

Octobre 2002

Département Administration  
et Gestion Communale  
SG/AB

*Propositions de l'A. M. F. pour la  
fonction publique territoriale*



Face aux enjeux démographiques qui sont devant nous, à la montée en puissance de l'intercommunalité et à la veille d'une nouvelle étape de la décentralisation, la qualité des agents territoriaux et leur adéquation au service public sont essentiels. Il est donc important que les élus assument pleinement leur responsabilité d'employeur

Ils peuvent prendre appui pour cela sur la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences qui se met en place progressivement et à laquelle il convient qu'ils prennent une part active.

Dans le même temps, les règles présidant au recrutement, à l'évolution professionnelle, à la formation et au « management » des agents territoriaux doivent être réexaminées et réformées.

Le groupe de travail « Fonction publique territoriale » de l'AMF a consacré à cela plusieurs mois de réflexion et de débats auxquels ont participé des représentants des organismes statutaires et de la Direction générale des collectivités locales.

Il a ainsi élaboré une série de propositions que le Bureau de l'Association des Maires de France a adoptées et qui ont été transmises au gouvernement et aux diverses instances statutaires.

L'Association des Maires de France a en effet une vocation naturelle à fédérer les réflexions, à contribuer à l'émergence d'une représentation des employeurs publics locaux et à être une force de proposition et de dialogue avec les partenaires sociaux, le gouvernement et le Parlement.

La réussite de la décentralisation depuis 20 ans doit beaucoup aux fonctionnaires territoriaux. Il doit en être de même pour sa nouvelle étape.

Face aux concurrences des autres fonctions publiques et du secteur privé, les jeunes doivent pouvoir choisir le service public local avec motivation et une perspective de carrière attractive. Il en va de la capacité administrative, technique et sociale de nos collectivités territoriales.

C'est au maintien et à l'amélioration de cette capacité que tendent les présentes propositions pour la fonction publique territoriale,

## **PRESENTATION SYNTHETIQUE DES PROPOSITIONS**

---

## Recrutement

- **adapter les concours aux besoins des collectivités locales sans tomber dans un excès de spécialisation** qui serait créateur de nouvelles rigidités et contraire au principe de séparation du grade et de l'emploi
- **mieux prendre en compte les acquis professionnels et les diplômes**

## Formation

- donner **la priorité à la formation tout au long de la carrière**
- en faire bénéficier les agents de tous niveaux, dans le cadre de plans de formation et dans une perspective d'évolution professionnelle
- **diminuer la durée des formations liées au recrutement** et en adapter les contenus **en fonction des diplômes et des acquis de chaque stagiaire**
- prévoir, pour les bénéficiaires d'une formation initiale longue, une **obligation de servir** d'une durée de trois à cinq ans ; cette obligation devra toutefois pouvoir être remplacée par le remboursement des frais entraînés par la formation, soit par le fonctionnaire, soit par l'établissement d'accueil.

## Evolution professionnelle

- **baisser les seuils démographiques** de création d'emplois
- **augmenter les quotas** d'avancement de grade ; les supprimer en catégorie C
- augmenter, sans les supprimer, les quotas de promotion interne
- permettre, au sein de chaque cadre d'emplois, des **déroulements de carrières plus longs**
- **faciliter la mobilité et le passage d'une filière à l'autre**

## Evaluation

- donner aux autorités territoriales **des outils ou guides** pour les aider à évaluer la valeur professionnelle des agents territoriaux, **de manière suffisamment fine**, à partir d'un **entretien** au moins annuel, dans une double perspective d'appréciation de leur travail passé et de dialogue sur leur évolution professionnelle
- à partir de ces outils, **tendre vers une harmonisation** des critères et des barèmes

## Régimes indemnitaires

- **associer les élus** à la définition des régimes indemnitaires
- introduire des **éléments de souplesse** permettant aux assemblées délibérantes d'adapter les montants indemnitaires aux besoins de la collectivité et à la situation locale
- **modifier rapidement le texte réglementaire** concernant les indemnités des agents territoriaux

## Aménagement du temps de travail

- s'agissant des **astreintes**, des **permanences** et des **horaires atypiques**, autoriser les collectivités locales à **s'inspirer librement des textes applicables aux fonctionnaires de l'Etat connaissant des conditions de travail similaires**.

