

Sommaire

La métropolisation en gironde : où en est –on ?	2
ARTICLE 1: Fusion département-métropole : vifs débats en Gironde	2
ARTICLE 1 bis Jean-Luc Gleyze réunit droite et gauche pour « défendre les territoires »	4
ARTICLE 2 Ressources humaines : les collectivités sur une « trajectoire corrective »	5
CHIFFRES-CLES	5
62,4 milliards d’euros de frais de personnel	6
Trois grandes raisons	6
L’effet Rifseep limité	7
Entre maîtrise de la masse salariale et besoin de recrutements	7
Rattrapage sur le temps de travail	7
Maintien des budgets formation	8
Dialogue social, santé et égalité femme-hommes, les bonnes actions	8
Article 3 Rifseep : le bloc communal en pointe, l’impact budgétaire réduit	9
Les petites municipalités dans le grand bain.....	9
Quatre euros brut par agent	10
Lisibilité, équité, parité.....	10
ARTICLE 4 Jurisprudences	11
De nouvelles règles applicables à l’établissement de retraite additionnelle de la fonction publique	11
Admission à la retraite d’un agent reconnu définitivement inapte.....	11
ARTICLE 5 INFO RH	12
ERAFP - Adoption de règles de gestion et de placement applicables à l’établissement de retraite additionnelle de la fonction publique.....	12
Don de jours de congé ou d’ARTT au profit d’un proche aidant d’une personne en perte d’autonomie ou présentant un handicap.	12

La métropolisation en gironde : où en est-on ?

Définition Wikipedia

La **métropolisation** (étymologiquement composé à partir du mot métropole, lui-même dérivé du [grec ancien](#) *meter polis*, ville-mère) est une dynamique spatiale contribuant à organiser le territoire autour d'une ville ou d'un espace urbain qualifié de [métropole](#).

Elle se caractérise en fait par un double phénomène : d'une part, l'extension de la forme classique du tissu périurbain qui s'opère par la réunion des principales agglomérations et, surtout, les modes de la vie urbaine, et qui se traduit par la concentration de la population dans les grandes villes. D'autre part, la concentration des activités de commandement (économique, politique, culturel...) et des fonctions tertiaires supérieures, et donc du poids fonctionnel des villes aspirant à ce statut de métropole. Pour cette raison, les métropoles sont fortement attractives pour les populations. En somme, il y a une double dynamique dans le phénomène de métropolisation, c'est à la fois une concentration d'hommes, d'activités et de valeurs dans un pôle urbain (en France, selon la définition qu'en donne l'[Insee](#), un pôle urbain est une unité urbaine offrant au moins 10 000 emplois) et une redistribution de ces attributs par le même pôle qui restructure ainsi son territoire d'influence.

La métropolisation est un phénomène mondial et différencié selon les continents. Dans sa réorganisation de l'espace, elle conteste la dualité territoriale rural/urbain.

La métropolisation entraîne aussi une redéfinition des espaces au sein de la ville. Les fonctions grandes consommatrices d'espace (loisirs, commerce, industries) sont rejetées dans les périphéries alors que les centres-villes sont réservés à l'habitat favorisé et aux activités à forte valeur ajoutée. À ce titre, la métropolisation peut être vectrice de fractures spatiales et sociales au sein de l'espace urbain, mais aussi entre l'espace urbain et la région périphérique plus ou moins sous influence métropolitaine.

ARTICLE 1: Fusion département-métropole : vifs débats en Gironde

Par bordeaux7 le 05 octobre 2018

Depuis le début du mois, les couloirs des administrations des collectivités locales girondines et bordelaises bruissent d'expressions nouvelles : « métropolisation », « fusion des métropoles et des départements », « modèle lyonnais ».

Pour le quidam qui n'a rien suivi au débat, difficile de comprendre ce qu'il se joue. On essaie de vous résumer.

A plusieurs reprises depuis le printemps dernier, le président de la République, Emmanuel Macron, a reçu les présidents de grandes agglomérations françaises pour les inciter à devenir des « métropoles d'intérêt européen ». Alain Juppé, président de Bordeaux Métropole et maire de Bordeaux, a participé à ces rendez-vous. Le dernier a eu lieu lundi 1er octobre.

