

# **NOUVEAUX ELUS : APPREHENDER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

**MANDAT 2020-2026**

**NOVEMBRE 2020**



Fédération Nationale  
des Centres de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale

# Sommaire

---

**LES ENJEUX EN MATIERE DE GESTION DU PERSONNEL POUR  
LE MANDAT 2020-2026**

**LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : LES CHIFFRES CLES  
ET LES GRANDS PRINCIPES**

**L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL DU MAIRE EMPLOYEUR**

**LES GRANDS ASPECTS DE LA POLITIQUE RH DES  
COLLECTIVITES TERRITORIALES**



**INTRODUCTION : LES ENJEUX EN MATIERE DE  
GESTION DU PERSONNEL POUR LE MANDAT  
2020-2026**

**Être maire ou président, plus qu'un rôle c'est une responsabilité multiple :**

- **Une responsabilité administrative et disciplinaire à travers les différents actes liés à l'application du statut de la fonction publique territoriale**
- **Une responsabilité civile et pénale en matière d'hygiène et de sécurité au travail**
- **Une responsabilité financière au regard de la part prépondérante des frais de personnel dans le budget de fonctionnement des collectivités territoriales**
- **Une responsabilité sociale car bien souvent le Maire est l'un des tout premiers employeurs de la commune.**

---

## **Transitions à gérer :**

- territoriale**
- normative**
- écologique et énergétique**
- démographique**
- économique**
- professionnelle.**

Réformes envisagées avec un impact sur les personnels : ordonnances de la loi TFP, projet de loi retraites, projet de loi 3D...

Il conviendra également de mesurer l'impact de la crise sanitaire sans précédent que le monde connaît depuis début 2020.



# **LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : LES CHIFFRES CLES ET LES GRANDS PRINCIPES**

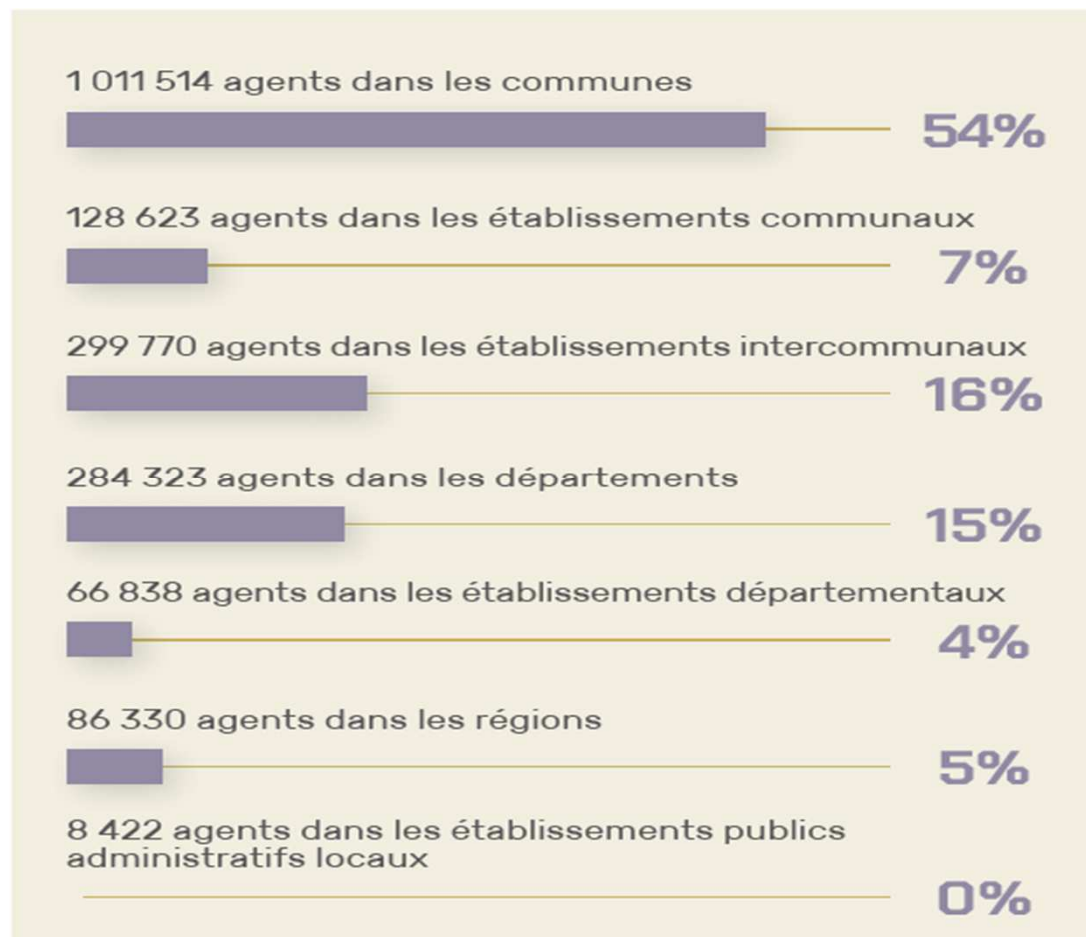
Il existe en France trois fonctions publiques regroupant 5,4 millions d'agents :

- 1.- la fonction publique de l'État
- 2.- la fonction publique territoriale (environ 1,9 million d'agents)
- 3.- la fonction publique hospitalière.

La FPT recouvre l'ensemble des agents employés par environ 44000 employeurs publics locaux

- 18 régions et collectivités assimilées
- 101 départements
- 34 968 communes
- 1 254 EPCI
- 9465 syndicats.

# LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE





# DES MÉTIERS MULTIPLES : 250 METIERS DANS LA FPT

## 8 filières

❖ Administrative

❖ Technique

❖ Sanitaire et Sociale

❖ Animation

❖ Culturelle

❖ Sportive

❖ Sécurité

❖ Sapeurs pompiers

Un agent se définit par :

- Son métier
- Son grade
- Son cadre d'emplois
- Sa filière
- Sa catégorie hiérarchique.

