

Actualités statutaires : *page 2*

- Retraite
- Ingénieurs
- Accueil des enfants

Zoom sur : *page 3*

- Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux

Pratique : *page 6*

- La fiche de poste

Echos Personnel : *page 7*

- Quatrième bilan social
- Coordination régionale pour les concours

Reportage : *page 8*

- Les métiers administratifs territoriaux enseignés à l'université



DOSSIER

La police
municipale
en Bretagne
pages 4 et 5

Le CDG à vos côtés

Il est souvent affirmé que la principale richesse d'une entreprise, ce sont les hommes et les femmes qui la composent. Cette affirmation est d'autant plus vraie concernant les services publics locaux en contact direct avec la population. Une commune, un établissement public sont jugés autant sur les compétences des élus que sur la qualité des services rendus par les fonctionnaires territoriaux. Les uns ne vont pas sans les autres. De plus en plus, le "management" des agents devient une préoccupation des responsables politiques et c'est tant mieux.

édito Le Centre de Gestion s'efforce de faire passer ces messages auprès des maires employeurs. Ainsi, les élus et les services du CDG 35 sont à votre disposition pour vous assister dans la gestion quotidienne du personnel : promotion interne, avancements, dossiers disciplinaires...



Jean-Claude HAIGRON
Vice-Président
du CDG 35
Maire de
Vern sur Seiche

Quelques temps forts collectifs vous permettent également d'échanger des expériences. Après notamment les non-titulaires, les ateliers municipaux, les communautés de communes, l'accent vient d'être mis sur l'évaluation et la notation. Le sujet vous a vivement intéressé puisque trois conférences ont réuni 113 personnes.

Alors que la FPT va, en 2004, fêter les 20 ans de son statut et que des évolutions législatives se préparent, l'Ille et Vilaine se donne les moyens d'une FPT attractive et attrayante pour les territoriaux d'aujourd'hui et ceux de demain. La compétence des fonctionnaires permet aux élus de mener à bien leurs projets et d'assurer la qualité des missions de service public en direction des territoires et des populations.

CDG 35

BULLETIN DU CENTRE DE GESTION D'ILLE ET VILAINE

Décembre 2003
Directeur de la publication : Robert BARRÉ • Création : Ponctuation • Photos : CDG 35
Photo de couverture : des policiers municipaux de Vitré (crédit photo : JF Leroux)
Ont participé à la rédaction de ce numéro : Séverine FOURNIER, Florence GROSSET, Régine GUEGUEN, Valérie HERRAËS, Isabelle LANDRE-MERCIER, Lynda LESCALIER, Laurent ZAM
ISSN : 1247-7540

MAISON DES COMMUNES
Espace Performance 3 - 35769 St-Grégoire cedex - Tél. 02 99 23 31 00 - Fax 02 99 23 38 00
E-mail : contact@cdg35.fr - Site internet : www.cdg35.fr

Brèves personnel

Retraite

La loi portant réforme des retraites a été publiée au J.O. du 22 août 2003, après avoir été validée par le Conseil Constitutionnel.

Des informations vous seront apportées au fur et à mesure de la parution des décrets d'application et des positionnements des caisses de retraite concernées. Par ailleurs, la CNRACL s'engage à mettre en ligne sur son site www.cnrACL.fr des informations régulières au vu de l'avancée des travaux.

Parution du décret relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite

Ce décret, permettant un départ anticipé concernant les personnes ayant commencé à travailler jeune, est publié au J.O. du 31/10/2003. Il concerne les agents du régime général de la Sécurité Sociale.

Réforme du cadre d'emplois des ingénieurs

Des modifications sont apportées aux grilles indiciaires d'ingénieur territorial ainsi qu'à celles des emplois fonctionnels de direction des services techniques.

Les règles concernant le classement dans le cadre d'emplois ainsi que des dispositions relatives à la promotion interne sont en partie retouchées (J.O. du 28/10/2003).

Cadres de santé

Les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours des deux nouveaux cadres d'emplois de cadres de santé sont parues au J.O. du 18 septembre 2003.

Accueil des enfants atteints de troubles de la santé

Le Ministre de l'Éducation Nationale vient de signer une circulaire destinée aux écoles, aux structures d'accueil des jeunes enfants (crèches, halte-garderies...) et centres de vacances et de loisirs sans hébergement, afin de fixer les modalités d'accueil des enfants et adolescents atteints de troubles de santé évoluant sur une longue période (B.O. éducation nationale n° 34 du 18/09/03). Elle traite notamment de la délivrance des médicaments par le personnel de ces structures.

