes. Ils doivent réellement s'inscrire dans la gestion des ressources humaines et des carrières, et dans l'organisation et le fonctionnement des services. La CFTC soutient les recommandations formulées en ce sens par le Cese, mais les juge trop timides. Plus qu'un débat sur la réduction du nombre de fonctionnaires, notre pays a besoin d'ouvrir sans tarder le chantier de la modernisation de sa fonction publique.

Aussi, le vote de la CFTC en faveur de l'avis du Cese à partir de ce rapport sur « *L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent* » se comprend comme une invitation à s'engager dans cette dynamique.

Sainte-Rose

la CFTC fait condamner la maire pour recrutement illégal

Le tribunal administratif de Guadeloupe a pris une décision unique et majeure en condamnant le fils de la maire de Sainte-Rose à cesser ses fonctions de directeur de cabinet de la mairie. Le recours pour prise illégale d'intérêts, introduit par le syndicat CFTC des agents territoriaux de Guadeloupe, a ainsi été retenu par le juge, le 1er décembre dernier.

Le juge administratif a relevé la discordance importante entre les compétences et qualifications professionnelles du fils de la maire, Siegmund Bajazet, avec celles exigées par les fonctions supérieures de directeur de cabinet. Une décision qui fera sans doute jurisprudence pour lutter contre les dynasties familiales dans les collectivités...

Le syndicat CFTC guadeloupéen n'en est pas à son coup d'essai. Alors qu'il a fait tomber le président du conseil départemental pour prise illégale d'intérêts, emplois fictifs et favoritisme, il combat toutes les pratiques de recrutements injustes dans les collectivités. Ce décalage entre des « *recrutements familiaux* » et la précarité d'emploi des agents indigne la CFTC, opposée à un système discriminant.

Ainsi, en même temps que la destitution du fils de la première élue de Sainte-Rose, le tribunal administratif de Basse-Terre a également donné raison à la CFTC sur l'illégalité du recrutement de Laure Anselme, la fille du premier vice-président du conseil départemental de Guadeloupe.

Celle-ci avait été recrutée sur un poste d'attaché territorial par le concours interne... Sauf que le poste en question avait fait l'objet d'une publicité insuffisante auprès du CDG. N'étaient ni mentionnés le motif de la vacance de poste, ni la description du poste à pourvoir. De plus, le recrutement était ouvert aux seuls candidats inscrits sur liste d'aptitude. Le juge a donc conclu que la décision de la recruter constituait « *une irrégularité de nature à entacher la légalité du recrutement* », avant de l'annuler.

Maire et mère

Bien sûr, la décision concernant le directeur de cabinet de Sainte-Rose, et fils de la maire, a une valeur autrement plus symbolique. Car en suivant la CFTC, qui contestait le favoritisme flagrant dans ce recrutement pour des fonctions qui exigent une véritable expertise, le tribunal de Basse-Terre condamne explicitement toute pratique similaire.

Siegmund Bajazet, avant son recrutement en juillet 2014 à la tête du cabinet de Sainte-Rose, était fonctionnaire de catégorie B (technicien territorial). Cette promotion éclair en qualité d'attaché territorial principal ne s'est accompagnée ni de formation, ni d'attestation de qualification justifiant l'exercice des fonctions supérieures de directeur de cabinet. « La commune de Sainte-Rose ne justifie que de compétences en matière de système d'information, d'aucun diplôme et d'aucune expérience professionnelle dans un autre secteur d'activité », établit l'arrêt du tribunal administratif.

Le juge note que la rémunération (indice brut 1015 et régime indemnitaire au maximum autorisé), plus de deux fois et demi supérieur à son ancienne rémunération (indice brut 387), constituait également une décision illégale. Le Code pénal établit qu'une personne investie d'un mandat électif public et dépositaire de l'autorité publique doit, au contraire, assurer la surveillance de toute activité illégale.

Ces deux dernières victoires du syndicat CFTC des Territoriaux de Guadeloupe confortent son action et justifient aujourd'hui son développement sur le département. « *Nous sommes satisfaits d'ouvrir la voie en matière de jurisprudence. Car jusqu'ici il n'y avait rien pour contester ces recrutements illégaux* », se félicitait Johnny Gitany, le responsable des affaires juridiques du syndicat.

Les propositions CFTC

S'agissant de favoriser la mobilité :

PAR LE RECRUTEMENT :

1. Instaurer des concours de recrutement, communs aux trois fonctions publiques, et conserver cette logique tout au long de la carrière lors des examens et concours.
Par exemple, les fonctions administratives nécessitent les mêmes compétences, quelques que soit la fonction publique.
Ce sont les dispositions administratives à mettre en œuvre qui peuvent différer d'une fonction publique à une autre, voire d'un poste à un autre. Cela relève de la formation initiale.
Ce concours commun aux trois fonctions publiques justifiera qu'un lauréat puisse être indifféremment recruté par l'une ou l'autre des fonctions publiques.

2. Passer d'une logique d'aptitude à un groupe de fonctions (ensembles de métiers regroupés par corps / cadres d'emplois), à une logique d'aptitude à la mobilité sur les métiers. Ce qui nécessite de détenir des fondamentaux entretenus et améliorés tout au long de la carrière.
Cette logique est à même de prévenir les effectifs importants d'agents impossibles à reclasser que l'on constate actuellement dans la fonction publique territoriale :

- techniques de la catégorie C notamment,
- mais aussi des agents maintenus sur des fonctions devenues superflues faute de pouvoir les faire évoluer sur les métiers (cela concerne souvent des B et A).

Les propositions qui suivent découlent essentiellement de ces constats.

3. Organiser les épreuves de concours et examens professionnels de façon à s'assurer que les lauréats disposent du niveau nécessaire pour exercer les fonctions visées, mais aussi d'un socle de connaissances générales suffisamment large pour évoluer :

- Sélectionner les candidats et identifier ceux cantonnés à leur seule expertise (A – B – C) ou généralistes faute d'avoir un socle de connaissance suffisant,
- Changer de métier en cours de carrière est de plus en plus fréquent en fonction publique (accident de vie, inaptitude physique, nécessité familiale, suppression de poste, disparition d'une activité, etc.),
- Maîtriser la numérisation des activités. Cette évolution touche tous les secteurs d'activités, même si c'est dans des formes et des proportions variables.

Les concours et examens professionnels ne sont pas organisés pour s'assurer de l'aptitude des candidats dans ce domaine.