Exemple :

Le métier : Responsable de crèche

Le cadre d'emplois : Attaché territorial

Le grade : Attaché territorial principal

La filière : Administrative

La catégorie : A

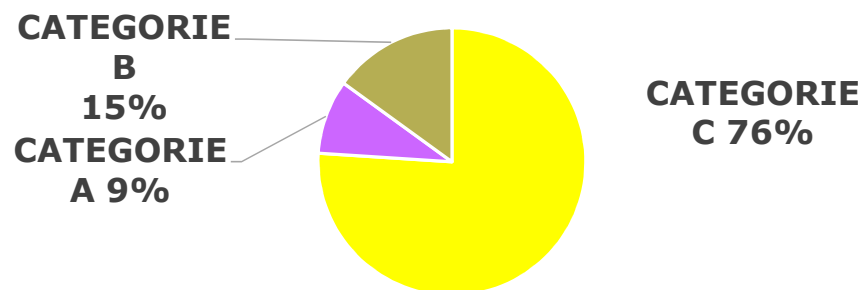
## LES EFFECTIFS DE LA FPT

La population territoriale se caractérise par les éléments suivants, qui évoluent peu dans le temps :

- Une majorité de femmes (61%)
- Par rapport aux deux autres versants de la fonction publique, la FPT se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C (76%) et une faible proportion d'agents de catégorie A (9%).

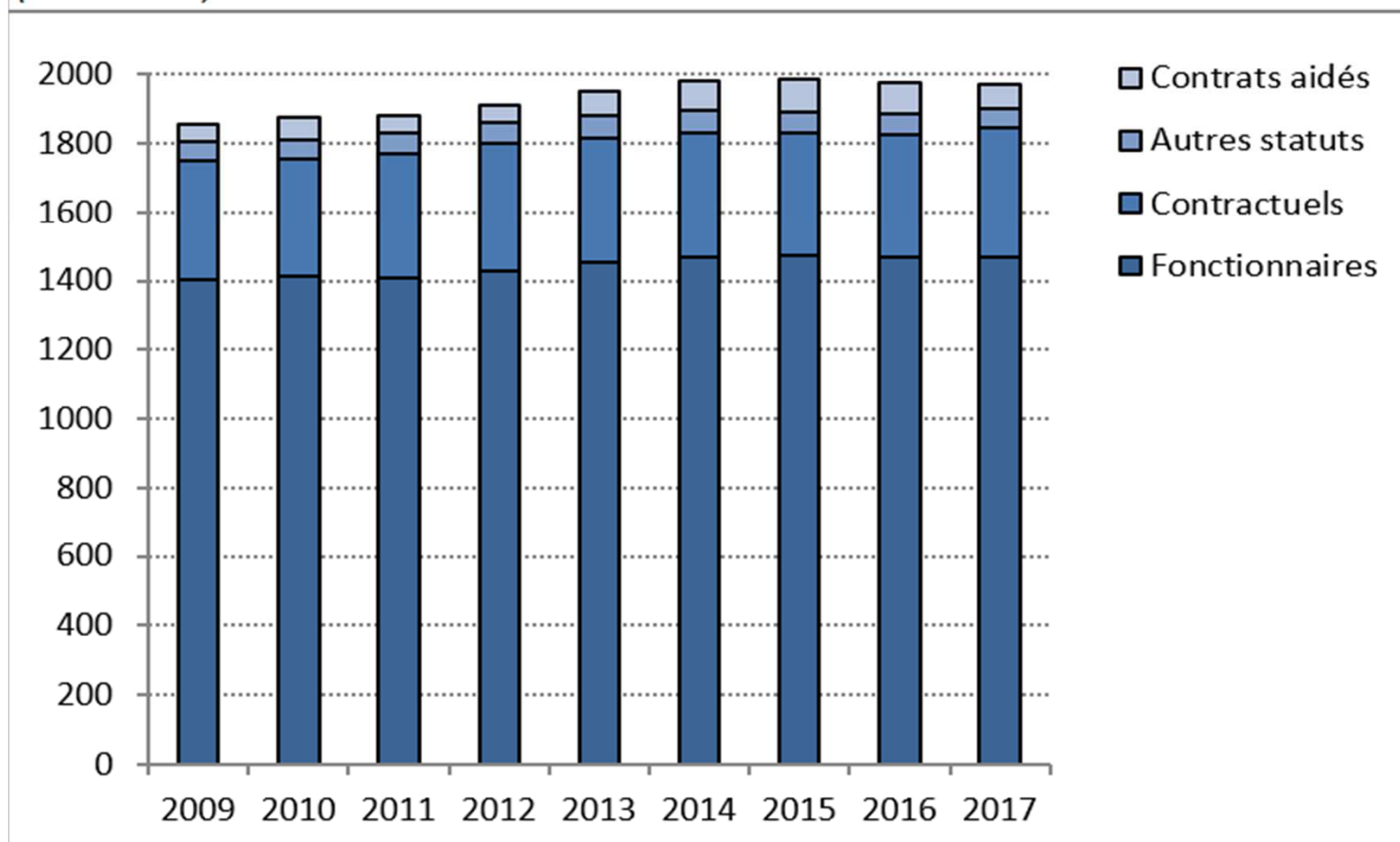
La FPT compte environ 75% de fonctionnaires.

On observe depuis quelques années une augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent.