Pour changer de statut, les agglomérations doivent devenir des collectivités locales à part entière avec une élection de leurs représentants au suffrage universel. Elles doivent aussi acquérir plus de compétences en absorbant celles des départements.

Métropole plus forte

Ce statut existe déjà dans le Rhône. Depuis le 1er janvier 2015, le Grand Lyon assure le développement économique, social et environnemental des 59 communes qui composaient l'ex-communauté urbaine. A sa charge donc la gestion du RSA (revenu de solidarité active), des autres politiques de solidarité, des routes départementales ou des collèges. Le Département du Rhône a gardé ses compétences sur les 228 communes qui ne sont pas dans le territoire du Grand Lyon.

Dans un entretien à "Sud Ouest", Alain Juppé a confié mercredi 3 octobre que, concernant la métropole bordelaise, il n'avait rien demandé au président de la République mais qu'il n'était pas hostile à cette réforme. Selon lui, ce projet peut « simplifier l'organisation territoriale et dynamiser les métropoles ». L' élu bordelais y voit deux risques : la perte d'autonomie pour les communes et le risque pour les métropoles de prendre à leur charge une partie des dépenses sociales, ce qui est déjà le cas aujourd'hui pour les départements.

Jean-Luc Gleyze, président du Département de la Gironde, est à l'inverse vent debout contre ce projet de réforme. Dans sa conférence de rentrée le jeudi 4 octobre, il a martelé sa crainte de voir s'accroître une Gironde à deux vitesses, une riche et dynamique dans la métropole et une autre plus pauvre et affaiblie en milieu rural. Pour lui, ce projet sera également source de pertes de revenus pour le Département.

La collectivité bénéficie des droits de mutation (taxes sur les ventes immobilières), des taxes sur le foncier bâti et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises. Les recettes de ces impôts sont bien plus importantes dans l'agglomération que dans le reste du territoire.

De ce fait, le futur Département se retrouverait doublement pénalisé. L'Etat prévoit un mécanisme de compensation. Jean-Luc Gleyze y voit une mise sous tutelle des futurs départements. « Je ne lâcherai pas le morceau », a-t-il prévenu.

ARTICLE 1 bis Jean-Luc Gleyze réunit droite et gauche pour « défendre les territoires »

Par bordeaux7 le 15 octobre 2018



600 élus, citoyens et représentants d'associations se sont réunis ce samedi 13 octobre dans le hall de l'immeuble Gironde du Conseil départemental à Bordeaux pour dire non à la métropolisation.

Ce projet, souhaité par l'Élysée, concerne 5 grandes villes et départements en France. Il consiste à faire absorber les compétences des départements par les métropoles.

A l'initiative de Jean-Luc Gleyze, président du Département de la Gironde, cette manifestation a rassemblé des élus de tous bords, droite et gauche confondues, venus pour défendre « les territoires » et sauver « la proximité en danger ».

Comme si l'ancien monde politique s'opposait au nouveau. En Gironde, seuls les députés LREM (La République en Marche) défendent ouvertement ce projet. Le maire de Bordeaux et président de Bordeaux Métropole Alain Juppé a dit qu'il n'y était pas opposé mais qu'il n'avait rien demandé et qu'il ne voulait pas de passage en force. Jacques Mangon, conseiller départemental d'opposition et quelques autres ne sont pas venus samedi matin, dénonçant une manœuvre politique pour sauver le socialisme girondin mais ont demandé des assises sur le sujet.

Jean-Luc Gleyze est par ailleurs à l'origine d'un manifeste contre le projet de métropolisation. Texte qui a été signé par 30 présidents de départements en France.

ARTICLE 2 Ressources humaines : les collectivités sur une « trajectoire corrective »

Publié le 09/10/2018 • Par la Gazette • dans, [Toute l'actu RH](#)



Selon le baromètre de l'emploi territorial « HoRHizons » 2018, les collectivités et les intercommunalités ont poursuivi cette année leurs efforts en matière de gestion de leurs ressources humaines. Les dépenses de personnel stagnent pour la majorité d'entre elles. L'optimisation du temps de travail, l'adaptation des périmètres, la réorganisation des services ont joué dans la maîtrise de la masse salariale. Mais de plus en plus de collectivités envisagent de recruter, voire de créer des postes, pour pouvoir assurer toutes leurs missions.