4. Appliquer strictement les dispositions statutaires concernant les contractuels. Cela afin de limiter cette forme d'emploi car elle est source de précarité et d'abus :

- Obliger les employeurs publics à ouvrir au concours tous les postes vacants,
- le principe d'un concours unique aux 3 fonctions publiques par corps et cadres d'emplois équivalents faciliterait la situation,
- l'obligation suggérée s'apparente à l'obligation de déclaration de vacance de poste imposée en FPT,
- Rétablir le concours d'accès au 1er grade de la catégorie C. La pertinence de la catégorie C est mise en cause par la multiplication des recrutements effectués sur des critères sociaux plutôt que sur des critères d'aptitudes et de compétences

5. Définir, par voie législative, la fonction d'intégration/insertion sociale qu'assume la fonction publique (corollaire du point précédent)

OBJECTIFS :

- encadrer la démarche, quel que soit le dispositif du moment,
- garantir un véritable accès à la formation durant le contrat d'insertion,
- préparer au concours d'accès à la FP (la démarche contribuera à mettre à niveau et à occuper un emploi public ou marchand).

PAR LA FORMATION :

- Identifier le socle de connaissance de base nécessaire à chaque emploi et à l'évolution de l'agent en cours de carrière,
- Instaurer la formation continue – sur le lieu de travail- tout au long de la carrière,
- Envisager 1 heure par semaine par exemple avec accès à la formation en ligne serait plus efficace que les formations où seule la présence est exigée,
- Instaurer la formation initiale à l'emploi, Actuellement, la formation est essentiellement une formation d'intégration (FPT),
- Instaurer la formation en ligne (MOOC) et en généraliser l'usage.

Les avancées sont réelles dans ce domaine, mais encore trop timide. La formation en ligne doit pénétrer tous les secteurs professionnels de la FP et les trois catégories A, B et C. La rendre accessible hors lieux de travail pour favoriser l'auto-formation

PAR L'ÉVALUATION DES ACQUIS :

- Instaurer l'auto-évaluation des acquis (en ligne notamment),
- Principe du MOOC. La rendre accessible hors lieux de travail pour favoriser l'auto-formation
- Instaurer l'évaluation des acquis en fin de formation (limiter l'échange des résultats à l'organisme de formation et l'agent afin de créer la confiance). L'évaluation est le meilleur moyen de mettre un terme au « présentéisme » des stagiaires et des prestations de qualité douteuse de certains formateurs (constats sur CNFPT).

PAR LE MANAGEMENT :

- La sélection des cadres et encadrants s'effectue essentiellement à partir de leur niveau de compétence technique. Il en résulte une part significative des difficultés liées à la qualité de vie au travail.
- Instaurer la formation préalable à la prise de responsabilité des cadres et encadrants en termes de:
- Maîtrise du statut,
- Techniques managériales.

Nouvelles carrières en catégorie C

Catégorie C : les cadres d'emplois refondus

Au 1er janvier 2017, les nouvelles carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C devront être mises en places. Cadres d'emplois en deux ou trois grades, nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3, revalorisation indiciaire, modification des conditions d'avancement... Les carrières seront sensiblement modifiées. Retour sur cette réforme.

Les carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C prendront un tournant majeur au premier janvier 2017 avec une nouvelle architecture en deux ou trois grades, de nouvelles grilles de rémunération et une promotion réorganisée. Si l'essentiel a déjà été fixé par des décrets du 12 mai 2016 (cf. La Voix n°336 et n°337), un nouveau décret du 15 octobre est venu achever cette réforme en détaillant chaque cadre d'emplois avec les nouvelles règles d'avancement de grade et les éventuelles dérogations en catégorie C...

Deux ou trois grades ?

Chaque cadre d'emplois de la catégorie C (opérateur des APS, agent social, Atsem, auxiliaire de puériculture, auxiliaire de soins, garde-champêtre, adjoint administratif, adjoint technique, adjoint du patrimoine, adjoint d'animation, adjoint techniques des établissements d'enseignement) est modifié par le décret n°2016-1372.

Et c'est au premier janvier 2017 que la nouvelle architecture en trois grades (C1, C2 et C3) sera mise en place (cf. nouvelles grilles de catégorie C dans La Voix n°387

de juin 2016 ou la-voix.org : article n°2247).
Au moment de leur reclassement, en janvier, le décret garantit le maintien des droits des agents pour le passage des actuelles échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6 vers les nouvelles échelles C1, C2, et C3.
Cette garantie porte sur la reprise d'ancienneté dans l'échelon, la titularisation des lauréats de concours, le reclassement des agents contractuels et le reclassement dans le grade de détachement pour les fonctionnaires détachés.
Mais le décret d'octobre 2016, en plus de fixer le statut particulier des cadres d'emplois (cf. page 11), prévoit également l'évolution des règles d'avancement de grade.

Le nouvel avancement de grade

Sauf cadres d'emplois particuliers, les statuts particuliers de catégorie C prévoient désormais de nouvelles conditions d'avancement qui seront appliqués entre 2018 et 2021.
Dans un premier temps, à compter de 2017, les tableaux d'avancement de grade de catégorie C resteront valides jusqu'à la fin de l'année. Et dès 2018, la réforme des conditions d'avancement sera progressivement appliquée aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C.

Celle-ci débutera par les règles d'avancement au choix, c'est-à-dire la sélection des personnes par l'employeur, après avis de la commission administrative paritaire, sur le tableau d'avancement listant par ordre alphabétique les agents qui y sont éligibles..
Ainsi, l'avancement au choix du premier grade (C1) au deuxième grade (C2) sera ouvert, à partir de 2018, aux fonctionnaires de catégorie C qui justifieront d'un an dans le 5ème échelon et de huit ans de services effectifs en catégorie C.
Pour l'avancement du deuxième grade (C2) au troisième grade (C3), il faudra en revanche justifier d'une année dans le 4ème échelon du grade et 5 ans d'ancienneté en catégorie C.
L'avancement de grade après la réussite à un examen professionnel n'est ouvert que pour le passage du grade C1 vers le grade C2. Les règles évolueront au 1er janvier 2021 : les titulaires du grade C1 devront avoir atteint le 4ème échelon et justifier de trois ans d'ancienneté en catégorie C pour se présenter à l'examen professionnel d'avancement de grade. Avant l'application de ces nouvelles conditions, les règles actuelles et propres à chaque cadre d'emplois resteront applicables.

▸ La-voix.org > article n°2247 (nouvelles conditions de rémunération en catégorie C.