# LES EFFECTIFS DE LA FPT

**Effectifs de la fonction publique territoriale par statut depuis 2009**  
(en milliers)



## LES EFFECTIFS DE LA FPT

**Près de 8 agents territoriaux sur 10 sont répartis dans trois filières :**

- **la filière technique (46%)**
- **la filière administrative (23%)**
- **la filière « *sanitaire et sociale* » à hauteur de 14,4%.**

**La répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau et la taille de la collectivité**

## **LES EFFECTIFS DE LA FPT**

**Les agents de la FPT sont, en moyenne, plus âgés que dans les deux autres versants :**

- 40% des agents ont 50 ans ou plus, contre seulement 33% dans la fonction publique d'État et 30% dans la fonction publique hospitalière.**
- Les fonctionnaires sont plus âgés (plus de 46 ans) que les contractuels (41 ans).**

# La fonction publique territoriale :

## le cadre juridique

### Le statut général de la fonction publique

- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983

### Le statut de la fonction publique territoriale

- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Différents décrets : décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels, décrets sur les positions administratives, les congés, les cadres d'emplois...)
- La jurisprudence (décisions et arrêts des juridictions administratives : entre 5000 et 7000 saisines annuelles relatives à la fonction publique territoriale)

# La fonction publique territoriale : les grands principes

---

Plusieurs principes fondamentaux :

- L'égalité d'accès aux emplois publics
- La neutralité
- L'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif
- La continuité du service public
- La mutabilité du service
- Le principe de parité qui signifie égalité de traitement entre les fonctionnaires des 3 fonctions publiques
- L'unité de la fonction publique qui se caractérise par la mise en œuvre dans les trois versants d'un système de carrière et d'un régime de déontologie commun.



# **L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL DU MAIRE EMPLOYEUR**



# Le maire employeur :

## les interlocuteurs RH externes

Parmi les interlocuteurs avec lesquels le maire employeur sera en lien pendant son mandat sur ces questions RH /

- 6 certains relèvent de l'Etat : services de la Préfecture (contrôle de légalité), DGFIP, CPAM (gestion de la maladie des agents relevant du régime général), caisse des dépôts (CNRACL, IRCANTEC, ERAFP, FIPHFP)
- Deux institutions territoriales seront des interlocuteurs privilégiés : le Centre de Gestion et le CNFPT.

# Le maire employeur :

## les interlocuteurs RH externes : les CDG

Trois catégories distinctes de collectivités en fonction de leur affiliation ou non à un Centre de Gestion :

- les collectivités affiliées obligatoires (effectif inférieur à 350 agents)
- les collectivités affiliées volontaires (effectif supérieur à 350 agents mais délibération d'affiliation volontaire)
- les collectivités non affiliées (effectif supérieur à 350 agents/possibilité d'une adhésion à un socle de prestations).

# Le maire employeur :

## les interlocuteurs RH externes : les CDG

### CHIFFRES CLÉS DES CDG

**98** Centres sur tout le territoire métropolitain et ultra-marin. Les Centres de la Polynésie française et de St Pierre et Miquelon ayant la particularité d'être des Centres de Gestion et de Formation

**PRÈS DE 95%** des collectivités locales et établissements publics territoriaux sont affiliés aux CDG

**PLUS DE 2/3** des collectivités et établissements non affiliés adhérents à un socle de 6 missions

une gestion **DE PRÈS DE 900 000** agents territoriaux

une cotisation obligatoire **PLAFONNÉE À 0,8%** de la masse salariale de leurs affiliés

une adhésion au socle de missions **PLAFONNÉE À 0,2%** de la masse salariale des adhérents

**ENVIRON 30** concours et examens professionnels organisés chaque année

**ENTRE 54 000 et 74 000** offres d'emplois publiées chaque année

**ENTRE 10 et 11** missions facultatives proposées par département en moyenne

# Le maire employeur :

## les interlocuteurs RH externes : les CDG

Les CDG sont garants de l'application du statut de la Fonction Publique Territoriale et assurent une mission générale d'information sur l'emploi public local.

### Organisation des concours et examens professionnels

### Gestion des carrières des agents publics

- Prestations obligatoires
- Gestion des dossiers individuels des agents
- Assistance juridique statutaire
- Assistance à la fiabilisation des droits en matière de retraite
- Secrétariat des instances paritaires (CAP, CT, CHSCT, CCP)
- Référent déontologue
- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
- Prestations facultatives
- Médiation préalable obligatoire
- Suivi des dossiers de retraite
- Gestion des comptes épargne-temps

### Emploi et recrutement

- Prestations obligatoires
- Gestion des vacances et offres d'emploi
- Observation de l'emploi et GPEEC
- Promotion de l'emploi public
- Aide au recrutement et accompagnement à la mobilité
- Conseil en évolution professionnelle
- Gestion des fonctionnaires privés d'emploi
- Reclassement professionnel
- Prestations facultatives
- Remplacement d'agents
- Conseil en organisation
- Aide à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

### Santé et sécurité au travail

- Prestations obligatoires
- Secrétariat des instances médicales (commission de réforme, comité médical)
- Prestations facultatives
- Conseil et inspection en matière de prévention des risques professionnels
- Médecine professionnelle
- Assistance psychologique
- Médecine statutaire et de contrôle

# Le maire employeur :

## les interlocuteurs RH externes : les CDG

**D'autres missions facultatives : mise à disposition de personnel ou mutualisation inter-collectivités ou établissements ¶**

¶

Conseil juridique ¶

¶

Assistance sociale ¶

¶

Accompagnement à la mise en œuvre de prestations sociales (action sociale, protection sociale complémentaire) ¶

¶

Gestion des contrats d'assurance groupe ¶

¶

Gestion des paies ¶

¶

Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation ¶

¶

Coaching en management ¶

¶

Assistance budgétaire ¶

¶

Archivage ¶

¶

Calcul des indemnités chômage ¶

¶

Expertise technique ¶

¶

Prestations informatiques ¶

¶

Accompagnement à la numérisation et à la dématérialisation ¶

¶

DPD et assistance à la mise en œuvre du RGPD ¶

¶

Conseil en marchés publics et groupements de commandes... ¶

# **Le maire employeur :**

## **les interlocuteurs RH externes : le CNFPT**

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est un établissement public national à caractère administratif.