CHIFFRES-CLES

- 1,886 million d'agents hors contrats aidés au 31 décembre 2016, dont 1,469 million de fonctionnaires et 356800 contractuels
- 42107 départs en retraite en 2016
- Salaire net mensuel moyen en 2015: 1891 euros

Source: Baromètre HoRHizons 2018

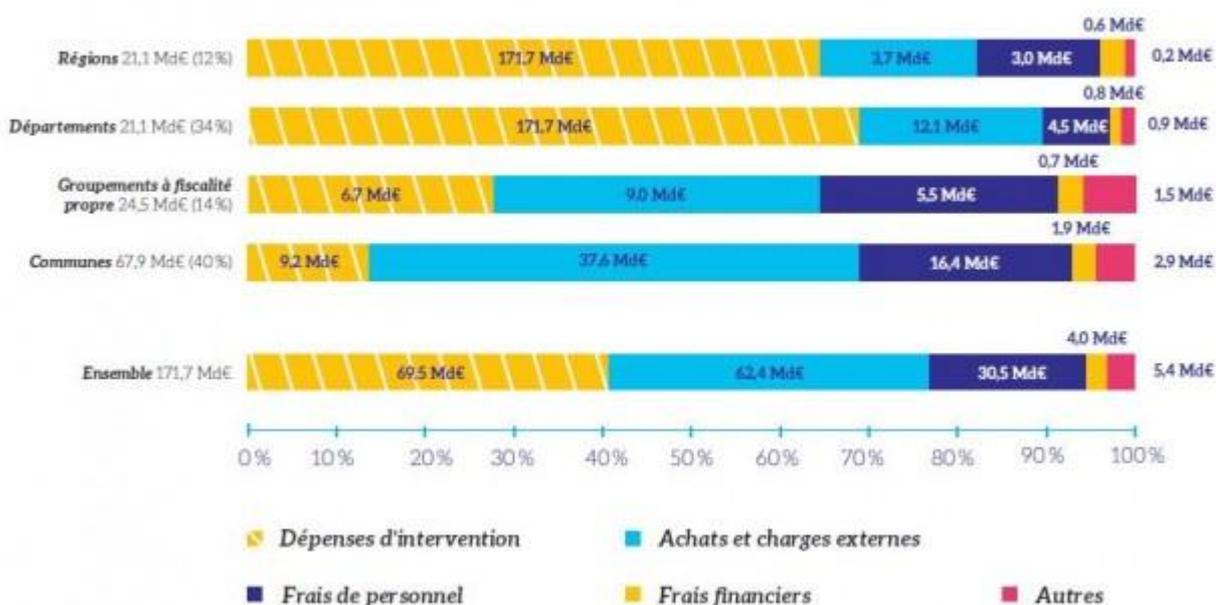
La maîtrise des dépenses de personnel reste une équation ardue à résoudre dans les collectivités. Certes, les effectifs baissent (moins 0,2% entre 2015 et 2016), mais la masse salariale augmente quasi-automatiquement à effectifs constants pour diverses raisons (vieillesse, hausse de cotisations sociales, du point d'indice, etc). Malgré cela, selon le dernier baromètre HoRHizons (1), présenté le 9 octobre, la moitié des répondants au sondage réalisé pour l'occasion (2) assurent encore que leurs dépenses en la matière ont stagné cette année. 9% du panel (majoritairement des communes) ont même réussi à les réduire.

C'est un peu moins bien qu'en 2017 où elles étaient 12%. Surtout, 40% des sondés ont vu leurs dépenses augmenter (+ 6 points par rapport à l'année dernière). Notamment dans les régions et les communautés de communes, « les deux niveaux les plus impactés par les transferts de personnel et les réorganisations de services », explique le baromètre.

62,4 milliards d'euros de frais de personnel

Dans les comptes, les frais de personnel sont passés de 59 milliards d'euros en 2014 à 62,4 milliards d'euros en 2017. Mais pèsent bien différemment selon les strates des collectivités (voir graphique ci-dessous).