## Agents intercommunaux

- **fixer à 10 000 habitants regroupés** (au lieu de 20 000 habitants) **le seuil de création des emplois fonctionnels de direction** dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre
- dans le cas de **mise en œuvre conjointe d'une compétence** par un EPCI et une commune, **autoriser la mise à disposition du personnel par la commune à l'EPCI** au même titre que par l'EPCI à la commune.

## Emplois-jeunes

- pour rendre possible la sortie du dispositif dans de bonnes conditions, l'AMF a déjà demandé aux ministres concernés que soient prises trois mesures pour favoriser l'accès des emplois-jeunes à la fonction publique et que soit mis en place un régime spécifique d'assurance chômage pour les emplois aidés.
- **ces mesures doivent être complétées par des aides de l'Etat** tant pour permettre aux communes de maintenir certaines activités assurées par des emplois-jeunes que pour aider ces derniers à préparer les concours ou à trouver des emplois dans le secteur privé.

## **PRESENTATION DETAILLEE DES PROPOSITIONS**

---

**Propositions concernant le recrutement**

**Face aux difficultés de recrutement** actuelles et à venir, des **éléments de souplesse doivent être introduits**, sans toutefois remettre en cause le principe du recrutement par concours. Il convient notamment :

- de mieux prendre en compte les acquis professionnels et les diplômes des candidats
- de valider les années d'activité des lauréats dans le secteur privé.

Par ailleurs, le travail mené par le CSFPT pour améliorer les concours doit être poursuivi.

L'évolution actuelle vers la **professionnalisation des concours répond à une nécessité.**

Mais **il faut se garder d'une conception trop étroite de la professionnalisation et d'un excès de spécialisation.** En effet, une professionnalisation excessive des concours entrerait en contradiction avec le système de la carrière propre à la fonction publique. L'objectif des concours est de sélectionner de manière aussi objective que possible les membres de cadres d'emplois dont les missions sont assez largement définies et qui seront amenés au cours de leur carrière à occuper des emplois différents.

**La mise en place de spécialités peu nombreuses dans des cadres d'emplois eux-mêmes peu nombreux permet de répondre à ces deux exigences.**

Il faut aussi porter remède à certains dysfonctionnements : d'une part on constate un fort absentéisme des candidats qui entraîne des surcoûts élevés, d'autre part certains centres de gestion n'organisent pas de concours ni ne passent convention avec un autre centre organisateur. **L'AMF appelle les organisateurs de concours à se coordonner pour fixer des calendriers communs et les centres de gestion à conventionner pour que les concours nécessaires soient organisés sur l'ensemble du territoire.**

L'AMF appelle également tous les organisateurs de concours à faire **un important effort d'information des candidats potentiels** sur les concours existants et les autorités qui les organisent.

## Propositions concernant la formation

### ➤ La formation tout au long de la carrière

**La formation continue doit être beaucoup plus développée qu'elle ne l'est actuellement.** Elle doit concerner **les agents de toutes les catégories, y compris ceux de la catégorie C.**

Il est notamment nécessaire :

- de consentir des efforts importants en faveur de la formation des agents qui ont besoin d'acquérir les **savoirs de base** : notamment ceux qui n'ont pas un niveau suffisant pour suivre les formations de préparation aux concours du CNFPT ou ceux que des problèmes de santé obligent à un **reclassement** ; cet effort en faveur de la formation de base doit inclure la **lutte contre l'illettrisme** ;
- de prévoir des **formations** permettant aux fonctionnaires qui le souhaitent de **changer de fonctions et même de filière.**

**Les moyens que le CNFPT consacre à la formation tout au long de la carrière doivent être considérablement accrus sans augmentation de la cotisation** ; la diminution des moyens consacrés à la formation liée au recrutement faciliterait cet accroissement. **Les obligations du CNFPT en matière de financement de la formation continue doivent être définies.**

Le développement de la formation professionnelle continue peut en outre être favorisé de diverses façons :

- en **sensibilisant les élus** à la nécessité impérieuse de cette formation continue et en les incitant à la financer au-delà de la cotisation au CNFPT ;
- en encourageant les formations d'initiative locale et toutes les formes de mutualisation des ressources et des moyens, par exemple sur une base intercommunale ;
- en **engageant les agents à se former**, par exemple par des dispositifs favorisant l'avancement de grade ou la promotion interne en fonction des formations effectuées ainsi que par l'élaboration de **plans de formation individuels**, systématiquement mentionnés lors des entretiens préalables à la notation ;
- en **facilitant** le suivi de ces formations, notamment en les **rapprochant du lieu de travail des agents** (organisation en « intra » ou au niveau intercommunal).