Catégorie C :
cadres d'emplois en 3 grades

Onze nouveaux cadres d'emplois de catégorie C, refondus et alignés, constitueront désormais (avec le cadre d'emplois d'agent de maîtrise, cf. p. 8), le socle des nouvelles carrières de catégorie C dans la fonction publique territoriale. Voici le daétail des nouveaux cadres d'emplois dont vous pouvez retrouver les grilles dans notre précédent numéro ou sur notre site Internet.

Adjoint social

- **1er grade : agent social territorial** (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons),
- **2ème grade : agent social principal de 2ème classe** (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **3ème grade : agent social principal de 1ère classe** (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :
- **Échelle 1 :** 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.
- **Échelle 2 :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 1

Adjoint technique

- **1er grade : adjoint technique territorial** (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons),
- **2ème grade : adjoint technique principal de 2ème classe** (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **3ème grade : adjoint technique principal de 1ère classe** (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :
- **Échelle 1 :** 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.
- **Échelle 2 :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans
- **Échelle 3 :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 2

Adjoint social

- **1er grade : agent social territorial** (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons),
- **2ème grade : agent social principal de 2ème classe** (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **3ème grade : agent social principal de 1ère classe** (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 1 :** 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.
- **Échelle 2 :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 4

Adjoint technique des établissement d'enseignement

- **1er grade : adjoint technique des EE** (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons),
- **2ème grade : adjoint technique principal EE 2ème classe** (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **3ème grade : adjoint technique principal EE de 1ère classe** (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 1 :** 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.
- **Échelle 2 :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 3

Adjoint d'animation

- **1er grade : adjoint territorial d'animation** (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons),
- **2ème grade : adjoint d'animation principal de 2ème classe** (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **3ème grade : adjoint d'animation principal de 1ère classe.** (échelle C3) : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 1 :** 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.
- **Échelle 2 :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 5

Adjoint du patrimoine

- **1er grade : adjoint technique des EE** (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons),
- **2ème grade : adjoint technique principal EE 2ème classe** (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **3ème grade : adjoint technique principal EE de 1ère classe** (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 1 :** 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.
- **Échelle 2 :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 6

Opérateur des APS

- **1er grade : adjoint territorial du patrimoine** (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons),
- **2ème grade : adjoint du patrimoine principal de 2ème classe** (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **3ème grade : Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe** (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 1 :** 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.
- **Échelle 2 :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans
- **Échelle 3 :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 7

Catégorie C : cadres d'emplois en 2 grades

Atsem

- **1er grade : agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles** (nouvelle échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **2ème grade : agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles** (nouvelle échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 2 de rémunération (C2) :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 de rémunération (C3) :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 1

Auxiliaire de puériculture

- **1er grade : 1er grade : auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe** (nouvelle échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **2ème grade : auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe** (nouvelle échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 2 de rémunération (C2) :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 de rémunération (C3) :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 2

Auxiliaire de soins

- **1er grade : auxiliaire de soins principal de 2ème classe** (nouvelle échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **2ème grade : auxiliaire de soins principal de 1ère classe** (nouvelle échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 2 de rémunération (C2) :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 de rémunération (C3) :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 3

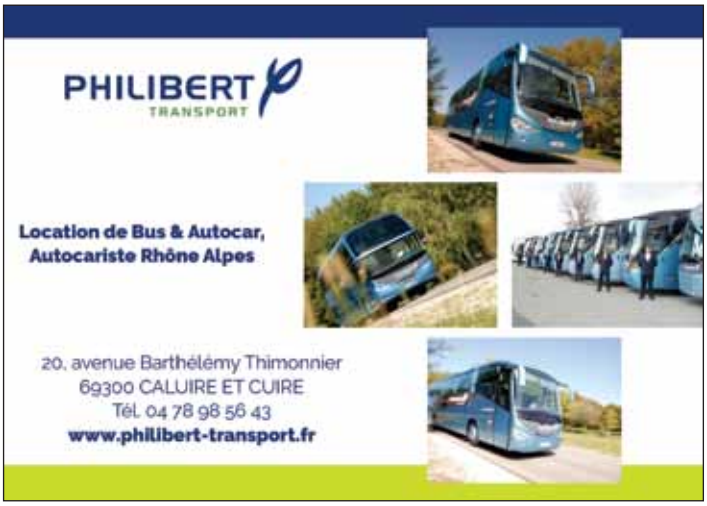
Garde-champêtre

- **1er grade : garde-champêtre chef.** (nouvelle échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons),
- **2ème grade : garde-champêtre chef principal** (nouvelle échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :

- **Échelle 2 de rémunération (C2) :** 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.
- **Échelle 3 de rémunération (C3) :** 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

FICHE 4



Liste de sympathisants :

• **SMPF :** 21 Route de Lyon 69330 JONS - Tél.06 63 68 74 71 • **LE SCHEFFER RESTAURANT** : 22, rue Scheffer 75116 PARIS - Tél. 01 47 27 81 11 • **MATH CONSULT :** 3 Place Saint Jean 79000 NIORT - Tél. 05 49 28 03 08 • **PHARMACIE DE LA BASALIQUE** : 2, rue Gutemberg 83470 SAINT MAXIMIN - Tél. 04 94 59 75 47

Ralentissement des recrutements

malgré la forte demande d'animateurs

Les collectivités territoriales ont mis le pied sur le frein à leurs recrutements, en 2014. Si le recrutement d'agents contractuels a légèrement augmenté (+ 0,4 %), en revanche, le recrutement de fonctionnaires territoriaux s'est lui sensiblement tassé. Le dernier rapport sur l'état de la fonction publique, paru en novembre 2016, illustre l'effort des employeurs territoriaux pour maîtriser leur masse salariale.

La-voix.org > article n°2374

Avec 30 110 recrutements en 2014 contre 34 645 l'année précédente, les collectivités et établissements territoriaux ont réalisé un effort important pour juguler la croissance de leurs effectifs à + 0,8 % hors contrats aidés. Pourtant, les emplois aidés représentent près de la moitié de ces recrutement et ont crû de 20 % en une année !

Ce mouvement confirme malgré tout le ralentissement des recrutements dans la fonction publique territoriale engagé depuis plusieurs années pour contenir les effectifs à 1,89 million d'agents actuels.

Les agents territoriaux restent très majoritairement des agents de catégorie C (76 %), sont moins nombreux dans l'encadrement intermédiaire (14,4 % en catégorie B) mais ceux de catégorie A progressent doucement pour atteindre les 9,5 % (+ 1,5 % en dix ans).

Plus d'animateurs...

