

Fédémag

le magazine de la Fédération Nationale des Centres De Gestion

Novembre 2025 n° 14

2 260 secrétaires généraux de mairie promus

Découvrez le premier bilan du plan de requalification en catégorie B page 54



A LA UNE DE LA FÉDÉ

Retour sur le Congrès de la FNCDG de Lille page 30

INTERVIEW

Isabelle FLORENNES
Sénatrice des Hauts-de-Seine
page 13

DOSSIERS SPÉCIAUX

L'emploi public territorial en 2025 page 60

FNCDG

LE GUIDE

Le maire, employeur territorial : les repères essentiels à connaître

Ce guide pratique a été conçu pour accompagner les maires dans une de leur mission centrale de leur mandat : le rôle d'employeur public. Il vous apporte des repères clairs et des ressources utiles pour exercer pleinement et sereinement les responsabilités d'employeur territorial.

Partie 1 Le cadre général de la fonction publique territoriale

- Les grands principes et grandes données sur la fonction publique territoriale
- Les acteurs en charge de la politique RH dans les collectivités

Partie 2 Le pilotage de la politique ressources humaines de la collectivité

- L'organisation et les conditions de travail
- L'entrée en fonction
- Les parcours professionnels
- Les conditions d'exercice des fonctions
- La cessation de fonctions



Ce guide est téléchargeable
en accès libre sur le site
de l'AMF, du CNFPT
et de la FNCDG,
et en flashant ce QR Code



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

En partenariat avec :



EDITO

La diversité des sujets abordés dans la nouvelle édition de notre magazine, dont la publication coïncide avec la tenue du 107^{ème} Congrès des Maires et des Présidents d'intercommunalité de France, rappelle l'étendue des défis à relever par les élus locaux en tant qu'employeurs.

Ainsi, tout en restant confrontés aux contraintes budgétaires et normatives, irriguées notamment par la préoccupation de redressement des comptes publics qui apparaît désormais comme une constante de l'examen des PLF et PLFSS, et face aux transitions démographique, écologique, énergétique, numérique..., les employeurs territoriaux doivent mobiliser leur énergie pour répondre à l'enjeu d'attractivité de la Fonction publique territoriale (FPT).

Pour répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents, le levier des rémunérations est certes essentiel, mais se heurte à la remise en question croissante du principe d'autonomie financière des collectivités locales. Ces difficultés sont nécessairement en relation avec les besoins de promotion et de valorisation des parcours de carrières qui constituent des déterminants de l'attractivité des métiers du secteur public local.

Si, dans cette optique, des mesures visant à mettre fin au phénomène du tassement des grilles apparaissent nécessaires, de même qu'à plus long terme une réflexion sur la structure des rémunérations s'impose, des initiatives sont déjà prises, et se développent, pour répondre aux enjeux de l'attractivité. A ce sujet, notre magazine comporte plusieurs illustrations de l'action des Centres de gestion en la matière.

Dans le même ordre d'idées, face aux risques auxquels les agents territoriaux sont particulièrement exposés mais demeurent peu ou mal couverts, la mise en place d'un droit



Michel HIRIART

Président de la FNCDG

nouveau en matière de prévoyance répond à une urgence partagée. La réforme de la protection sociale complémentaire a vocation à répondre à un enjeu de progrès social mais aussi d'attractivité des métiers du service public alors que le secteur privé s'est doté de dispositifs collectifs de couverture ambitieux.

Le Sénat a adopté le 2 juillet, à l'unanimité, en première lecture, la proposition de loi relative à la PSC des agents publics territoriaux qui constitue une transposition législative de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, premier accord conclu à l'échelle de la FPT. Un premier succès d'importance auquel la FNCDG, spécialement impliquée sur le sujet, a pris toute sa part. Ce texte, fidèle à l'économie générale de l'accord collectif, consacre une démarche inédite de dialogue social entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales, pose le principe de la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de PSC au titre de la prévoyance et fixe le niveau de participation minimal de l'employeur territorial à la moitié du montant de la cotisation ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales.

Reste désormais à inscrire au plus tôt ce texte à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale pour répondre à cette urgence. La Sénatrice Isabelle FLORENNES, auteur de la proposition de loi, revient sur le sujet dans les pages de notre magazine.

Parmi les autres sujets, cette nouvelle édition évoque également le premier bilan du plan de requalification en faveur des secrétaires généraux de mairie, les évolutions de l'emploi public territorial ou encore les enjeux attachés au financement de la CNRACL. Ces sujets retiendront toute votre attention, en vous souhaitant une agréable lecture.