■ Répartition des dépenses de fonctionnement des collectivités locales en 2017



Source : Rapport de l'observatoire des finances et de la gestion publique locale : Les finances des collectivités locales en 2018

Trois grandes raisons

Les évolutions de ces dépenses s'expliquent, selon les sondés, avant tout par la mise en œuvre de mesures statutaires (revalorisation du point d'indice de 0,6% en février 2017, mise en œuvre du protocole PPCR, etc) pour 47% des réponses, de la réforme territoriale (42%), et des transferts de compétences (39%).

L'encadrement des dépenses de fonctionnement via la contractualisation financière n'aurait joué que pour 5% du panel.

L'effet Rifseep limité

L'introduction du Rifseep (3), n'arrive lui qu'en quatrième position des explications de hausse des dépenses de personnel (33% des réponses). Pourtant cette nouvelle version du régime indemnitaire se déploie lentement : 6 collectivités sur 10 ont pris une délibération sur le sujet (+50% par rapport à 2016).

Alors qu'une décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018 oblige les collectivités à l'instituer, seulement 42% des répondants au sondage (réalisé avant la décision) disent avoir activé le complément indemnitaire annuel (CIA). Les départements semblent les plus réticents à s'engager sur cette voie puisque seulement un cinquième d'entre eux l'a mis en œuvre (le CIA). Le passage au Rifseep se traduit essentiellement par un maintien du niveau de régime indemnitaire par les agents (61% des répondants) et par une hausse dans 35%.

Entre maîtrise de la masse salariale et besoin de recrutements

Pour maîtriser leur masse salariale, les collectivités ont essentiellement travaillé sur l'optimisation des temps de travail (59% des répondants), mais aussi sur l'adaptation des périmètres des services publics et la réorganisation des services (47%) et sur la limitation des remplacements sur poste permanent.

Ce dernier levier pourrait devenir plus difficile à utiliser dans les prochaines années. Les collectivités (surtout les régions, les départements et les communes de plus de 20 000 habitants) envisagent de plus en plus de recruter, notamment pour combler les départs à la retraite (toujours première raison pour recruter selon 51% des sondés, ce critère est en hausse de 7% cette année par rapport au sondage de l'année passée).

La part des collectivités et EPCI qui envisagent d'embaucher en 2018 s'élève à 36 % (le taux n'était que de 17% en 2015). Elles comptent, pour 52%, recruter davantage de titulaires que de contractuels. Les besoins demeurent importants dans les services techniques, le secteur de l'aménagement et développement, et les fonctions supports. Les collectivités comptent toutefois réduire un peu la voilure sur ces secteurs, et davantage recruter pour le secteur « enfance, éducation, jeunesse ». Surtout elles voudraient créer des postes dans le social, la sécurité et la santé.

Rattrapage sur le temps de travail

Une tendance au recrutement et à la création de postes qui va à l'encontre des objectifs du gouvernement de supprimer 70000 postes dans la territoriale d'ici la fin du quinquennat. Ces derniers temps circulait l'idée

de miser davantage sur le temps de travail et l'application réelle des 1607 heures, ce qui permettrait de réduire les effectifs de 32000 ETP...

Mais le baromètre HoRHizons montre que les collectivités ont déjà largement actionné le levier de l'optimisation des temps de travail pour maîtriser leur masse salariale : 59 % des répondants (avec une proportion plus importantes dans les régions et les communes de 3500 à 20000 habitants) ; et 71% indiquent que leurs agents travaillent sur la base des 1 607 heures réglementaires annuelles. Cependant, plus de la moitié n'ont pas encore engagé de politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail.

Maintien des budgets formation

Les efforts engagés sur les dépenses de personnel ne se sont pas fait au détriment de la formation des agents puisque les collectivités répondantes déclarent maintenir leur effort sur ce point au même niveau que l'année passée (76% des répondants). Une tendance qui réjouit le président du CNFPT, François Deluga : « quand le gouvernement baisse la cotisation [que versent les collectivités à l'établissement de formation] à 0,9 % pour faire faire des économies, on constate que ce n'est pas le cas et qu'il s'agit d'une erreur majeure. Un jour de formation délivré par le CNFPT coûte 135 euros contre 600 à 1000 euros dans le privé ».