L'envolée, en 2014, des recrutements de contrats aidés (14 200) correspond à la hausse très sensible des recrutements dans la filière animation (+ 6,5 %), tirée par la réforme des rythmes scolaires dans les écoles primaires et le recrutement d'animateurs. D'ailleurs, le recrutement dynamique d'agents contractuels (+ 0,4 % en 2014), pour atteindre les 19,2% des effectifs territoriaux, tient également aux embauches dans l'animation. Hors animation, le nombre de contractuels diminue.

Ce mouvement explique la progression de 0,6 % des effectifs des communes dont les effectifs accusent une baisse continue depuis dix ans (- 9 %), due notamment aux transferts de compétences vers les structures intercommunales. À l'inverse, les EPCI enregistrent encore en 2014 encore la hausse d'effectifs la plus forte avec une croissance moyenne de 2,7 %.

Plus féminine (61,1%), la filière animation est aussi plus jeune avec un un tiers d'agents de moins de trente ans. Et le rajeunissement s'accentuait encore en 2014 dans des collectivités à la démographie vieillissante (âge moyen de 44,6 ans).

Recrutement direct, concours et mobilité

Les recrutements statutaires par la voie des concours a permis de recruter 12 650 nouveaux fonctionnaires en 2014 et 16 000 par la voie des recrutements directs sur le statut de fonctionnaire territorial en catégorie C. En 2014, seules 39 sélections (concours externes et troisième concours) ont été organisées par les CDG contre 47 l'année précédente. Une tendance qui s'explique en partie par l'organisation de certains concours tous les deux ans. Quasiment la moitié des lauréats sortent de concours de catégorie C contre 31,5 % en catégorie B et 19,7 % en catégorie A.

Du côté de la mobilité professionnelle, près de 71 000 agents territoriaux ont changé d'employeurs en 2014 tandis que 14 000 autres partaient pour la fonction publique d'État (63 %) ou la fonction publique hospitalière (37 %).

Il est d'ailleurs remarquable que les mobilités inter-fonctions publiques soient très équilibrées en nombre d'agents. Il y a en effet pratiquement le même nombre d'agents de l'État (8 600) à rejoindre la Territoriale quand, dans le sens inverse, ils étaient 8 770 Territoriaux à partir pour l'État. Même tendance avec la fonction publique hospitalière.

Mutations

Le mobilité au sein de la fonction publique territoriale a concerné les agents de communes dont un quart a rejoint un EPCI. Dans le même temps, les mobilités depuis un EPCI avaient très majoritairement pour collectivité d'accueil un autre EPCI (75 %). Un phénomène lié au redécoupage de la carte des intercommunalités et au mouvement de concentration engagé. Enfin, quasiment 15 % des agents territoriaux contractuels ont changé de statut en 2013, souvent pour être titularisés dans le cadre du dispositif de résorption des emplois précaires. Et 15 300 fonctionnaires ont changé de catégorie.

Femmes-hommes

L'adoption de différentes mesures pour plus d'égalité

Après l'obligation de 40 % de jurys femmes ou hommes pour les concours et examens de la fonction publique, la règle sera étendue en 2017 aux recrutements dans les emplois territoriaux de direction puis aux CCFP, CSFPT et autres CAP…

2013 avait été le début de l'offensive de la politique des quotas femmes/hommes mise en place progressivement dans la fonction publique territoriale. Cette année-là, les employeurs territoriaux ont dû respecter une obligation de 20 % de recrutement de femmes ou d'hommes pour les emplois de direction. Quota porté à 30 % en 2015 et qui devrait atteindre les 40 % en 2017.

À l'inverse, l'équilibre dans la composition des jurys de concours et des entretiens de sélection a dû attendre la sortie d'un décret, le 20 mars 2015, pour être applicable. La composition minimum par sexe prévue est toujours fixée à 40 %. Mais le décret organise aussi une dérogation avec un quota de 30 %, jusqu'au 31 décembre 2019, pour les cadres d'emplois suivants : Atsem, sages-femmes, auxiliaires de puériculture, et les cadres d'emplois de la filière des sapeurs-pompiers professionnels, du sapeur-pompier au colonel.

2019 pour les instances CCFP, CSFPT ou CAP

Depuis 2015, après les élections professionnelles, l'obligation de 40 % de représentants de chaque sexe s'applique tant aux instances de concertation nationales que locales… Mais, dans un premier temps, seuls les représentants de l'administration étaient concernés par cette obligation ouverte aux commissions administratives paritaires (CAP), au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et aux trois conseils supérieurs de chaque fonction publique.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a renforcé ce quota de 40 % minimum par sexe en l'étendant également aux élus des ces instances.

Dès lors, à compter du 1er janvier 2019, le CSFPT (conseil supérieur de la fonction publique territoriale) comme le CCFP devront prévoir au moins 40 % de représentants de chaque sexe pour le collège des élus du personnel. Ainsi, les deux collèges du CSFPT verront leurs 20 représentants des élus locaux (employeurs territoriaux) et leurs 20 élus des organisations syndicales soumis à cette composition équilibrée par sexe. Les représentants suppléants y seront également soumis.

En se dotant d'un collège employeur unique, le CCFP adoptera aussi en 2019 la règle de 40 % par sexe (décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016) pour les élus. Chaque catégorie d'employeurs publics du collège employeurs devra avoir une représentation équitable par sexe. Il devra ainsi être désigné « *un nombre égal d'hommes et de femmes dans les catégories d'employeurs* ». Ce principe sera apprécié, pour les employeurs, tant pour l'assemblée plénière que dans chacune des formations spécialisées mais également de façon globale pour les trois types d'employeurs (État, Territoriale, Hospitalière).

L'équité femmes/hommes du CCFP sera appréciée sur la base de 40 % de représentants syndicaux de chaque sexe pour le collège syndical. Là encore, la règle vaudra tant pour l'assemblée plénière que les formations spécialisées du CCFP, pour les titulaires comme les suppléants…

Enfin, depuis 2014, chaque comité technique de collectivité doit présenter un rapport sur l'égalité femmes/hommes (recrutement, formation, temps de travail, formation professionnelle, conditions de travail, promotion professionnelle, rémunération, articulation temps de vie…).

▸ La-voix.org > articles n°453, n°1813, n°2346, n°2372.