Toute mesure rendant obligatoire la formation professionnelle continue devrait toutefois être écartée.

### ➤ La formation liée au recrutement

Les formations liées au recrutement doivent être globalement **de durée plus courte** ; leur contenu comme leurs modalités doivent être repensés. Plusieurs mesures sont proposées :

- il convient de **rendre enfin effective la disposition législative prévoyant de dispenser d'une partie de la formation les titulaires de certains titres et diplômes** reconnus par l'Etat ;



- il convient également de **prendre en compte l'expérience professionnelle antérieure** ; ceci suppose de définir une instance de validation des acquis ;
- par leur organisation et leur contenu, ces formations doivent aussi être adaptées à l'**hétérogénéité des publics** et tenir compte des acquis de chacun ;
- **les contenus doivent être réformés** : la formation initiale actuelle s'avère de conception beaucoup trop universitaire et fréquemment inutile aux stagiaires ; l'enseignement de la culture territoriale est en revanche fréquemment négligé ; l'appel aux praticiens est trop rare ;
- l'**adaptation des formations** aux conditions concrètes d'exercice des missions des fonctionnaires **ne doit toutefois pas conduire**, s'agissant de la formation avant titularisation ou nomination, **à un excès de spécialisation** : il convient de tenir compte de la définition large des missions des cadres d'emplois ;
- il convient d'**étudier la possibilité de mettre en place des formations courtes avant nomination**, validées pour la formation initiale obligatoire, comme le font certains centres de gestion à titre expérimental.

### ➤ L'obligation de servir

Une obligation de servir (ou de rembourser la formation) pour les bénéficiaires de la formation liée au recrutement est nécessaire **sous certaines conditions** :

- l'obligation de servir suite à une formation suivie sous forme de scolarité avant nomination doit être au bénéfice de l'ensemble des collectivités locales ;
- l'obligation de servir suite à une formation initiale avant et après titularisation doit être au bénéfice de la collectivité ou de l'établissement employeur ;
- cette obligation doit être **de trois à cinq ans selon la durée de la formation initiale** ou selon le cadre d'emplois concerné ;
- à la demande du fonctionnaire, elle doit pouvoir être **remplacée par le remboursement des frais entraînés par la formation**, y compris le coût du remplacement de l'agent en formation, ou par le versement d'une somme suffisamment dissuasive, **soit par le fonctionnaire soit par la collectivité ou l'établissement d'accueil** ;
- il convient de **prévoir certaines dérogations**, inspirées des cas de démission considérés comme légitimes par l'UNEDIC, notamment lorsque le fonctionnaire part pour suivre son conjoint (mariage ou pacte civil de solidarité) qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi ;
- l'autorité territoriale doit avoir la possibilité de ne pas exiger le remboursement de la formation.

***REMARQUE** : l'obligation de servir n'est justifiée que dans les cas de formations initiales longues ; dans l'hypothèse d'une forte réduction de la durée des formations liées au recrutement, l'obligation de servir devrait être réduite proportionnellement, voire supprimée.*

### ➤ L'organisation et le contenu des formations

Il convient de **déterminer les formations à organiser principalement à partir des plans de formation** établis par les collectivités.

## Propositions concernant l'évolution professionnelle

En l'état actuel de la réflexion, poursuivie en relation avec celle menée par l'Union Nationale des Centres de Gestion (UNCDG), les mesures qui suivent sont proposées.

### ➤ Les seuils démographiques

**L'abaissement des seuils de grade jusqu'à ce qu'ils coïncident avec les seuils d'emplois fonctionnels est une exigence minimum.** Cette mesure est demandée depuis longtemps par l'AMF. L'arrêt « Cottrel » du 17 janvier 2001 tend d'ailleurs à la rendre indispensable.