Car les besoins sont là : prioritairement sur les formations métiers et initiales, et bien sûr le numérique. Mais alors que le management devient une question cruciale, seules 30% y accordent des crédits (ces formations sont toutefois généralisées dans les régions et départements ; bien moins dans les plus petites strates). Par ailleurs, plus de la moitié des répondants (53%) ont informé leurs agents de la mise en place du compte personnel de formation (CPF).

Dialogue social, santé et égalité femme-hommes, les bonnes actions

Sur bien des sujets, les collectivités n'ont pas à rougir au regard du secteur privé. Pour le premier vice-président délégué de l'Association des Maires de France, André Laignel, elles ont même « une gestion active, dynamique et rigoureuses de leurs ressources humaines. Elles maintiennent le niveau de formation car c'est indispensable pour assurer la qualité du service public local », explique-t-il.

Et en matière dialogue social, « il n'y a pas photo » avec ce qui se passe au niveau national, poursuit-il. Dans les collectivités, il est « actif, vivant, porté à la fois par les élus et les organisations syndicales », entérine François Deluga.

54% des répondants ont engagé des discussions avec les organisations syndicales sur divers sujets : la prévention des risques, la préparation des élections professionnelles, le régime indemnitaire, la formation, les réorganisations, le temps de travail, l'égalité entre les femmes et les hommes, le télétravail.

De plus en plus de collectivités constatent cette année une augmentation des situations d'inaptitude (+4%), mais aussi du nombre de demande de départs en retraite pour invalidité (+7%). Près d'un quart ont saisi l'urgence et mis en place des actions d'accompagnement des reclassements, notamment via « les entretiens de bilan de carrière » qui permettent de faire régulièrement le point avec les agents, souligne Michel Hiriart, président de la Fédération nationale des centres de gestion.

Les collectivités accordent également de plus en plus d'intérêt à la santé et à la prévoyance. 57% des répondants (plutôt les collectivités de grande taille) ont instauré une protection sociale complémentaire.

Et se montrent bonnes élèves dans la mise en place d'un certain nombre d'actions pour l'égalité femmes – hommes (54% des sondés) ou pour répondre aux nouvelles réglementations : près d'un tiers ont un délégué à la protection des données pour répondre aux exigences du RGPD ; 17% ont un référent déontologue (essentiellement via le service d'un centre de gestion)...

Article 3 **Rifseep : le bloc communal en pointe, l'impact budgétaire réduit**

Publié le 28/09/2018 • Par La gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Un observatoire des pratiques salariales des collectivités fournit une photographie du déploiement du régime indemnitaire et de son effet sur la masse salariale.

Qu'en est-il du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (Rifseep) dans les collectivités territoriales ? Est-il déployé et quel est son impact budgétaire ? A l'occasion des Rencontres Territoriales d'Ile-de-France le 19 septembre 2018, la société Adelyce a présenté un embryon de réponses à partir des données 2016 et 2017 collectées par son observatoire des pratiques salariales du secteur public local auprès de 300 collectivités de tout type et de toute taille.

Les petites municipalités dans le grand bain

Dans le panel considéré, deux collectivités sur trois sont passées au Rifseep ; première tendance : 70 % d'entre elles sont des communes de taille plutôt modeste. La moitié des retardataires est en cours de

réflexion, un peu plus de quatre sur dix sont en cours de mise en œuvre. Pour les collectivités restantes (8,3 %), notamment les plus importantes, le projet n'est pas à l'ordre du jour.

Ce choix est justifié par les incertitudes liées à Action publique 2022 et à la réforme des statuts de fonctionnaires. Parmi les autres freins évoqués : les difficultés à choisir des critères, l'absence de publication des arrêtés et l'incertitude sur certains cadres d'emplois, le blocage des élus et des directeurs généraux et le manque de moyens humains et financiers.

Quatre euros brut par agent

En 2017, le régime indemnitaire des collectivités regardées représente 18,6 % du budget brut des RH du panel. Son effet sur la masse salariale est jugé plus lourd dans les collectivités telles que les régions et métropoles. Pour l'échantillon, l'augmentation est de 4 € brut/mois par ETP/agent permanent, soit environ + 0,1 % entre 2016 et 2017.

L'explication réside peut-être dans l'absence de mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) : les collectivités ont transposé l'ancien régime indemnitaire dans la nouvelle indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), mais seul un quart ont accordé le CIA.