▸ REPÈRES

- **2013**
  Rapport relatif à l'égalité femmes/hommes à présenter obligatoirement en comité technique (CT). L'ensemble des questions relatives à la carrière et aux conditions de travail doivent prendre en compte le critère de sexe.
- **2015**
  Le taux de femmes ou d'hommes dans les jurys de concours devient un critère de composition passant progressivement de 20 % à 40 %.
- **2015 À 2019**
  Le quota est étendu aux instances représentatives de la fonction publique nationales et locales

MAIRIES FLASH

RIFSEEP

Nouveau système de primes en 2017

Fonctions, sujétions, expertises, engagement : le nouveau régime indemnitaire est généralisé aux collectivités à compter de 2017. Celles-ci vont remplacer leurs primes actuelles par ce régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel (RIFSEEP). Aucun délai d'application n'a encore été fixé alors que, fin novembre, les derniers décrets n'étaient toujours pas sortis.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel (RIFSEEP) est déjà applicable à la fonction publique territoriale. Car, depuis janvier dernier, ce nouveau dispositif s'est étendu progressivement à une quinzaine de cadres d'emplois. Mais à compter de janvier, le dispositif devra se substituer à l'ensemble des primes et indemnités en place dans les collectivités. « *Le centre de gestion du Nord a informé les collectivités dès décembre 2015. C'était urgent, car celles qui ont mis en place la prime de fonction et de résultats doivent impérativement la remplacer au 1er janvier par le Rifseep. Aujourd'hui, la difficulté repose sur le fait que nous n'avons pas tous les textes pour la généralisation de ce nouveau régime. Et les collectivités, surtout les plus petites, attendent d'en savoir plus...* », note le directeur du CDG, Jean-Jacques Treels

Régime indemnitaire en deux parts...

Le nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts. La première, l'indemnité de fonction (IFSE) est déterminée selon le classement dans des groupes de fonctions et selon l'expérience ou l'expertise des agents. Liés aux grades, 4 à 5 groupes de fonctions doivent être créés en catégorie A, 3 groupes en catégorie B, et 2 groupes en catégorie C.

La seconde partie du Rifseep, le complément indemnitaire (CIA), versé annuellement, vise à récompenser l'engagement et le mérite de l'agent. Celui-ci reste cependant optionnel.

« *Ce système en deux parts offre un peu plus de souplesse aux communes* », remarque Marie-Christine Devaux, directrice du service carrière du CDG 59. « *Lors des discussions sur la mise en place du Rifseep, certaines collectivités remettent ainsi sur la table l'ensemble de leurs primes et indemnités pour dresser un système indemnitaire plus équitable.* » « *Le RIFSEEP ne permettra pas de gommer les différences de régimes indemnitaires entre collectivités. En revanche, au sein d'une même structure, une mise à plat des primes en fonction des critères identifiés permettra de réaliser un rééquilibrage entre les agents* », précise Geneviève Vidal, directrice du CDG de Charente-Maritimes qui a développé en partenariat avec le CIG de Versailles un outil de simulation du Rifseep, largement repris dans les collectivités. Celui-ci sert effectivement de support à une réflexion sur l'organigramme et la cotation des postes. « *C'est un travail préalable essentiel, poursuit la directrice. La cotation des postes doit être réalisée dans un souci de transparence et d'équité. En regroupant les fonctions selon les qualifications, l'expérience, les grades, l'expertise et les sujétions, l'outil permet de prendre la mesure des champs possibles en réalisant des études comparatives des indemnités et en effectuant des simulations financières.* »

«Sans organigramme, difficile d'avancer sur le Rifseep...»

« *Les deux communautés de communes de Fougères et Louvigné du Désert ainsi que sept des communes de la Com'Onze ont engagé leur fusion au 1er janvier 2017. C'est dans ce cadre qu'un groupe de concertation a été constitué pour examiner les trois volets du temps de travail, de l'action sociale et du Rifseep. Pour ce dernier dossier, il ne s'agira pas seulement d'une refonte du régime indemnitaire mais de créer un nouveau système commun aux trois entités. Nous sommes confrontés à deux principales difficultés. Le désaccord des élus sur le périmètre géographique a renvoyé à une date tardive l'examen du volet ressources humaines, compliquant notamment le redéploiement du personnel. Et la nécessité de garantir à chacun des agents le maintien du niveau de son régime indemnitaire tout en conservant une cohérence avec le nouvel organigramme complique l'exercice.* »

Cotation des postes

La nouveauté majeure tient au regroupement des agents dans des groupes de fonctions, quelle que soit leur filière. Une cinquantaine de critères officiels sont définis. Et le dispositif offre une transparence en matière d'attribution des primes. Cela dépendant également des choix que retiendra chaque collectivité. « *Nous avons dû nous pencher rapidement sur le régime indemnitaire après que la cour régionale des comptes ait relevé l'illégalité du régime indemnitaire de Saint-Avold (Moselle). La CFTC a été force de proposition et nous avons négocié depuis juin pour aboutir à un Rifseep décliné en part fonctionnelle et part complémentaire fixée à 200 euros bruts en catégorie C, par exemple. Les agents ont pu conserver leurs montants indemnitaires avec de meilleures perspectives de progression. Pour nous, le travail sur les fiches de postes avait déjà été réalisé...* », rapporte Bernard Culetto, président du syndicat des Territoriaux CFTC de Moselle.
« *Avec cette refonte du régime indemnitaire, les collectivités réinterrogent les règles d'attribution. Pourquoi cet agent avec le même niveau de responsabilité perçoit 200 euros quand un autre en a 500 ? Cela contraint les employeurs à définir et hiérarchiser les niveaux de responsabilité dans l'organigramme !* », relève M. Treels. Rendre équitable le système de primes mais également mieux communiquer sur les modalités d'attribution. Le CDG 17 avec son outil de cotation, réalisé à l'aide de son statisticien, permet de calibrer les responsabilités et de prévoir des intervalles indemnitaires pour chaque niveau. « *Les fonctions, les critères d'expertise, l'expérience et les sujétions sont intégrés dans le système et comptent dans le montant du Rifseep. Ce sont des critères précis et mesurables, donc compréhensibles par tous. Nous avons démystifié le côté usine à gaz du régime indemnitaire* », défend Mme Vidal qui admet cependant que le complément indemnitaire basé sur la manière de servir est en revanche plus compliqué à mesurer. Dans tous les cas, l'entretien d'évaluation professionnelle constitue un support essentiel pour moduler le régime indemnitaire des agents.