Apprentissage

"Moderniser l'apprentissage : 50 propositions pour former plus et mieux" : tel est l'intitulé du livre blanc rendu public le 16 octobre par le secrétaire d'État aux PME. Disponible sur le site www.ladocumentationfrancaise.fr (en rubrique "notices"), ce rapport intéresse également les collectivités.

Techniciens supérieurs

Le retrait des dossiers de candidature aux concours de techniciens supérieurs territoriaux doit s'opérer entre le 17 novembre 2003 et le 12 décembre 2003, auprès du CNFPT.

Contrôleurs de travaux

L'épreuve écrite de l'examen professionnel permettant aux agents techniques d'accéder au cadre d'emplois des contrôleurs de travaux par voie de promotion interne est organisée sur la base d'un nouveau programme, publié au J.O. du 10 octobre 2003.

Qualités statutaires



Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux (suite et fin ?)

Depuis la parution d'importants décrets en janvier 2002, l'édifice normatif sur lequel repose le régime indemnitaire des agents territoriaux évolue.

La création d'une prime d'administration et de technicité (IAT) étendue à un grand nombre d'agents visait à faire disparaître le système de versement d'IHTS au forfait. Néanmoins, le décret du 6 septembre 1991, socle réglementaire des principales primes pour la fonction publique territoriale n'était pas actualisé et subsistait donc la possibilité de versement de ces IHTS.

Un décret promis pour 2003, attendu par tous les acteurs locaux, est enfin paru au Journal Officiel du 24 octobre 2003 (décret n° 2003-1013 du 23 octobre 2003) et modifie celui voté en 1991.

Il est également accompagné d'un décret spécifique au régime indemnitaire des policiers municipaux.

Alors que le dispositif semble aujourd'hui se consolider, voici les principales informations à retenir, applicables dès le 26 octobre 2003 !

Extension de l'IAT et des IHTS aux policiers municipaux

Les agents de la police municipale, les gardes champêtres et les chefs de service de police municipale peuvent percevoir l'IAT et des IHTS en sus de leur indemnité spéciale de fonctions.



Suppression de l'enveloppe indemnitaire ou "IHTS" forfaitisées

Le décret du 23 octobre 2003 supprime la possibilité de verser des indemnités horaires pour travaux supplémentaires "IHTS" forfaitaires calculées à l'aide d'une enveloppe. Toutes les délibérations ayant institué ce régime devront donc être modifiées. Les primes annuelles ne pourront plus être constituées de ces "IHTS". Seules les heures supplémentaires autorisées et effectuées peuvent être indemnisées.

Extension de l'IAT et de l'IEP aux agents d'entretien, agents technique, agents de maîtrise, gardiens d'immeuble

Une modification des équivalences entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'Etat permet l'extension de l'IAT et de l'IEP à ces 4 cadres d'emplois de la filière technique. Autre conséquence directe, la prime de service et de rendement ainsi que l'indemnité spécifique de service ne peuvent plus être attribuées aux agents techniques, gardiens d'immeuble et agents de maîtrise. De même, la prime technique de l'entretien (PTETE) ne peut plus être versée aux agents d'entretien ni aux agents de salubrité.

L'application de l'ensemble de ces dispositions nécessite le vote de délibérations, sachant que celles en vigueur actuellement dans la collectivité demeurent applicables tant qu'elles n'ont pas été modifiées par l'instance délibérante.

RÉPONSES ministérielles

Participation des ATSEM aux sorties scolaires

Le ministre de la Fonction Publique rappelle que l'accompagnement des enfants dans le cadre des voyages scolaires fait partie des missions qui peuvent être dévolues aux ATSEM. Concernant l'organisation du temps de travail des sorties qui peuvent se dérouler sur plus d'une journée, il préconise de partager le temps de travail entre les différents adultes encadrants afin de respecter les bornes mises en place par les textes relatifs à l'ARTT (10 heures maximum de travail effectif par jour). Concernant la rémunération des périodes de surveillance nocturne, il n'existe pas de cadrage juridique propre à la fonction publique territoriale. Cependant, et sous réserve de l'appréciation du juge administratif, le ministre indique qu'il est possible de se baser sur des textes mis en place au niveau de la fonction publique d'État pour les agents ayant des missions analogues. Deux décrets, l'un concernant les assistants d'éducation, l'autre les établissements médico-sociaux dépendant de la fonction publique hospitalière, invitent à rémunérer trois heures le service de nuit exercé entre le coucher et le lever des enfants. En cas d'application de cette préconisation, le ministre rappelle que le CTP doit être consulté pour avis.