Les missions du CNFPT sont principalement axées vers la formation des agents territoriaux :

- La formation initiale
- La formation continue dispensée en cours de carrière de l'agent par exemple en vue d'accéder à un nouvel emploi, ou à de nouvelles responsabilités.
- La préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

# **Le maire employeur :**

## **les interlocuteurs RH externes : le CNFPT**

Le CNFPT gère la carrière des agents dits A+ (administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine, ingénieurs territoriaux en chef).

Le CNFPT assure par ailleurs la mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle, le suivi des validations des acquis de l'expérience, et gère un observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

Une nouvelle mission lui a été confiée récemment par le législateur : le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50% des frais de formation des apprentis employés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 par les collectivités et les établissements publics locaux.

# **Le maire employeur :**

## **les interlocuteurs RH internes**

L'exécutif (le maire, le président) n'est pas le seul acteur en charge de la politique RH. Il la partage avec l'organe délibérant (le conseil municipal, le conseil communautaire...).

En matière de ressources humaines, l'assemblée délibérante joue un rôle important. Elle :

- crée et supprime les emplois par l'ouverture des crédits budgétaires qui sont inscrits au tableau des effectifs
- vote l'organigramme
- vote le plan de formation
- vote le règlement intérieur en matière de temps de travail
- vote les crédits au titre du régime indemnitaire et les modalités d'attributions
- autorise le maire à signer des conventions ou contrats liés à la gestion des personnels (chômage, assurance statutaire, etc.).



# **Le maire employeur :**

## **les interlocuteurs RH internes**

L'exécutif en tant qu'autorité territoriale est le chef de l'administration communale.

A ce titre, il :

- Organise les services et veille aux conditions de travail
- Procède aux nominations
- Veille aux conditions d'exercice des fonctions
- Garantit et veille au déroulement de carrière
- Procède à la radiation des agents.

Pour un grand nombre de ces décisions collectives et/ou individuelles, l'exécutif s'appuie sur les avis des instances du dialogue social composées de représentants de la collectivité et de représentants du personnel.

# Le maire employeur :

## Les instances du dialogue social

CAP, CCP, conseil de discipline en interne si plus de 350 agents  
CAP, CCP, conseils de discipline placés auprès du CDG si collectivité de moins de 350 agents ou affiliée volontaire

CT et CHSCT en interne si plus de 50 agents  
CT placé auprès du CDG si collectivité de moins de 50 agents

### **La commission administrative paritaire (CAP)**

examine les situations individuelles défavorables concernant les fonctionnaires

### **La commission consultative paritaire (CCP)**

examine les situations individuelles des contractuels

### **Le conseil de discipline**

examine les dossiers disciplinaires

### **Le comité technique (CT)**

examine les questions d'ordre général et collectives concernant notamment l'organisation et le fonctionnement des services

### **Le comité d'hygiène , de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

examine les questions concernant la protection de la santé et la sécurité des agents.

## LOI N°2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### **CREATION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) EN REMPLACEMENT DES CT ET CHSCT**

Disposition entrant en vigueur à partir des élections professionnelles prévues en décembre 2022

MESURES TRANSITOIRES : jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

- ✓1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service
- ✓2° Les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes
- ✓3° Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices.

# Le maire employeur :

## Les instances médicales

### La commission de réforme

compétente pour les fonctionnaires en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle chargée de donner un avis médico-administratif à l'autorité administrative dont dépend l'agent, elle apprécie la réalité des infirmités invoquées par les agents, leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

La commission de réforme est obligatoirement consultée lorsque le fonctionnaire demande un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

### Le comité médical

donne des avis sur les questions liées à la santé des agents chaque fois que des dispositions statutaires le prévoient avant que les décisions ne soient prises par l'autorité territoriale

La consultation du comité médical est obligatoire par exemple en cas de :

- Prolongation des congés de maladie au-delà de six mois consécutifs
- Octroi ou renouvellement des congés de longue maladie ou de longue durée
- Reclassement dans un autre emploi à la suite d'une inaptitude
- Le licenciement pour inaptitude physique.



# **LES GRANDS ASPECTS DE LA POLITIQUE RH DES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## ● **Une nouvelle obligation**

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme, à savoir toute la durée du mandat.

Les lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité ou de l'établissement

# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## • Objectifs poursuivis par le législateur

L'élaboration de lignes directrices s'inscrit dans l'esprit du législateur autour de cinq objectifs :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## ● **Contenu des lignes directrices de gestion**

1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices visent en particulier :