Rifseep suivi en Indre-et-Loire

« *Sur les 440 collectivités d'Indre-et-Loire, 200 nous ont demandé l'outil de cotation des postes (cf. article) après les deux réunions d'information organisées par le CDG* », a recensé la directrice, Nathalie Péron. Après une information juridique sur le Rifseep, le CDG propose un accompagnement sur l'outil de simulation puis une analyse de leur régime indemnitaire aux employeurs territoriaux du département.
« *L'outil est intéressant, il permet de faire des transpositions pour voir la cohérence ou les incohérences des montants attribués. Cependant, les collectivités ont des marges financières restreintes pour les primes* », relève-t-elle.
La directrice souligne cependant la nécessité de réfléchir à l'organigramme et aux fiches de postes, véritable préalable.
« *Cela demande souvent un toilettage. Il faut bien cadrer les organigrammes pour savoir qui est responsable de quoi. Et être vigilant en idenfiant l'encadrement en particulier dans les petites communes.* » Le CDG d'Indre-et-Loire s'est également penché sur les conditions du changement en réalisant un guide, utile lors de fusions ou réorganisations de collectivités...
« *La part complémentaire sur la manière de servir est optionnelle. Au-délà d'un régime indemnitaire de grade, la collectivité risque d'avoir à rajouter de l'argent dans le pot pour la partie résultats* », note aussi Mme Péron.

Titularisation des contractuels dans la fonction publique jusqu'en 2018

Prévu pour quatre ans, en 2012, le dispositif Sauvadet de titularisation des agents contractuels de la fonction publique vient d'être prolongé de deux années supplémentaires, jusqu'en 2018. Il faut dire que les collectivités ne se sont pas précipitées pour organiser les sélections professionnelles prévues dans le cadre des recrutements réservés. En 2012, elles avaient trois mois pour présenter en comité technique les agents éligibles... Cette extension du dispositif a pour effet majeur de modifier la date qui sert de référence pour savoir quels agents peuvent être titularisés et par quel employeur public. C'est ainsi la principale modification qu'apporte le décret n°2016-1123 paru le 14 août 2016 en maintenant les conditions de recrutement des agents contractuels.

Lancé en 2012, le dispositif de titularisation des agents contractuels visait à réduire le nombre d'agents sous contrat dans la fonction publique. Pourtant, à l'issue des quatre années, tous les employeurs n'ont pas forcément joué le jeu, et parfois tardé à organiser les examens de sélection ou à établir les plans pluriannuels d'accès à l'emploi titulaire...

C'est l'une des raisons pour lesquelles le dispositif est prolongé pour deux années supplémentaires de 2016 jusqu'à 2018. En ouvrant la titularisation aux agents qui justifient de quatre ans de CDD ou en CDI de droit public, le dispositif Sauvadet permet effectivement de réduire la précarité de personnels à temps complet, à temps non-complet, ou à temps partiel. Sont ainsi concernés les agents en CDD de droit public*, ceux en CDI de droit public, ceux dont l'ancienneté en CDD justifiait la transformation automatique de leur contrat en CDI en 2012.

Le dispositif de résorption de l'emploi précaire original faisait référence à la date du 31 mars 2011 pour comptabiliser la durée des contrats, et définir comme employeur de référence celui qui employait l'agent à ce moment-là. C'est en effet à ce dernier d'ouvrir les recrutements réservés d'accès à l'emploi titulaire. La prolongation de deux ans du dispositif fixe désormais la date du 31 mars 2013 pour savoir quels sont les nouveaux agents publics qui remplissent les conditions pour l'accès à un poste de fonctionnaire.

Agents concernés : contractuels au 31 mars 2013...

- Les agents en CDI, au 31 mars 2013, sont éligibles au dispositif de titularisation avec ceux dont le CDI a été obtenu lors de la transformation initiale prévue par la loi par la loi du 12 mars 2012 de leur(s) CDD. C'est donc l'employeur de l'agent à cette date qui procède au recrutement. Il recrute lesdits agents sur les emplois ouverts dans le cadre du plan pluriannuel qu'il a en principe dressé.
- Pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD), c'est désormais à l'employeur public au 31 mars 2013 d'assurer le recrutement dans l'emploi titulaire. Pour être recevables, les agents doivent justifier de quatre ans de contrat (en équivalent temps plein) auprès de cet employeur sur un ou plusieurs contrats lors des six dernières années. Ces quatre années en équivalent temps plein sont comptabilisées sur :
  - sur les six années précédant le 31 mars 2013 ;
  - ou, plus tard, à la date de clôture des inscriptions aux entretiens de sélection professionnelle, à condition de justifier d'au moins deux années avant le 31 mars 2013.
- Les agents qui remplissent les précédentes conditions mais dont le contrat a pris fin au cours du premier trimestre 2013 y sont également éligibles.
- La demande des agents à temps non complet est également recevable s'ils étaient sur au moins à 50 % d'un temps plein pour l'équivalent de quatre ans à temps complet.

Pour les travailleurs handicapés, la seule condition de 4 ans à temps non complet d'au moins 50 % sur cette période suffit.

Titularisation directe, sélection professionnelle ou concours réservé ?

Trois modes de titularisation sont ouverts et les agents contractuels ne pourront accéder qu'au statut correspondant à leur emploi (la catégorie d'emploi la plus longtemps exercée sur la période des quatre années de référence) :

- 1. sélections professionnelles organisées avec une commission d'évaluation composée d'un représentant de la collectivité, d'un agent de même catégorie de la collectivité et d'une personnalité qualifiée désignée par le CDG (président). Ces sélections sont prévues pour certains cadres d'emplois et peuvent être confiées au centre de gestion ;
- 2. concours réservés ;
- 3. recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C, accessibles sans concours.

La sélection professionnelle se fait sur dossier (lettre de candidature, CV, diplômes et titres, attestations de stage, de formations, de travaux ou d'œuvres, etc.). Au moins un mois avant l'organisation des sélections professionnelles, la collectivité ou l'établissement prend un arrêté indiquant les sessions et les cadres d'emplois et grades concernés (date limite de dépôt des candidatures, nombre d'emplois ouverts, dates et lieu des auditions). Ces postes sont prévus dans le plan pluriannuel de recrutement sur emploi titulaire de la collectivité.

La procédure

- 1. L'agent dépose son dossier de demande de titularisation pour participer aux sélections professionnelles ou pour un recrutement direct (début de carrière en catégorie C),
- 2. Il reçoit la confirmation que son dossier est recevable,
- 3. Il participe aux auditions programmées (pour la sélection professionnelle) : oral de 20 minutes dont 5 minutes d'exposé de l'agent (catégories B et C) ou oral de 30 minutes dont 10 minutes d'exposé (catégorie A),
- 4. La collectivité affiche la liste des candidats aptes à être intégrés au rythme du plan pluriannuel de recrutement,
- 5. L'agent recruté sur emploi titulaire est d'abord nommé fonctionnaire stagiaire avant d'être titularisé à l'issue du stage de six mois.