J.O. Sénat - 18 septembre 2003 - p.2845

JURISPRUDENCE

Promesse de recrutement

Un agent du Musée du Louvre avait démissionné de son poste afin d'assurer de nouvelles missions auprès de l'Institut Français de l'Environnement. L'Institut s'était engagé à le recruter sur un poste permanent au plus tard en 1994 et lui avait proposé en premier lieu un poste de prestataire de service. Pour des motifs d'ordre financier, l'Institut n'a pas honoré son engagement et n'a donc pas recruté l'agent.

Saisi en dernier ressort de cette affaire, le Conseil d'État rappelle qu'une promesse d'embauche non tenue par un employeur public constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la puissance publique. Dans l'arrêt rendu le 2 octobre 2002, la Haute Juridiction condamne l'Institut à verser un dédommagement à Monsieur N. compte tenu du préjudice subi.

Conseil d'État - 2 octobre 2002 - Monsieur N. (n° 233883)

La police municipale en Bretagne

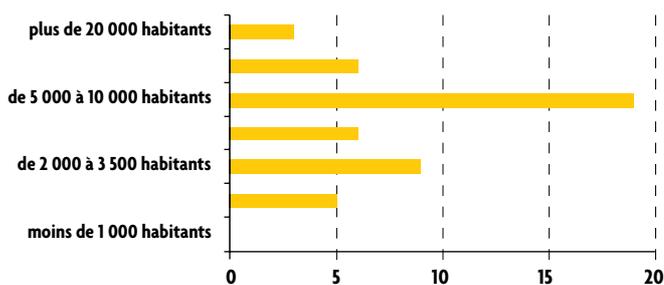
On assiste depuis plusieurs années à un accroissement du nombre des services de police municipale et surtout des effectifs. En 10 ans, le nombre de policiers municipaux a doublé sur le territoire français pour atteindre 14 300.

Alors que la croissance annuelle en France a avoisiné 13% en 2002, l'Ille et Vilaine a quant à elle vu ses effectifs augmenter de 6% par an depuis 1995 en passant de 112 à 185 policiers municipaux.

Après l'étude menée en 2002 sur les rédacteurs territoriaux, les CDG bretons et le CNFPT poursuivent leur réflexion en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. D'autres métiers sont ainsi passés à loupe dont celui de policier municipal.

L'étude détaillée pilotée par le CDG 35 est disponible sur cdg35.fr

Nombre de services de police municipale en Ille et Vilaine par strate démographique



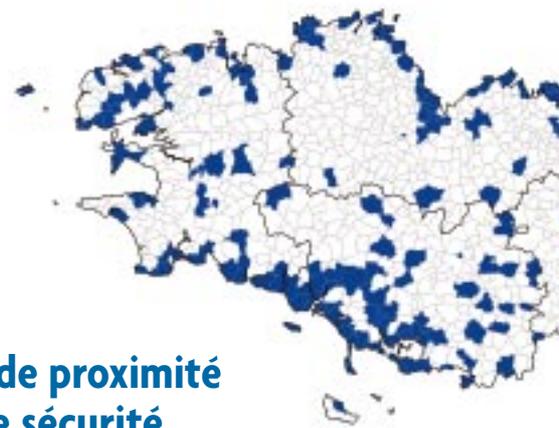
Des perspectives de recrutement

Jusqu'à présent, les communes qui recrutent le plus sont celles qui ont déjà un grand service de police municipale, mais également des communes de bord de mer souhaitant renforcer leurs effectifs et assurer de façon plus continue les missions de prévention.

Les 2/3 des recrutements se font à partir des listes d'aptitude et 1/3 par voie de mutation.

La filière police municipale présente une dynamique forte avec une croissance des effectifs et un turn-over important. Mais il semble que les collectivités rencontrent de réelles difficultés à anticiper leurs besoins en policiers municipaux : alors qu'elles n'ont déclaré que 25 intentions de recrutement entre 2003 et 2005, près de 35 recrutements ont déjà eu lieu en 2003 sur toute la région.

Les recrutements souffrent aussi parfois de malentendus : les candidats et les maires n'ayant pas la même vision du métier.



Des réponses de proximité aux besoins de sécurité

Incités par les évolutions législatives successives et sous la pression des citoyens réclamant plus de sécurité, les élus ont été amenés à investir ce domaine. Mais d'une région à une autre, d'une commune à une autre, les priorités et les moyens affectés sont différents.

La Bretagne compte 224 services de police municipale répartis sur les 1 263 communes de la région. Cela signifie que 18% des maires ont affecté un ou plusieurs agents spécialisés dans l'exercice de leur pouvoir de police.