- à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

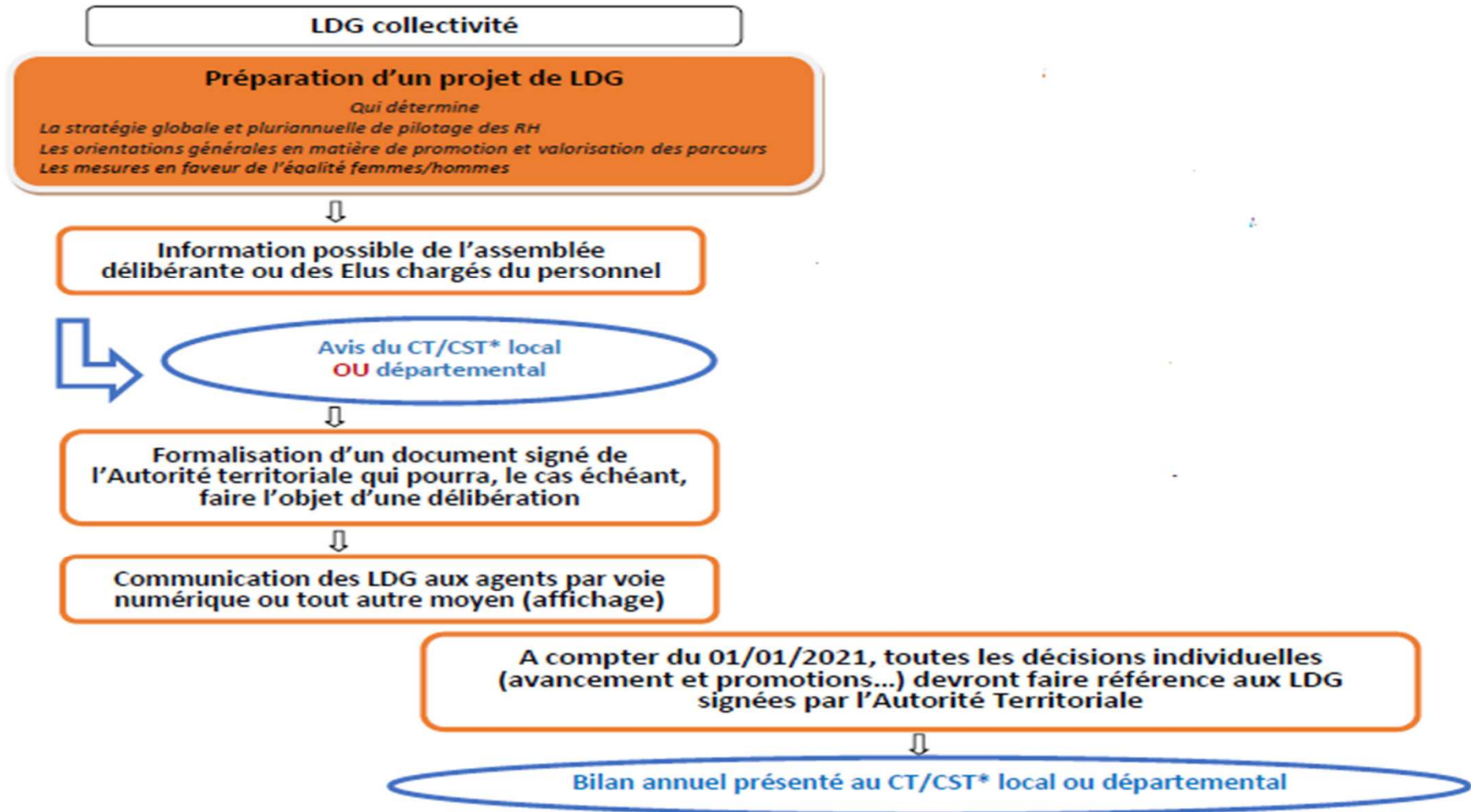
- à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion

- à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils.



# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## • Procédure d'élaboration



# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## • Procédure d'élaboration

LDG « Promotion Interne » à la charge du CDG

Le Président du CDG définit un projet de critères de sélection des candidats pour la promotion interne

Avis CT/CST\* départemental  
ET  
Tous les CT/CST\* locaux



*Validation des LDG « promotion interne » issue de cette consultation, par le Président du CDG*



*Examen des dossiers de promotion interne par le CDG et sélection des candidats au regard des LDG « promotion interne »*



*Etablissement des listes d'aptitude par le Président du CDG*

# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## • **Opposabilité et suivi des lignes directrices de gestion**

Les lignes directrices de gestion peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories et être communes ou distinctes.

Elles sont établies par l'autorité territoriale pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

L'autorité territoriale communique les lignes directrices de gestion aux agents.

En cas de recours administratif ou contentieux devant le juge administratif contre une décision individuelle, les lignes directrices de gestion sont invocables par l'agent.

# LES OBLIGATIONS LIÉES À L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT

## PRINCIPE DU RECRUTEMENT PAR CONCOURS

La collectivité peut toutefois envisager des recrutements de contractuels, de contrats de projet, de parcours emplois compétences, d'apprentis.

L'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents contractuels car les emplois publics ont, par priorité et sauf cas particuliers, vocation à être pourvus par des fonctionnaires.

La formalisation de l'engagement entre la collectivité territoriale et un agent contractuel c'est le contrat à durée déterminée.

# LES OBLIGATIONS LIÉES À L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT

## LES CAS DE RECOURS AUX CONTRATS 1/2

De manière générale, les cas de recours à un CDD dans la fonction publique territoriale sont les suivants :

- L'accroissement temporaire d'activité (surcroît de travail, renfort d'équipe)
- L'accroissement saisonnier d'activité (missions liées à la saison)
- Le remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel
- Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire pour les besoins de continuité du service
- Le recrutement d'un collaborateur de cabinet
- Le recrutement d'un collaborateur de groupe d'élus
- La mise en œuvre d'un contrat de projet
- Le recrutement d'un emploi de direction
- Le recrutement d'un travailleur handicapé

# LES OBLIGATIONS LIÉES À L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT

## LES CAS DE RECOURS AUX CONTRATS 2/2

- En cas d'absence d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes :
  - c'est le cas lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
  - les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants
  - les emplois à temps non complet quelle que soit la quotité de temps de travail dans des communes de moins de 1 000 habitants, les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de 15 000 habitants
  - Pour les autres collectivités territoriales, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%
  - les emplois des communes de moins de 2 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité

# LES OBLIGATIONS LIÉES À L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT

## Le recrutement des fonctionnaires

Pour les candidats fonctionnaires recrutés, la procédure va se dérouler suivant plusieurs étapes :

- 1 - Création de l'emploi par décision de l'assemblée délibérante (tableau des effectifs)
- 2 - Déclaration de vacance d'emploi auprès du centre de gestion
- 3 - Vérification des conditions de nomination (nationalité, service national, jouissance des droits civiques, casier judiciaire, conditions d'âge, aptitude physique)
- 4 - Arrêté de nomination/ début de la stagiairisation pour un primo-recrutement

# LES OBLIGATIONS LIÉES À L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT

**Le stage:** C'est la période probatoire au cours de laquelle l'aptitude à l'exercice des fonctions est vérifiée, avant une éventuelle titularisation. Le stage dure en général un an. Il peut être prolongé si la durée du stage est jugée insuffisante pour évaluer l'aptitude du stagiaire aux fonctions exercées.