Le reclassement de l'agent dans son grade de fonctionnaire varie selon sa catégorie. En catégorie C, l'agent voit sa rémunération indiciaire (hors prime) maintenue jusqu'à ce que son indice de classement (reprise d'ancienneté selon les tableaux du décret n°87-1107) rejoigne sa rémunération. En catégorie B, le traitement indiciaire est fixé à 80 % de la rémunération antérieure de l'agent dans la limite du dernier échelon du grade, et à 70 % en catégorie A. Les six meilleures rémunérations de l'année antérieure servent à définir le niveau de rémunération de l'agent.

Chaque comité technique devra examiner dans les trois mois (avant le 15 novembre 2016), le bilan du plan de résorption de l'emploi précaire de la collectivité, de l'établissement ou du CDG. Celui-ci doit détailler:

- les prévisions de recrutements programmés,
- le nombre de recrutements réservés effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement,
- le nombre de transformation de CDD en CDI,
- le nombre d'agents éligibles aux recrutements réservés, la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées ainsi que l'ancienneté acquise auprès de l'autorité territoriale.

Les données relatives aux recrutements sont présentées par grade et par cadre d'emplois et celles concernant l'accès aux cadres d'emplois ou corps de catégorie C distinguent les recrutements par voie de recrutement réservé sans concours et par voie de sélection professionnelle.
Dès lors, les conditions pour engager rapidement une nouvelle vague de titularisations sont réunies...

(*) remplacement temporaire, vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants ou de groupements équivalents, emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements inférieurs à ce seuil lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants).

(**) La commission d'évaluation professionnelle procède à l'audition de chaque agent candidat et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès. Elle dresse ensuite, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement, la liste des agents aptes à être intégrés. L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes.

Liste des grades des cadres d'emplois
de la fonction publique territoriale
ouverts au recrutement sans concours

Filière administrative
• Premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique
• Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.
• Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Filière culturelle
• Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière animation
• Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

Filière médico-sociale
• Premier grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

LISTE DES GRADES DES CADRES D'EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE OUVERTS PAR VOIE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE

Filière administrative
• Grade d'attaché du cadre d'emplois des attachés territoriaux.
• Grades de rédacteur et de rédacteur principal de 2e classe du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.
• Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique
• Grade d'ingénieur du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.
• Grades de technicien territorial et de technicien territorial principal de 2e classe du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.
• Grade d'agent de maîtrise du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.
• Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.
• Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Filière culturelle
• Grade de professeur d'enseignement artistique de classe normale du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.
• Grade d'attaché de conservation du patrimoine du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine.
• Grade de bibliothécaire du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux.
• Grades d'assistant d'enseignement artistique et d'assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.
• Grades d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.
• Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière sportive
• Grade de conseiller des activités physiques et sportives du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.
• Grades d'éducateur des activités physiques et sportives et d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2e classe du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.
• Deuxième grade du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

Filière animation
• Grades d'animateur et d'animateur principal de 2e classe du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.
• Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

Filière médico-sociale
• Grade de sage-femme de classe normale du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales.
• Grade de cadre de santé de 2e classe du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux.
• Grade de psychologue de classe normale du cadre d'emplois des psychologues territoriaux.
• Grade de puéricultrice de classe normale du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales.
• Grade d'infirmier en soins généraux de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux.
• Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux.
• Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

Filière médico-technique
• Grade de technicien paramédical de classe normale du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux.

Filière sociale
• Grade de conseiller socio-éducatif du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.
• Grade de moniteur-éducateur et intervenant familial du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.
• Grade d'éducateur de jeunes enfants du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.
• Grade d'assistant socio-éducatif du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs.
• Premier grade du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.
• Deuxième grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

Filière sapeurs-pompiers
• Deuxième grade du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers.
• Grade de sergent du cadre d'emplois de sous-officiers de sapeurs-pompiers.
• Grades de lieutenant de 2e classe et de lieutenant de 1re

classe du cadre d'emplois de lieutenant de sapeurs-pompiers.
• Grade d'infirmier de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.
• Grade de cadre de santé de 2e classe du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.
• Grade de capitaine du cadre d'emplois de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers.

LISTE DES GRADES DES CORPS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES OUVERTS AU RECRUTEMENT SANS CONCOURS

• Premier grade du corps des adjoints administratifs d'administrations parisiennes.
• Premier grade du corps des adjoints administratifs du centre d'action sociale de la ville de Paris.
• Premier grade du corps des adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage d'administrations parisiennes.
• Premier grade du corps des adjoints d'animation et d'action sportive de la commune de Paris.
• Premier grade du corps des adjoints techniques des collèges du département de Paris.
• Premier grade du corps des agents de la logistique générale d'administrations parisiennes.
• Premier grade du corps des agents techniques des écoles de la commune de Paris.
• Premier grade du corps des agents techniques de la petite enfance de la commune de Paris.
• Premier grade du corps des adjoints techniques du centre d'action sociale de la ville de Paris.
• Premier grade du corps des adjoints techniques d'administrations parisiennes.

LISTE DES GRADES DES CORPS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES OUVERTS PAR VOIE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE

Catégorie A

• Grade d'attaché du corps des attachés d'administrations parisiennes.
• Grade de chargé d'études documentaires du corps des chargés d'études documentaires d'administrations parisiennes.
• Grade de conseiller du corps des conseillers des activités physiques et sportives et de l'animation de la commune de Paris.
• Grade d'ingénieur du corps des ingénieurs hydrologues et hygiénistes de la commune de Paris.
• Grade de professeur certifié de classe normale du corps des professeurs certifiés de l'école horticole de la ville de Paris.
• Grade d'ingénieur du corps des ingénieurs des travaux de la ville de Paris.
• Grade de professeur de classe normale du corps des professeurs des conservatoires de la ville de Paris.
• Grade de psychologue de classe normale du corps des psychologues du département de Paris.
• Premier grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la préfecture de police.
• Grade d'ingénieur du corps des ingénieurs de la préfecture de police.
• Grade d'ingénieur des travaux du corps des ingénieurs des travaux de la préfecture de police.