UNE MAJORITÉ DE COMMUNES SANS POLICE MUNICIPALE

Bien que tous les maires disposent des mêmes pouvoirs de police, la création d'un service de police municipale ou l'accroissement des effectifs dépend d'une volonté politique, de la pression des citoyens, ou encore d'une montée du sentiment d'insécurité.

Alors que pendant de très nombreuses années, la sécurité était du domaine réservé de l'Etat, de nombreux textes et circulaires ont progressivement incité les acteurs locaux à s'investir au plus près du terrain. Les nouvelles compétences qui leur ont été confiées ont contribué à élargir leurs missions traditionnelles consistant à assurer "le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques".

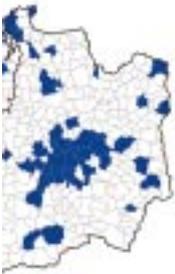


DES POLICES MUNICIPALES

Néanmoins, chaque commune oriente ses actions en fonction de son contexte, de ses choix politiques, vers une police de prévention, de proximité ou davantage de répression verbalisant les infractions au code de la route par exemple. Donc, même s'il y a autant de configuration dans l'organisation qu'il y a de maires, il est possible de distinguer 4 types de police municipale :

- **Les services de police municipale des communes de moins de 5 000 habitants** qui ne comptent en général qu'un seul agent de police municipale dont le rôle est centré sur la prévention. Il s'agit pour lui d'assurer une présence sur le territoire communal notamment lors des différents regroupements de population où il incarne l'autorité municipale : marché hebdomadaire, sortie des écoles, événement sportif, fête locale, cérémonie officielle, obsèques, terrain des gens du voyage.
- **Les services de police municipale des communes entre 5 000 et 20 000 habitants** développent généralement leurs missions autour de la médiation en vue de maintenir le lien social. Ils peuvent par exemple assurer un lien entre des riverains et les parents d'adolescents bruyants qui provoquent des nuisances sonores.

Localisation des communes disposant d'un service de police municipale



- **Les communes résidentielles ou balnéaires disposant d'une police municipale**, ont souvent fait le choix de la positionner comme force de sécurité complémentaire à la gendarmerie ou à la police nationale et l'ont généralement armée. Sa présence joue un rôle de dissuasion et permet de démultiplier l'action des services de l'Etat.
- **Les services de police municipale des villes de plus de 20 000 habitants** ont souvent axé leurs priorités sur la prévention de la délinquance plutôt que sur la répression, mais aussi sur les infractions au code de la route. Les équipes comportent en moyenne 17 agents dont un chef de service.

LES VISAGES DE LA FILIÈRE SÉCURITÉ

En Bretagne, 450 gardiens de police et gardes champêtres assurent des missions de sécurité, tranquillité et salubrité publiques, auxquels on peut ajouter une centaine d'autres agents de filière et de statut divers intervenant plus ou moins directement dans les missions de police municipale.

LES GARDES CHAMPÊTRES

33 gardes champêtres sont employés en Bretagne pour assurer les missions de sécurité. Ainsi, 14% des services de police municipale sont ruraux. Si le terme de garde champêtre porte une connotation désuète aux yeux de certains, pour d'autres, il permet de faire respecter les pouvoirs de police du maire sans que le terme "police" ne soit prononcé. Ce métier a tendance à vieillir : les gardes champêtres ont en moyenne en Ille et Vilaine 51 ans. D'une manière générale, leurs missions sont peu ou mal connues, tant du point de vue des collectivités que des candidats éventuels. Sur les huit lauréats du dernier concours organisé en Bretagne en 1995, seuls deux ont été nommés dans le département.

LES POLICIERS MUNICIPAUX

Constituant la plus grande partie de l'effectif de la filière avec 420 titulaires, les policiers municipaux d'Ille et Vilaine représentent 40% des effectifs bretons et sont de surcroît plus jeunes

(38 ans et 9 mois) que dans le reste de la région. Il apparaît également que la classe d'âge des 50-54 ans est sur-représentée en Bretagne. L'impact des départs à la retraite n'est donc pas à négliger : en 2015, 4 agents sur 10 seront partis à la retraite. Aujourd'hui, de l'ordre de 5 par an, ils passeront à environ 15 d'ici 4 ans. Avec un effectif de 49 agents (soit 11%), la proportion de femmes devrait continuer à s'accroître. On les trouve généralement dans des services de grande taille.

LES AGENTS DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE

Les communes font parfois appel à des agents titulaires ou non pour le maintien de la sécurité sur la voie publique, notamment en matière de stationnement, ainsi que pour assurer la sécurité à la sortie des écoles. Ces agents sont assermentés uniquement par rapport aux missions qu'ils exercent et ont ainsi le droit de verbaliser les infractions de stationnement.