**La formation d'intégration** Cette formation doit permettre aux fonctionnaires de connaître l'environnement territorial dans lequel ils exercent leurs missions.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés prévoient que la formation d'intégration doit durer cinq jours ou, pour certains d'entre eux, dix jours.



# LES OBLIGATIONS LIÉES À L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT

## Le recrutement des contractuels

La collectivité doit respecter la procédure prévue par le décret du 19 décembre 2019 pour recruter un contractuel sur emploi permanent

Ce décret décrit la procédure à suivre comme, par exemple, la rédaction et les modes de diffusion des offres, la réception des candidatures, le nombre d'entretiens suivant les catégories de recrutement, la composition des jurys de sélection, la communication auprès des candidats...

# LES OBLIGATIONS LIÉES À L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT

## **Le contrat de projet**

Le contrat de projet est un nouveau type de contrat à durée déterminée.

Il est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B et C).

Ce contrat doit permettre de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération.

Le contrat de projet peut être conclu pour une durée comprise entre 1 an et 6 ans maximum, renouvellements compris.

# Le maire employeur :

## la typologie des emplois

La collectivité peut créer différents types d'emploi :

- Des emplois permanents

Ils sont normalement pourvus par des fonctionnaires. Dans les conditions prévues par la loi, ils peuvent l'être également par des contractuels.

- Des emplois non permanents

L'organe délibérant peut aussi créer des emplois non permanents qui seront pourvus par des agents contractuels : besoins occasionnels ou saisonniers, contrats de projet

- Des emplois à temps complet

Ce sont des emplois dont la durée de travail est égale à la durée légale de travail. Les agents nommés dans un tel emploi peuvent exercer leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel.

- Des emplois permanents à temps non complet

La durée du travail, inférieure à la durée légale, est imposée au fonctionnaire, contrairement aux cas d'exercice des fonctions à temps partiel, dans lesquels l'initiative appartient à l'agent.

# LE MAIRE EMPLOYEUR ORGANISE LES SERVICES ET LE DIALOGUE SOCIAL

## L'organisation des services

Outre le suivi obligatoire du tableau des effectifs, chaque collectivité doit présenter un rapport sur ses données sociales qui portent sur les recrutements, les déroulements de carrière, la formation, le temps de travail, la mobilité, la rémunération, les absences, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap...

## Le dialogue social

En tant qu'employeur, le maire organise les relations avec les représentants du personnel.

- **Les droits et moyens syndicaux (crédit d'heures syndicales, local, affichage réunions ...)**
- **Le rôle d'accompagnement des agents des représentants syndicaux en cas de recours administratif ou de rupture conventionnelle**

# Le maire employeur :

## Le temps de travail

- **La règle des 1607 heures annuelles** (garanties minimales, cycle de travail, RTT, annualisation, heures supplémentaires, astreintes...)

Article 47 de la loi du 6 août 2019

La durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures par l'organe délibérant, après consultation du comité technique, lorsque les missions et les cycles de travail imposent des sujétions particulières

- **Temps partiel**

- **Télétravail**

- **Les différents congés** (congés annuels, congé familiaux, congés bonifiés, compte épargne temps, autorisation d'absence, congés liés à la formation professionnelle...)

# Le maire employeur :

## La santé et la sécurité au travail

### • **Les obligations et responsabilités de l'employeur**

L'employeur public se voit appliquer les mêmes obligations issues du code du travail que l'employeur privé. Il doit, en particulier, évaluer les risques propres à chaque activité professionnelle à travers un document unique et adopter, après concertation, un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Il doit également veiller à la tenue de différents registres, à l'affichage obligatoire de certains documents et à la mise en place de formations obligatoires.

• **Les acteurs** (assistant de prévention, ACFI, conseiller de prévention, médecine de prévention, CHSCT ....)

• **Les outils** (document unique, registre de santé et de sécurité au travail, signalement d'un danger grave et imminent, plan de prévention...)

• **La gestion de la maladie et de l'inaptitude**

# Le maire employeur :

## Les droits et obligations des agents

La loi du 13 juillet 1983 détaille ces droits et obligations.

### ❖ Les obligations du fonctionnaire

- ✓ Obligation d'assurer les fonctions
- ✓ Obligation d'obéissance hiérarchique
- ✓ Obligation de neutralité
- ✓ Obligation de réserve
- ✓ Obligation de probité
- ✓ Non cumul d'activités professionnelles
- ✓ Obligation de dignité
- ✓ Respect du secret professionnel
- ✓ Obligation de discrétion professionnelle
- ✓ Obligation d'informer le public

### ❖ Les droits du fonctionnaire

- ✓ Droit à une rémunération pour service fait
- ✓ Liberté syndicale
- ✓ Droit de grève
- ✓ Droit de retrait
- ✓ Liberté d'opinion
- ✓ Droit à la protection fonctionnelle
- ✓ Droit de consulter un référent déontologue

### les règles déontologiques

- Les grands principes de la déontologie
- Les acteurs de la déontologie : autorité territoriale, référent déontologue et HATVP

# **Le maire employeur :**

## **La procédure disciplinaire**

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale.