Il faut également **assouplir les seuils démographiques**, trop rigides : il devrait être possible de **prendre en compte d'autres critères que le seul chiffre de la population.**

### ➤ Les quotas d'avancement de grade

**Les règles limitant les avancements de grade doivent être assouplies.**

- Au minimum, il faudrait que **la règle rendant possible au moins un avancement lorsque les effectifs sont trop réduits soit étendue à tous les grades** dont l'accès est limité par un quota.
- **En catégorie C, les quotas doivent être supprimés** (mesure également préconisée par l'UNCDG).
- Pour les catégories A et B, il conviendrait de s'orienter vers un **quota de 30 % pour tous les grades dont l'accès est actuellement limité par un quota**, comme le préconise l'UNCDG ; toutefois, ce pourcentage est proposé comme moyenne : l'uniformité ne peut être totale car il faut tenir compte des « viviers » en cause.

### ➤ Les quotas de promotion interne

**Il faut conserver des quotas limitant l'accès aux cadres d'emplois par promotion interne.** Mais il faut faire un travail de « toilettage » et d'**harmonisation**, après simulations.

**Il faut tendre vers une harmonisation entre les filières**, tant au niveau de l'assiette que des quotas eux-mêmes. **Un quota de 1 pour 3** pour toutes les catégories (proposé par l'UNCDG) est souhaitable. Ce chiffre, toutefois, est proposé comme moyenne et n'exclut pas des variantes en fonction des effectifs concernés.

### ➤ Les déroulements de carrières

**Les déroulements de carrière sont trop courts, ce qui entraîne des blocages.** Chaque cadre d'emplois devrait permettre une progression des fonctionnaires concernés durant toute leur vie professionnelle.

Par ailleurs, **il faut remédier à l'excès d'étanchéité des filières entre elles**, qui pose des problèmes d'affectation et d'évolution professionnelle. Des mesures doivent être prises pour faciliter le passage d'une filière à l'autre, notamment, mais pas exclusivement, des animateurs, des sportifs ou des agents que des difficultés physiques contraignent à quitter leur emploi.

Ces mesures pourraient être :

- **la mise en place de formations qualifiantes ;**
- et, en cas de changement de filière, **la continuité en matière de rémunération** et la possibilité du **détachement sur place**.

D'une manière générale, il conviendrait de prévoir des dispositions semblables à celles appliquées en cas de reclassement pour inaptitude physique.

### Propositions concernant l'évaluation

L'application dans les collectivités locales des dispositions statutaires sur la notation est très hétérogène et source de difficultés. En conséquence :

- il est apparu urgent d'**harmoniser** autant que possible les critères et les barèmes ;
- pour autant, la transposition aux agents territoriaux du décret applicable aux fonctionnaires de l'Etat n'est pas souhaitable ; on peut toutefois retenir de ce texte l'obligation d'entretiens d'évaluation ;
- une réflexion sur la notation et l'évaluation dans les collectivités locales doit être engagée ; il appartient à l'AMF de faire des propositions.

Le système de la notation lui même est à l'évidence très critiquable **mais il est nécessaire d'évaluer la valeur professionnelle de chaque agent.**

La valeur professionnelle de l'agent est évaluée d'après la manière dont il s'acquitte des tâches qui lui sont confiées dans son emploi et des missions de son grade et de son cadre d'emplois. **Cette évaluation répond aux objectifs suivants :**

- reconnaître et apprécier le travail de l'agent en fonction des objectifs qui lui ont été fixés ;
- récompenser ses efforts en fonction de cette appréciation ;
- examiner avec lui son évolution professionnelle à venir, les fonctions qu'il est le mieux à même d'exercer, les conditions de son avancement ;
- déterminer quelle formation lui est nécessaire.

**Pour la mener à bien, plusieurs conditions doivent être respectées :**

- il est primordial de procéder à des **entretiens** suffisamment longs et de bonne qualité, au moins une fois par an ;
- ces entretiens doivent être confiés à des cadres formés et, dans les grandes collectivités, d'un niveau hiérarchique suffisamment proche de l'agent ;
- ils doivent donner lieu à un véritable dialogue avec l'agent, à partir de son auto-évaluation ;
- ils doivent permettre une évaluation fine, mettant en évidence les points faibles et les points forts de l'agent, afin d'établir son « profil » ;
- ils doivent porter non seulement sur le bilan de son travail mais aussi sur son évolution professionnelle ;
- ils doivent mettre en évidence les éventuels besoins de formation de l'agent ;
- il doit en résulter une fiche d'évaluation écrite, sur laquelle l'agent doit pouvoir porter ses observations éventuelles ;
- il doit y avoir adéquation entre la note et l'appréciation.