LES EMPLOIS-JEUNES

Ils sont près de 60 sur le département à travailler sous des appellations aussi diverses qu'agent de médiation sociale, correspondant de nuit, agent d'accompagnement et de sécurisation des transports. Ils permettent à certaines communes d'assurer des missions aux frontières du rôle d'éducateur, de secouriste et de policier. Ces nouveaux métiers sont rarement associés aux métiers de gardien de police alors même qu'ils relèvent des responsabilités imputées aux maires dans le cadre de leur pouvoir de police.

Les choix municipaux en matière de police en Bretagne forment, au-delà de leur diversité d'organisation, d'activités et même de positionnements statutaires, un paysage cohérent de services à effectifs assez modestes centrés sur la prévention. A la différence d'autres régions, l'évolution vers une troisième force de sécurité est ici peu sensible, ces services ayant tous pour point commun d'assurer une présence sur le territoire.

Les 1001 activités d'un garde champêtre



8h - Présence sur le marché : encaissement des droits, règlement d'un conflit entre deux commerçants.

9h - Surveillance de l'entrée des élèves.

9h30 - Mise en fourrière d'un chien errant.

10h - Travail administratif : déclaration d'un chien "dangereux" de 1^{re} et 2^e catégorie ; signalement d'une pollution de rivière au conseil supérieur de la pêche ; établissement d'un arrêté municipal concernant des travaux sur une voirie de centre-ville et rédaction d'un article sur ce sujet dans le bulletin municipal ; réception et traitement de demande d'installation temporaire d'un cirque.

11h30 - Présence sur l'aire d'accueil des gens du voyage.

14h - Divers rapports au maire : problèmes sociaux dans une famille ; compte rendu d'une visite dans un centre d'assainissement à la suite de plaintes pour des odeurs récurrentes.

15h - Séance de prévention routière aux élèves de l'école maternelle.

16h - Formalités suite à un décès, présence au cimetière.

16h30 - Surveillance de la sortie d'école.

17h - Préparation d'un rapport sur les risques naturels.



Pratique

Fiche de poste : la carte d'identité du poste

La fiche de poste est l'outil de base de la gestion du personnel dans une collectivité. Alors que l'organigramme en donne une vision globale, la fiche de poste est le reflet concret du terrain. Elle permet à l'agent de prendre conscience des différents aspects et interactions de son poste et également de savoir ce qui est attendu de lui par son responsable.

Que contient une fiche de poste ?

1 / L'IDENTIFICATION DU POSTE

- Sa dénomination
- Son service de rattachement
- Le lieu d'activité
- Le cadre d'emplois dans lequel il peut s'exercer
- La durée et les horaires de travail

2 / SA DESCRIPTION

- Les activités, les fonctions, les missions du poste
- Les tâches régulières et irrégulières
- Les variations saisonnières

3 / SES LIAISONS FONCTIONNELLES

- Les relations éventuelles avec les élus
- Le supérieur hiérarchique direct
- Les collègues de travail
- Eventuellement les subordonnés

- Eventuellement le niveau de délégation
- Les liaisons directes avec des fournisseurs ou usagers
- Les liaisons directes avec des agents d'autres services

4 / SON NIVEAU DE COMPÉTENCES NÉCESSAIRES

- La qualification (diplôme, titre ou permis obligatoire)
- Les compétences : les savoirs, savoir-faire pratiques et savoir-faire relationnels

5 / SES MOYENS MATÉRIELS

- Le local de travail
- La bureautique
- L'outillage
- Les engins

La fiche de poste est un document important dans lequel on définit par écrit l'ensemble des caractéristiques d'un poste. Ce recueil de données devient un outil puissant de gestion des ressources humaines car il permet de définir des fonctions, de positionner les agents au sein d'un organigramme, de préparer un recrutement, d'affiner un plan de formation, d'améliorer les conditions de travail...

Coordonner le travail

Une fiche de poste peut être considérée comme un outil de coordination du travail dès lors qu'au sein d'un même service, chacun en dispose, qu'elle est connue de tous et que chaque poste est positionné dans l'organigramme.

Idéal pour le nouveau mais aussi pour les autres

Pour le nouvel agent recruté, la fiche de poste favorise son intégration. Il prend en effet connaissance rapidement de son cadre d'intervention, des relations de son poste avec d'autres services... Pour l'ensemble des agents, cet outil formalise l'activité du poste tout en autorisant un espace de liberté pour agir. Les évolutions et adaptations seront d'autant plus faciles à mettre en œuvre que la pratique des bilans d'activités se généralisera.