La faute donnant lieu à sanction peut consister en un manquement aux obligations réglementaires ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

L'administration ne peut prononcer de sanctions autres que celles prévues par les textes législatifs et réglementaires et doit respecter une procédure disciplinaire et notamment la saisine du conseil de discipline.

Le conseil de discipline peut :

- rendre un avis favorable à la proposition de sanction envisagée par l'autorité territoriale
- rendre un avis défavorable à la sanction envisagée et proposer une autre sanction
- proposer de ne pas prononcer de sanction
- ne rendre aucun avis.

L'autorité ayant pouvoir disciplinaire n'est pas tenue de suivre cet avis. Les sanctions doivent être proportionnées aux faits reprochés à l'agent.



# **Le maire employeur :**

## **La gestion de la maladie et de l'inaptitude**

Les congés de maladie se décomposent de la manière suivante :

- congés de maladie ordinaire
- congés de longue maladie
- congés de longue durée
- CITIS en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle

Le traitement des congés diffère selon le statut de l'agent

· Agents stagiaires et titulaires *dont le temps de travail est > 28 heures*  
→ **Régime CNRACL**

· Agents stagiaires et titulaires *dont le temps de travail est < 28 heures* et agents contractuels  
→ **Régime général**

# **Le maire employeur :**

## **La gestion de la maladie et de l'inaptitude**

Si le médecin de prévention constate une inadéquation entre l'état de santé de l'agent et les contraintes du poste, celui-ci formule des propositions d'aménagement dudit poste ou des conditions d'exercice du service. L'autorité territoriale est réputée suivre ces propositions d'aménagement.

Peuvent ainsi être prises par exemple les mesures suivantes :

- la suppression des tâches les plus pénibles
- une modification des horaires ou du temps de travail
- la mise en place du télétravail.

Lorsque l'aménagement des conditions de travail et l'affectation dans un autre emploi du grade s'avèrent impossibles, la démarche de reclassement doit être initiée. Cette recherche de reclassement est obligatoire pour les autorités territoriales.

# Le maire employeur :

## La gestion de la maladie et de l'inaptitude

Avant d'engager toute procédure de reclassement, l'autorité territoriale consulte le comité médical départemental qui émet un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions. Trois avis peuvent être rendus :

- L'agent peut continuer à occuper son emploi sous réserve d'aménagements des conditions de travail
- L'agent ne peut plus occuper son emploi mais peut exercer un autre emploi correspondant à son grade
- L'agent doit être reclassé dans un autre grade de son cadre d'emplois ou dans un autre cadre d'emplois.

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an.

En cas d'impossibilité du reclassement, si l'incapacité n'est pas définitive, le fonctionnaire pourra dans ce cas être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique ; au terme de ses droits à disponibilité, l'autorité territoriale n'aura d'autre solution que de le licencier pour inaptitude physique.

# Le maire employeur :

## Les positions statutaires

- **L'activité** correspond à la position dans laquelle les fonctionnaires exercent les fonctions et occupent un emploi de leur grade.

La **mise à disposition** fait partie de la position d'activité. C'est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, il est réputé occuper son emploi, il continue à percevoir la rémunération correspondante mais il effectue son service dans une autre administration que la sienne.

- **Le détachement** est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.

- **La disponibilité** est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. Cependant, si une activité professionnelle est exercée pendant la disponibilité, cette période d'activité est assimilée, pendant 5 ans maximum, à une période de services effectifs et l'agent conserve ses droits à avancement.

- **Le congé parental**

# Le maire employeur :

## Les parcours professionnels

**L'avancement d'échelon** est le passage automatique d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade entraîne une augmentation du traitement indiciaire. Le statut particulier de chaque cadre d'emplois prévoit la durée de services nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur.

**L'avancement de grade** constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.

L'avancement est possible :

- soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle
- soit après une sélection par voie d'examen professionnel.

La **promotion interne** permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie.

Pour pouvoir recourir à cette procédure, les textes fixent :

- ✓ des conditions tenant à l'agent, fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois (âge, ancienneté, services effectifs, examen professionnel...).
- . Il des conditions restrictives tenant au nombre de postes ouverts

# Le maire employeur :

## Les parcours professionnels

**L'entretien professionnel** concerne l'agent :

- ✓ fonctionnaire
- ✓ contractuel en CDI
- ✓ ou contractuel en CDD d'une durée supérieure à un an.

L'entretien est axé sur :

- Les résultats professionnels de l'agent
- L'assignation d'objectifs pour l'année à venir
- Les acquis de son expérience professionnelle
- Le cas échéant ses capacités d'encadrement
- Les besoins de formation du fonctionnaire
- Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

La fréquence de l'entretien est annuelle. L'entretien fait l'objet d'un compte rendu, établi par le supérieur hiérarchique direct.

# Le maire employeur :

## Les parcours professionnels

### La formation professionnelle

❖ **Les formations obligatoires** recouvrent les formations d'intégration et de professionnalisation.

L'objectif de la **formation d'intégration** est de doter, le fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois, de connaissances relatives à l'environnement territorial. La formation porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et sur le statut de la fonction publique.

La durée de la formation d'intégration varie selon la catégorie du fonctionnaire. Elle est de 10 jours pour les agents de catégorie A et B et de 5 jours pour les agents de catégorie C.

La **formation de professionnalisation** est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière.

# Le maire employeur :

## Les parcours professionnels

### ❖ Les formations facultatives

Le fonctionnaire peut suivre par exemple une formation de perfectionnement ou une préparation aux concours et aux examens professionnels. Le fonctionnaire peut bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'actions de formation personnelle comme un congé pour bilan de compétences.

L'agent territorial qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a mis en place un compte personnel de formation : **CPF** qui remplace les dispositifs de droit individuel à formation antérieurs. Il permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.