Une position jugée anticonstitutionnelle par le Conseil constitutionnel le 13 juillet dernier : les délibérations ont l'obligation d'identifier les deux parts (IFSE et CIA), avec des critères d'attribution et des montants plafonds pour chacune d'elles. Même si les employeurs territoriaux restent libres de fixer le CIA à un niveau minime s'ils le souhaitent[1], il leur faudra revoir leur position.

Lisibilité, équité, parité

L'analyse des données questionne sur l'atteinte des objectifs fixés au Rifseep. La lisibilité du nouveau régime indemnitaire est acquise, mais l'équité résultant du passage au Rifseep est « discutable », selon Marion Salamon, responsable du consulting RH chez Adelyce.

L'évolution diffère en effet selon la filière et la catégorie. En catégorie C, elle est défavorable pour le technique (- 2 € brut / mois), l'animation (- 4 €) et le culturel (- 5 €). En catégorie B, elle est favorable à toutes les filières (entre + 3 € et + 21 €) quand seule l'administrative en profite dans la catégorie A (+ 30 €).

« La sortie de la logique du grade n'est pas atteinte », commente-t-elle. L'objectif de parité n'est pas davantage rempli : l'indemnité est inférieure pour les femmes dans toutes les catégories. Un écart significatif (entre 48 € en catégorie C et 338 € en catégorie A) qui pourrait s'expliquer, malgré une majorité de femmes (59 % des effectifs), par des postes moins techniques ou à moindres responsabilités.

[1] Note d'information DGCL, DGFIP du 3 avril 2017, QE n° 703 publiée au JO (AN) du 28 novembre 2017, p. 5874 et FAQ sur la mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités territoriales

ARTICLE 4 **Jurisprudences**

De nouvelles règles applicables à l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique

Publié le 10/10/2018 • Par [Gazette](#) • dans : [Textes officiels RH](#),

Un décret du 9 octobre revient sur certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique.

Il prévoit la possibilité pour le Conseil d'administration de l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFFP) d'instaurer une liquidation provisoire du versement en capital des prestations de retraite additionnelle de la fonction publique. Ainsi, l'article 9 du [décret n° 2004-569 du 18 juin 2004](#) relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique est modifié, et le conseil d'administration peut désormais décider que le capital est versé par fractions lorsque le nombre de points acquis à la date de la liquidation est supérieur ou égal à un seuil qu'il détermine et inférieur à 5 125.

Il modifie également le cadre de placements financiers et prudentiel de l'établissement.

REFERENCES Décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018, JO du 10 octobre

Admission à la retraite d'un agent reconnu définitivement inapte

Publié le 10/10/2018 • Par Gazette [Jurisprudence RH](#)

Un fonctionnaire territorial qui a été, à l'issue de la dernière période de congé de longue durée, reconnu par le comité médical définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, ne peut qu'être admis à la retraite, soit d'office, soit sur sa demande, après avis de la commission de réforme.

REFERENCES CAA Lyon 22 août 2018 req. n° 16LY03142

ARTICLE 5 INFO RH

ERAFP - Adoption de règles de gestion et de placement applicables à l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique.

Mis en ligne par ID CiTé le 10/10/2018

Décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 relatif à certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique

Ce décret prévoit la possibilité pour le Conseil d'administration de l'ERAFP d'instaurer une liquidation provisoire du versement en capital des prestations de retraite additionnelle de la fonction publique. Il modifie également le cadre de placements financiers et prudentiel de l'établissement.

Publics concernés : agents des trois fonctions publiques et l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique.

RÉFÉRENCES [JORF n°0234 du 10 octobre 2018 - NOR: SSAS1821018D](#)

Don de jours de congé ou d'ARTT au profit d'un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Mis en ligne par ID CiTé le 10/10/2018

Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

>> Ce décret détermine les conditions d'application aux agents publics civils de l'article 1er de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. En outre, il ouvre la possibilité de bénéficier de don de jours de congé aux militaires relevant du même employeur que l'agent public donateur.

Publics concernés : agents publics civils des trois fonctions publiques et militaires.

RÉFÉRENCES [JORF n°0234 du 10 octobre 2018 - NOR: CPAF1819075D](#)