Elle s'élabore dans le cadre de relations hiérarchiques

Elle s'élabore dans le cadre de relations hiérarchiques

La fiche de poste est un outil qui s'élabore entre un responsable de service et son subordonné. L'entretien d'évaluation annuel peut être un moment de discussion autour des évolutions du poste souhaité par l'agent, mais aussi autour des changements programmés par le responsable pour atteindre les objectifs du service. Son actualisation est nécessaire pour prendre acte des initiatives de l'agent, des interactions avec les autres postes, des nouvelles tâches assurées par la collectivité... ou de certains aspects de l'environnement externe (changements de réglementation, de normes, de types d'équipements...).

Ses limites

Les fiches comportant des informations précises, elles sont parfois inadaptées aux emplois très polyvalents laissant une large part à l'initiative. Il faut alors définir un cadre général d'intervention pour éviter d'entendre "ce n'est pas dans ma fiche de poste".

VU Repéré pour vous

Articles de presse

"Quelles sont les obligations des collectivités territoriales en matière de communication de documents ?"

Plus de 60 % des saisines de la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) portent sur des litiges liés à des demandes de communication d'éléments émanant des collectivités territoriales ou organismes gravitant autour de celles-ci. Listes électorales, documents cadastraux, délibérations, arrêtés du Maire, toutes ces pièces peuvent être communiquées aux administrés, dans un souci de transparence et de volonté de les associer au processus de décision. La loi du 12 avril 2000 est venue renforcer le droit des citoyens dans ce domaine. L'article de la Gazette est rédigé par Sophie BOISSARD, maître des requêtes au Conseil d'État.

La Gazette des Communes (1^{er} septembre 2003)

"Les centres communaux d'action sociale"

En 50 questions - réponses, Jean-Paul WAUQUIER aborde les points principaux concernant la nature juridique de l'établissement, les modalités de fonctionnement de son administration, les spécificités relatives à son personnel, ses missions, ses ressources, ses prestations...

Le Courrier des Maires (mai 2003)



Contact : Unité Organisation

Tél. 02 99 23 31 24

Des exemples de fiches de poste sont disponibles sur www.cdg35.fr

Sur le WEB

- www.inrs.fr : le site de l'Institut National de Recherche et de Sécurité propose actualité, synthèses thématiques, programme d'actions... concourant à la santé et à la sécurité au travail.
- www.cnfpt.fr (rubrique observatoire) : l'Observatoire du CNFPT vient de rendre publique l'enquête qu'il a réalisée avec le Conseil Supérieur de la FPT sur les non titulaires en poste dans les collectivités territoriales.
- www.onisep.fr : découvrez sur ce site un répertoire de 400 fiches pratiques sur différents métiers, des informations sur les études, les formations, des références de fascicules propres à un métier ou secteur d'activité...
- www.fonction-publique.gouv.fr : une rubrique de ce site officiel propose des conseils de rédaction aux agents de l'administration amenés à communiquer par écrit aux administrés (chemin d'accès : "fonction publique", "suivre la réforme de l'État", "simplifications administratives", "COSLA").

Quatrième bilan social

La quatrième campagne de recueil des données sociales va débiter. Outre l'obligation légale de présenter devant chaque CTP tous les deux ans un "rapport sur l'état de la collectivité", ce document également appelé Bilan Social est l'occasion privilégiée de dresser un état des lieux des ressources humaines de la FPT en Ille et Vilaine.

Effectifs, rémunération, absentéisme, accidents du travail, conditions d'hygiène et de sécurité... : comme chaque année paire, le CDG 35 va collecter les données en date du 31 décembre 2003 auprès de toutes les collectivités de moins de 50 agents. Les résultats des questionnaires seront, comme la législation l'impose, présentés au CTP départemental. Mais l'intérêt de ce travail va plus loin. Les mêmes indicateurs fournis par près de 800 collectivités, compilés avec ceux des grandes collectivités, dressent un panorama de la situation du marché de l'emploi public local avec une très grande exactitude.

En plus de cette photographie à un instant donné, et grâce aux résultats des 3 bilans sociaux précédents, une véritable analyse de l'évolution depuis 1997 ainsi qu'une prévision des tendances à venir sont possibles. Par exemple, les études "métiers" menées cette année dans le cadre de la GPEC se sont basées pour une très grande partie sur les bilans sociaux déjà réalisés.

Il est indéniable que ce travail demandé aux secrétaires de mairie et responsables du personnel va réclamer du temps. C'est pourquoi, une série de mesures de soutien et d'accompagnement sera mise en œuvre : réunions de secteur, permanences téléphoniques...

Enfin, une fois les chiffres exploités, les collectivités seront naturellement informées des principales conclusions de l'étude. Celles-ci permettront également aux élus du CDG d'engager une réflexion sur une optimisation des services proposés aux collectivités pour la gestion de leur personnel et l'avenir de la FPT.