# Le maire employeur :

## La rémunération

### Les éléments obligatoires

La composition de la rémunération des fonctionnaires est fixée par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 qui distingue :

- le traitement indiciaire
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Peuvent s'ajouter à ces éléments :

- une NBI « *nouvelle bonification indiciaire* » lorsque l'agent exerce des fonctions y ouvrant droit
- des avantages en nature comme un logement de fonction ou un véhicule de service.

# Le maire employeur :

## La rémunération

### Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est un **complément du traitement** distinct des autres éléments de rémunération.

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, sauf pour les filières police municipale et sapeurs-pompiers, et à se substituer à l'ensemble des primes.

Le RIFSEEP se compose de **deux éléments** :

- Une composante principale : **l'IFSE** (**I**ndemnité de **F**onctions, de **S**ujétions et d'**E**xpertise)  
-> Versement mensuel
- Une composante facultative : **le CIA** (**C**omplément **I**ndemnitaire **A**nnuel) destiné à valoriser l'engagement professionnel

## Le maire employeur :

### La politique sociale

En complément du traitement et éventuellement du régime indemnitaire et autres primes liées à l'emploi de l'agent, l'employeur public local peut être amené à compléter cette rémunération par des avantages sociaux et différentes aides sociales et prestations complémentaires.

- L'action sociale, dépense obligatoire pour toutes les collectivités, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics, de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance, des loisirs et à les aider à faire face à des situations difficiles
- La protection sociale complémentaire : dispositif facultatif, est constituée d'un volet « *mutuelle* » et protection de la santé de l'agent et d'un volet « *prévoyance* » dans le cadre des garanties sur les accidents de la vie.

## Le maire employeur :

### La cessation de fonctions

La **radiation des cadres** est la décision administrative qui constate la cessation définitive de fonctions. Elle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire.

Cette radiation peut résulter de plusieurs éléments : l'abandon de poste, l'admission à la retraite, la démission régulièrement acceptée, le licenciement, la révocation, la déchéance des droits civiques, la rupture conventionnelle.

La radiation des cadres est une décision déclarative et non une sanction.

**L'abandon de poste** consiste en la cessation de service sans justification valable et constitue une perte volontaire d'emploi.

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a préalablement été mis en demeure de reprendre son service.

# Le maire employeur :

## La cessation de fonctions

**La suppression d'emploi:** En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, les employeurs locaux ont la possibilité de supprimer des emplois dans la limite d'un cadre juridique fixant des motifs ainsi qu'une procédure de suppression.

La suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service. La décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération.

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire et lui proposer un emploi correspondant à son grade.

Si aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire, il est maintenu en surnombre, pendant un an au maximum. Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre de Gestion ou par le CNFPT.

# Le maire employeur :

## La cessation de fonctions

### La fin des contrats de travail

Lorsque l'agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée, la question du renouvellement de son engagement se pose lorsque celui-ci arrive à son terme.

Par principe, l'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement.

Le non-renouvellement du contrat doit faire l'objet d'un préavis, dans un délai variable selon la durée pour laquelle l'agent avait été engagé.

A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2021 MISE EN ŒUVRE D'UNE INDEMNITE DE PRECARITE

L'autorité territoriale peut également décider de mettre fin aux fonctions de l'agent avant le terme de son contrat. C'est un **licenciement possible selon 4 motifs** : l'inaptitude physique, la faute disciplinaire, l'insuffisance professionnelle, l'intérêt du service.

## **Le maire employeur :**

### **La rupture conventionnelle**

**■ Instauration de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires. Toutefois, la rupture conventionnelle ne s'applique pas :**

**1° Aux fonctionnaires stagiaires**

**2° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale**

**3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels**

### **RUPTURE CONVENTIONNELLE PERENNE POUR LES AGENTS EN CDI**

- radiation des cadres définitive et perte de la qualité fonctionnaire
- convention obligatoire prévoyant les conditions de la rupture et le montant de l'indemnité spécifique

## Le maire employeur :

## La retraite

Au sein de la fonction publique territoriale coexistent deux régimes de base de protection sociale auxquels sont associés des régimes complémentaires et additionnels.

- Le régime spécial s'applique aux agents titulaires et stagiaires effectuant une durée de service au moins égale à 28 heures hebdomadaires (régime de la CNRACL)

- Le régime général de sécurité sociale s'applique pour les fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps non complet dont la durée de service est inférieure à 28 heures hebdomadaires, aux agents contractuels (Régime de l'IRCANTEC).

Un fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande. C'est la retraite pour invalidité.



# Le maire employeur :

## Le chômage

Le dispositif d'assurance chômage est avant tout applicable aux salariés du secteur privé. Cependant, le Code du travail prévoit que les fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs involontairement privés d'emploi ont droit à un revenu de remplacement, dans les mêmes conditions que les salariés.

Pour bénéficier d'une allocation chômage, l'agent doit également remplir certaines conditions.

Les collectivités territoriales assurent directement la charge du versement de l'allocation de retour à l'emploi de leurs anciens agents.

Il faut néanmoins faire une distinction en fonction de la catégorie d'agents :

- les fonctionnaires, pour lesquels ce système d'auto-assurance est obligatoire
- les agents contractuels, pour lesquels les collectivités peuvent conserver le système de l'auto-assurance ou adhérer au régime de l'assurance chômage en adhérant à Pôle emploi.

Pour aller plus loin

**FNCDG : « NOUVEAUX ELUS : APPREHENDER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES » - MANDAT 2020-2026 - GUIDE PRATIQUE**

**FNCDG- ANDCDG 9<sup>ème</sup> édition du Panorama de l'emploi territorial (Septembre 2020)**

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL  
9<sup>e</sup> ÉDITION