**Les employeurs et les « évaluateurs » doivent être aidés :**

- par des modèles de « grilles » ou guides d'évaluation indiquant l'ensemble des questions à aborder lors des entretiens et les critères à prendre en compte ; ces outils doivent prendre en compte les filières, grades, fonctions...
- par l'organisation de formations à l'évaluation.

Ces outils devraient contribuer à l'harmonisation. Cependant, la réflexion doit être poursuivie sur la nécessité de maintenir ou non la notation chiffrée et sur les moyens d'en harmoniser les niveaux.

### Propositions concernant les régimes indemnitaires

Les exigences déjà exprimées par l'AMF gardent toute leur validité et doivent être rappelées :

- les associations d'élus doivent participer à la réflexion sur les régimes indemnitaires et à l'élaboration d'un **nouveau droit indemnitaire** ;
- ce nouveau droit doit être **simple et clair** ;
- il doit être **compatible avec l'homogénéité de la fonction publique** dans son ensemble, afin de ne pas être un obstacle à la mobilité entre les collectivités locales comme entre les fonctions publiques et doit donc bannir les écarts excessifs ;
- les indemnités doivent **conserver un caractère accessoire par rapport au traitement**, en accord avec leur fonction première d'indemnisation des sujétions de toutes sortes ;
- il faut **revoir la réglementation** sur l'application des régimes indemnitaires des fonctionnaires de l'Etat aux agents territoriaux car elle est **fondée sur des homologues contestables entre les cadres d'emplois et certains corps de l'Etat** ;
- les régimes indemnitaires des fonctionnaires de l'Etat sont mieux connus qu'en 1998, mais cet effort vers la **transparence** doit être poursuivi ;
- **chaque collectivité locale doit pouvoir décider du régime indemnitaire applicable à ses agents**, de ses modalités d'attribution et du montant global qu'elle y affecte, en fonction de ses besoins propres et de ses capacités financières.

Les décrets du 14 janvier et du 16 avril 2002 modifient de manière importante les régimes indemnitaires des fonctionnaires de l'Etat et, de ce fait, les maxima indemnitaires attribuables à certains agents territoriaux. Ils **ne répondent que partiellement aux attentes des élus** :

- les maxima indemnitaires applicables à de nombreux cadres d'emplois sont, semble-t-il, fortement relevés. **Ces textes apportent des éléments de souplesse appréciables**. Il conviendrait toutefois **qu'un nouveau texte réglementaire lève toute ambiguïté** quant à la transposition des textes du 14 janvier aux agents territoriaux et précise notamment que les assemblées délibérantes **peuvent appliquer** aux montants indemnitaires de référence **les coefficients qu'elles souhaitent** dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires de l'Etat ;
- la **réforme** des conditions de versement des **indemnités horaires pour travaux supplémentaires** risque d'entraîner dans certaines collectivités des **difficultés** s'agissant des membres des cadres d'emplois qui ne peuvent percevoir d'indemnités suffisantes pour compenser les versements antérieurs, par exemple les **agents d'entretien**.

L'AMF demande que l'application du principe de parité entre les fonctions publiques soit équitable et permette de prendre en compte les besoins et les spécificités des collectivités locales.

Pour cela, **une révision rapide du décret du 6 septembre 1991** sur les régimes indemnitaires des agents territoriaux **est nécessaire**.

L'AMF rappelle son souhait d'être **associée à la concertation au plan national** sur les régimes indemnitaires et souligne l'intérêt qu'il y aurait à **organiser au plan local la concertation entre les élus employeurs sur les montants indemnitaires.**

La concertation sur les régimes indemnitaires ne saurait faire l'économie de la réflexion sur l'autonomie financière des collectivités locales et l'évolution des moyens dont elles disposent au regard de leurs compétences.

<b>Propositions concernant l'aménagement du temps de travail</b>
--

En matière de décompte, de rémunération ou de compensation des astreintes et des permanences, ou bien s'agissant des horaires atypiques, il faut **reconnaître aux collectivités locales le droit de s'inspirer librement des textes applicables aux fonctionnaires de l'Etat (et hospitaliers) connaissant des conditions d'emploi similaires**. Cette souplesse est indispensable à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux en fonction des nécessités propres aux services publics qu'ils assurent. La logique du décret du 6 septembre 1991 sur les régimes indemnitaires des agents territoriaux (référence aux corps supposés « équivalents » aux cadres d'emplois) doit être exclue au profit de la **prise en compte des emplois exercés et des situations de travail**.