Coordination régionale pour les concours 2004

La réunion régionale de programmation des concours et examens professionnels s'est déroulée le 16 octobre 2003 au CDG 35. Celle-ci a réuni les quatre centres bretons ainsi que la délégation régionale du CNFPT et le centre interrégional des concours.

L'élaboration de la liste des concours et examens à organiser s'est faite sur la base des éléments suivants :

- le recensement des postes à ouvrir aux concours et des besoins pour les examens professionnels à partir du document élaboré en commun par les Centres de Gestion et le CNFPT ;
- l'état des listes d'aptitude et notamment le nombre de lauréats restant inscrits ;
- les données issues des travaux effectués au titre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences.

Ainsi, le calendrier 2004 comportera les concours (C.) et examens professionnels suivants (E.P.) :

Filière administrative : E.P. d'adjoint administratif ; rédacteur spécialité administration générale (C.)

Filière police : gardien de police (C.)

Filière médico-sociale : médecin (C.) ; assist. médico-technique (C.) ; éducateur de jeunes enfants (C.) ; ATSEM (C.) ; rééducateur (C. réservé) ; auxiliaire de puériculture (C.) ; puéricultrice (C.)

Filière sportive : opérateur des activités physiques et sportives (C.)

Filière technique : E.P. de technicien supérieur - promotion interne

Une pré-programmation sur 2005 non encore exhaustive a également été effectuée :

Filière administrative : adjoint administratif (C.) - (date nationale : 16/03/05) ; rédacteur secteur sanitaire et social (C. réservé)

Filière animation : adjoint d'animation (C. réservé)

Filière médico-sociale : assist. socio-éducatif (C.) ; auxiliaire de soins (C.)

Filière technique : technicien supérieur (C.) - (date nationale : 14/09/05)

Le calendrier 2004, disponible début décembre, formalisera l'ensemble de ces données avec les dates d'inscription et d'épreuves pour chacun des concours et examens.

ATSEM : mieux connaître le métier

Après la constitution d'une charte pour les Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles en 2002, ce sont maintenant leurs conditions de travail qui sont examinées. Des études de postes ont été effectuées et des questionnaires ont été adressés à un échantillon de collectivités. Les résultats ainsi que l'étude régionale prospective sur ce métier seront présentés au C.T.P. départemental le 8 décembre

et feront l'objet d'un débat lors d'une table ronde organisée le 18 décembre avec des élus, directeurs généraux et secrétaires de mairie.



www.cdg35.fr : recherche documentaire

Le module de recherche documentaire du site du CDG évolue : à la recherche "libre" où l'on entre directement le mot ou l'expression souhaitée, s'ajoute la recherche "guidée", proposant une liste de thèmes et sous-thèmes. Cette nouvelle façon d'accéder au fonds documentaire permet d'affiner sa recherche dans l'arborescence proposée.

A noter : la rubrique Documentation Pratique n'a pas été modifiée. Elle vous propose toujours tous les documents classés par nature (notes d'info, modèles d'arrêtés, fiches pratiques...).

Entretiens d'évaluation des itinérants

L'unité Remplacement va recevoir jusqu'à la fin du mois de décembre les 144 itinérants présents depuis un an. Il est en effet important de faire le point avec eux au moins une fois par an sur les missions effectuées et les difficultés rencontrées. Cet entretien permet aussi un échange sur l'avenir professionnel de l'agent. C'est le moment pour lui de présenter ses souhaits en matière d'affectations (type de collectivités, profil de poste...), de formation mais aussi ses remarques sur ses conditions d'emploi.

Rencontres annuelles avec les syndicats

Chaque organisation syndicale représentée en C.A.P. et C.T.P. a été reçue au CDG 35 le 28 novembre dernier. La CFTC, la CFDT, la CGT, FO, le SNSGDGCT et l'UNSA ont ainsi pu échanger sur différents aspects de la fonction publique territoriale avec le Président et les Vices-présidents en charge des instances paritaires ainsi qu'avec le directeur et les responsables des services concernés.



Les métiers administratifs territoriaux enseignés à l'université

Elus locaux, étudiants, professeurs étaient tous réunis le 29 septembre 2003 dans un amphithéâtre de l'université de Rennes 2 pour célébrer l'ouverture de la première licence professionnelle "métiers de l'administration territoriale". Elle est la concrétisation d'une année entière de travail entre les quatre centres de gestion bretons, le CNFPT Délégation Bretagne et les quatre universités bretonnes.

Extraits des discours et témoignages.