Catégorie B

• Grade d'animateur de classe normale du corps d'animatrices et animateurs d'administrations parisiennes.
• Grade d'assistant spécialisé de classe normale et de classe supérieure du corps des assistants spécialisés des bibliothèques et des musées d'administrations parisiennes.
• Grade de classe supérieure du corps des assistants spécialisés d'enseignement artistique de la commune de Paris.
• Grade d'éducateur de classe normale du corps des éducateurs des activités physiques et sportives de la commune de Paris.
• Grade d'agent de maîtrise du corps des personnels de maîtrise d'administrations parisiennes.
• Grade de classe normale du corps des personnels paramédicaux et médico-techniques d'administrations parisiennes.
• Grade de préparateur de classe normale du corps des préparateurs en pharmacie du centre d'action sociale de la ville de Paris.
• Grade de secrétaire administratif de classe normale du corps des secrétaires administratifs d'administrations parisiennes.
• Grade de secrétaire administratif de classe normale du corps des secrétaires administratifs du centre d'action sociale de la ville de Paris.
• Grade de secrétaire médical et social de classe normale du corps des secrétaires médicaux et sociaux d'administrations parisiennes.
• Grades de technicien supérieur et de technicien supérieur principal du corps des techniciens supérieurs d'administrations parisiennes.
• Grade de technicien du corps des techniciens de la tranquillité publique et de la surveillance de la commune de Paris.
• Grade de technicien des services opérationnels de classe normale du corps des techniciens des services opérationnels de la commune de Paris.
• Grades de technicien et de technicien principal du corps des techniciens de la préfecture de police.
• Grades de technicien supérieur et de technicien supérieur principal du corps des techniciens supérieurs de la préfecture de police.
• Grade de secrétaire administratif de classe normale du corps des secrétaires administratifs de la préfecture de police.

Catégorie C

• Deuxième grade du corps des adjoints administratifs d'administrations parisiennes.
• Deuxième grade du corps des adjoints administratifs du centre d'action sociale de la ville de Paris.
• Deuxième grade du corps des adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage d'administrations parisiennes.
• Deuxième grade du corps des adjoints d'animation et d'action sportive de la commune de Paris.
• Deuxième grade du corps des adjoints techniques d'administrations parisiennes.
• Deuxième grade du corps des adjoints techniques des collèges du département de Paris.
• Deuxième grade du corps des adjoints techniques du centre d'action sociale de la ville de Paris.
• Deuxième grade du corps des agents de logistique générale d'administrations parisiennes.
• Premier grade du corps des agents spécialisés des écoles maternelles de la commune de Paris.
• Deuxième grade du corps des agents techniques des écoles de la commune de Paris.
• Deuxième grade du corps des agents techniques de la petite enfance de la commune de Paris.
• Deuxième grade du corps des adjoints administratifs de la préfecture de police.
• Deuxième grade du corps des adjoints techniques de la préfecture de police.

Références
- Décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Décret n°87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C

IMPA
PROPRETÉ ET SERVICES

ZAC du Coigneau - Rue des Balletieres - 45073 Orléans cedex 2
Tél. : 02 38 51 85 17 - Mail : mireille.lecomte@impa.fr

SERCLIM
Le Génie Climatique à votre service

CONTRAT D'ENTRETIEN - DÉPANNAGE

INSTALLATION CLIMATISATION
INSTALLATION CHAUFFAGE
INSTALLATION PLOMBERIE

Pour particuliers & professionnels

SERCLIM LANGUEDOC-ROUSSILLON
ZAC Garosud - 85 rue Émile Julien
34 070 MONTPELLIER
04.67.20.13.43
services@serclim.fr
www.serclim.fr

ANDRIEU Construction

ANDRIEU CONSTRUCTION
P.A. de Malan
12, Rue Barthélémy Thimonnier
12 510 OLEMPS - RODEZ

Traiteur Rigoni
06 78 73 19 96
didier.rigoni@orange.fr www.traiteur-rigoni.fr
57310 BERTRANGE

Poissonnerie LEDREUX
Spécialités :
★ Plateaux de fruits de mer
★ Poissons fins petits bateaux
★ Arrivage journalier
Horaires :
Du mardi au samedi de 8h45 à 12h30 et de 15h45 à 19h15
Le dimanche de 9h00 à 12h30
Fermé le lundi
67 av. du Général Leclerc - 75014 PARIS
01 43 27 20 71 Fax 01 43 21 67 78

SAVAC VOYAGES

membre du groupe Savac est une agence de voyages familiale, proche de sa clientèle. Avec plus de 50 années d'expériences dans l'organisation de voyages en groupes, l'agence s'appuie sur une production « sur mesure » de qualité.

Sylvie, Cathie et Florence **vous conseilleront au mieux** selon vos envies, vos habitudes de voyage et votre budget.

NOUVEAUTES ET CIRCUITS THEMATIQUES

Les plus beaux marchés de Noël des petits villages traditionnels allemands, la fête des fleurs en Bretagne dans un bel établissement sélectionné par nos soins avec vue directe sur l'Océan, le Puy du Fou, l'exceptionnelle Lascaux IV, la cité du vin de Bordeaux, le mémorial des civils à Falaise, les nouveaux jardins de Chambord, les 500 ans de la ville du Havre…

NOS PLUS

Voyages de groupes "sur-mesure"
Mairies, CCAS, associations, clubs, CE, groupes d'amis …

Proximité géographique

Gestion et usage de nos propres autocars Grand Tourisme

Tourisme et billetterie de loisirs, forfaits, voyages dans le monde entier, déplacements d'affaires

Listes de mariages / voyages de noces

DEMANDEZ NOS PROGRAMMES DÉTAILLES
RENSEIGNEMENTS & RÉSERVATIONS

SAVAC VOYAGES WWW.SAVAC-VOYAGES.COM
2 Route de Choisel - 78460 CHEVREUSE • **Tél. 01 30 52 88 22 - 01 30 52 88 24**
c.gerber@savac.fr / f.dubois@savac.fr
IM078100020

SECURITEST
CONTROLE TECHNIQUE

Idéalement situé en zone commerciale vous pouvez déposer votre véhicule ou même patienter sur place.

"Le contrôle technique est obligatoire, pas de perte de temps ! Faites vos courses et nous nous chargeons de votre véhicule ! Une salle d'attente conviviale avec WiFi gratuit est aussi à votre disposition. Un café vous sera offert pour que votre attente soit plus agréable."

- Du LUNDI au VENDREDI de 08h00 à 19h00.
- Le SAMEDI de 08h00 à 13h00.
- Contre-visite OFFERTE si visite initiale effectuée dans notre centre.

Deux adresses à votre service !

SECURITEST DIJON Nord,
Situé juste derrière IKEA et E.Leclerc, en face du centre de tri de La Poste : 03 80 66 62 52
SECURITEST FLEUREY / Ouche
Situé au coeur de la Vallée de l'Ouche, Autoroute A38 - Sortie n°31 : 03 80 33 63 68

1A Impasse Aux Lombois - ZAE CAP Nord - 21000 DIJON - **Tél. 03 80 66 65 52**