De même, pour l'application de l'article 8 du décret du 12 juillet 2001 sur les **équivalences horaires** lorsque le temps de présence est supérieur au temps de travail effectif, il convient de **prendre en compte les situations de travail qu'impliquent les emplois exercés** par exemple dans les logements-foyers ou encore dans les centres de loisirs avec hébergement.

En matière de temps de travail comme en matière indemnitaire, il faut **appliquer la parité entre les fonctions publiques de manière non unilatérale**, en prenant en compte **les besoins et les spécificités des collectivités locales**.

<b>Propositions concernant les agents intercommunaux et les transferts de personnels vers les EPCI</b>
--

➤ **Le seuil d'emploi fonctionnel dans les EPCI à fiscalité propre**

Le seuil à partir duquel les EPCI à fiscalité propre peuvent créer des emplois fonctionnels de direction est actuellement de 20 000 habitants regroupés. Il est trop élevé. Il ne doit toutefois pas être le même que celui des communes (3500 habitants).

Le seuil de 10 000 habitants regroupés est proposé, sachant qu'ont été rejetés après examen d'autres critères tels que le choix de la taxe professionnelle unique ou l'éligibilité à la DGF bonifiée.

*A titre indicatif : 260 communautés de communes regroupent plus de 20 000 habitants ; 423 communautés de communes regroupent plus de 15 000 habitants ; 717 communautés de communes regroupent plus de 10 000 habitants.*

➤ **Les mises à disposition de personnel dans le cas de mise en œuvre conjointe de compétences**

La mise à disposition du service ou de la partie de service concerné par la compétence mise en œuvre conjointement n'est possible que par l'EPCI à la commune : **la mise à disposition de ce personnel par la commune à l'EPCI devrait être également possible.**



## Propositions concernant les emplois-jeunes

Plusieurs mesures sont nécessaires pour que la sortie du dispositif se fasse dans de bonnes conditions.

### ➤ Mesures pour favoriser l'accès des emplois-jeunes à la fonction publique

- Les « **troisièmes concours** » d'accès à la fonction publique territoriale doivent être **mis en place aussi rapidement que possible afin que le dispositif soit opérationnel dès 2003.**
- Pour que les salariés sous contrats emplois-jeunes des collectivités locales susceptibles de se présenter aux concours de la troisième voie puissent tous remplir la condition de durée de quatre ans d'activité professionnelle, il faudrait **que l'employeur public ait la possibilité de prolonger la durée des contrats au delà de la durée de la convention avec l'Etat, jusqu'à ce que les salariés justifient de la durée d'activité professionnelle requise.** Une **disposition législative**, complétant l'article L.322-4-20 du code du travail, **serait nécessaire.**
- Pour que ces salariés **disposent du temps nécessaire pour préparer et passer les concours**, il serait nécessaire que les collectivités locales aient la possibilité de **prolonger le contrat emploi-jeune par un contrat de droit public**, qui pourrait être d'une durée d'un an, renouvelable une fois.
- Leur **classement** dans les cadres d'emplois après réussite aux concours devrait se faire **en prenant en compte la durée d'activité professionnelle effectuée dans le secteur privé dans les mêmes conditions que la durée de services accomplis par les agents non titulaires dans le secteur public.**

### ➤ Aides de l'Etat nécessaires

- **Une aide au maintien d'activités créées grâce aux emplois-jeunes** est indispensable, à partir de critères d'intérêt et de qualité du service et en tenant compte des ressources des collectivités concernées.
- Les collectivités devraient bénéficier d'une **aide de l'Etat pour le financement de la préparation des emplois jeunes aux concours.**
- Il appartient aux directions du travail et de l'emploi et aux organismes qui leur sont liés d'organiser des **mesures d'aide et d'accompagnement des emplois-jeunes des collectivités locales qui n'intègrent pas la fonction publique.**

### ➤ Assurance chômage

- La possibilité pour les collectivités locales d'adhérer à un **régime d'assurance spécifique pour les emplois aidés** est fortement souhaitée.