Pascal PLANTARD, vice-président à l'insertion professionnelle de l'université Rennes 2 :

Je suis très heureux d'accueillir ici aujourd'hui des élus et des fonctionnaires des collectivités locales, des universités et tous les étudiants de cette première promotion. Cette licence professionnelle, première en France, a été conçue grâce à un partenariat volontariste. Ce dossier, c'est vrai, ne fut pas facile à monter mais le travail a été fructueux : nous sommes tous là réunis pour souhaiter une très bonne année universitaire aux 68 étudiants "apprentis territoriaux".

Robert BARRÉ, président du CDG 35, maire de Bruz :

La Fonction Publique Territoriale s'invente un avenir et la Bretagne est à l'honneur. Parce que nous avons du mal à recruter des têtes bien faites et bien pleines, cela fait plus d'un an que nous travaillons tous ensemble à cette licence qui vous apportera une solide formation de base à la fois théorique et professionnelle. Je tiens d'ailleurs à remercier tous les tuteurs dans les collectivités qui se sont engagés à nos côtés. Cette expérience en appelant une autre, demain nous nous pencherons sur d'autres métiers. Le droit à l'expérimentation prévu dans les derniers textes sur la décentralisation nous le permet : les bonnes idées ne se décrètent pas toujours d'en haut, elles viennent souvent du bas.

Loïc CAURET, président du CDG 22, maire de Lamballe :

La FPT a besoin de vous, de gens formés. Il y a 2 500 collectivités en Bretagne donc 2 500 patrons qui seront amenés à recruter du personnel. Il va y avoir du travail dans des collectivités de toute taille, parfois nouvelles comme les communautés de communes. Vous pourrez même choisir votre emploi, votre endroit. On recherche aujourd'hui beaucoup de financiers mais ce qu'on souhaite surtout ce sont des gens formés, prêts à l'action, motivés à servir la population d'un territoire. La FPT a encore un bel avenir devant elle car nous aurons su attirer des gens motivés.

René Fily, président du CDG 29, maire de Saint-Martin-Champs :

Quelle chance vous avez d'être ici aujourd'hui. Mais je voudrais aussi dire quelle chance nous avons, nous, maires des communes de Bretagne, d'avoir du concret avec cette licence et de savoir que dans quelques mois nous pourrions vous recruter et bénéficier des compétences acquises ici à l'université et dans nos communes.

René REGNAULT, délégué régional du CNFPT Bretagne, maire de St-Samson-sur-Rance :

Il y a 20 ans, on savait que pour engager la France dans un processus de décentralisation durable, il fallait poser la question de ses moyens humains. C'est ainsi que dès le préambule de la loi de 1982 sur la décentralisation était inscrite la création d'une véritable Fonction Publique Territoriale. Aujourd'hui, on parle de la faire évoluer et il est probable que l'expérience de la Bretagne sera utile au législateur pour l'éclairer dans ses dispositions dans le cadre des nouvelles libertés locales.

Ronan DOARÉ, directeur de la formation :

Il y avait plusieurs solutions pour créer d'utiles passerelles entre l'emploi public local et l'université. La licence professionnelle a été choisie pour ses avantages : diplôme national ; niveau bac + 3 ; donnant accès aux différents concours de la FPT ; possibilité de continuer des études. L'idée est originale et pourvue d'intérêt puisque nous avons aujourd'hui de nombreuses demandes d'autres universités et CDG pour mener un tel projet.

Asma GRISSA, étudiante :

J'ai appris par hasard, par la presse, l'ouverture de cette formation. Ce qui est génial c'est d'allier la théorie à la pratique. On va pouvoir se spécialiser en profondeur tout en ayant une vision plus claire du monde du travail. J'ai apprécié les discours car ils ont contribué à crédibiliser cette formation. On a senti que tous les partenaires s'étaient beaucoup impliqués dans ce projet. C'est rassurant d'être accueilli ainsi par des élus.

Marielle DEPINCÉ, étudiante :

Ce qui m'a attiré dans cette licence, c'est le principe de la formation en alternance car après 4 années universitaires pendant lesquelles j'ai appris énormément et rencontré beaucoup de monde, j'avais envie de donner un sens à mes études et d'aller vers la vie active. J'ai été soulagée de savoir que cette licence allait pouvoir s'ouvrir cette année.

Yohan JAGOREL, étudiant :

Bien qu'ayant une licence AES mention entreprise, j'avais envie de travailler dans les collectivités où les missions me semblent plus variées. J'ai fait le choix de cette licence professionnelle pour l'alternance, pour le côté professionnalisant et pour pouvoir travailler tout de suite à l'issue de cette année. Maintenant, j'attends avec impatience la partie pratique en collectivité.