6 - ACTUALITÉS

- Des autorisations spéciales d'absence en matière de parentalité
- Évolution en matière de retraite progressive
- La mise en œuvre du compte financier unique
- La réforme de l'indemnisation des congés de maladie ordinaire
- Report et indemnisation des congés annuels
- La poursuite de la codification du code général de la Fonction publique
- La réforme de la protection sociale complémentaire

13 - INTERVIEW

Isabelle FLORENNES - Sénatrice des Hauts-de-Seine

15 - RAPPORTS PUBLICS

- Les Collectivités locales en chiffres
- Rapport d'information sur le financement de la CNRACL
- Mission d'information sénatoriale sur la police municipale

SOMMAIRE

30 - A LA UNE DE LA FÉDÉ

Les temps fédérateurs du Congrès de Lille

43 - DOSSIERS SPÉCIAUX

Quelle évolution du service public local ?

Bilan de la mise en œuvre du dispositif de promotion dérogatoire pour les secrétaires généraux de mairie

L'emploi public territorial en 2025



65 - EN PRATIQUE

Organiser les élections des représentants du personnel aux CAP, CCP et CST

74 - LA VIE DES CDG

Interview d'Olivier ROLACCI, Directeur général des services du Centre de gestion de la Haute-Corse

Le CDG 69 : Conférence de l'emploi des Centres de gestion Auvergne-Rhône-Alpes, une 17^e édition réussie

Le CDG 59, un acteur engagé pour la santé au travail et le maintien dans l'emploi

Le CDG 88 valorise ses métiers et renforce l'attractivité du territoire

Le CDG 45 renouvelle son identité visuelle

Palais des Beaux-Arts de Lille, Congrès de la FNCDG

82 - QUESTIONS - RÉPONSES

La protection fonctionnelle

87 - PRÉSENTATION MÉTIER

L'enseignant artistique

Des autorisations spéciales d'absence en matière de parentalité



La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025, visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental contre toute discrimination au travail, renforce les droits des agents publics en matière de parentalité.

Cette loi poursuit deux objectifs :

- Interdire les discriminations liées à l'existence d'un projet parental
- Élargir le bénéfice des autorisations spéciales d'absence (ASA) aux agents concernés par un projet parental, quel qu'il soit.

Le CGFP précise désormais que les agents bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés :

- À la surveillance médicale de la grossesse
- Et aux suites de l'accouchement.

Les agents engagés dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) disposent également d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à ce titre. Ces droits sont étendus au conjoint, à la personne pacsée ou au concubin de la femme enceinte ou de la personne suivant une PMA, pour trois des examens médicaux obligatoires.

Les agents publics engagés dans une procédure d'adoption bénéficient eux aussi d'autorisations spéciales d'absence pour participer aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément d'adoption (art. L. 225-2 du Code de l'action sociale et des familles). Le nombre maximal d'autorisations sera fixé par décret à venir.

Les agents publics bénéficient ainsi des mêmes droits que les salariés du privé. Ces absences sont rémunérées intégralement et comptabilisées comme du temps de service effectif, tant pour les congés annuels que pour les droits statutaires (ancienneté, avancement, retraite).

(Réf. : loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 ; art. L. 622-1 du CGFP ; art L. 225-2 du CASF).

Evolution en matière de retraite progressive

La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

Les articles 49 bis à 49 sexies du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, créés par le décret n° 2023-751 du 10 août 2023, précisent les conditions d'ouverture du droit à la retraite progressive.

Elle est ouverte à trois conditions :

- Avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à retraite progressive ;
- Disposer d'une durée d'assurance tous régimes de retraite égale à 150 trimestres au moins ;
- Exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

Depuis le 1^{er} septembre 2025, l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est désormais fixé à 60 ans, quelle que soit l'année de naissance.

(Réf. : articles 49 bis à 49 sexies du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 ; décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025)

La mise en œuvre du compte financier unique

La réforme du Compte Financier Unique (CFU), actée par l'ordonnance du 12 juin 2025, marque une étape importante dans la modernisation de la gestion financière locale. Elle entrera en vigueur à compter de l'exercice budgétaire 2026, après plusieurs années d'expérimentation.

Entre 2021 et 2023, près de 4 800 collectivités territoriales volontaires avaient participé à cette phase pilote. Fort de ces retours, le Gouvernement a décidé de généraliser le dispositif à l'ensemble des acteurs publics locaux : collectivités, groupements, établissements publics, services d'incendie et de secours, Centres de gestion de la Fonction publique territoriale, CNFPT...

Jusqu'à présent, la comptabilité locale reposait sur deux documents distincts :

- Le compte administratif, élaboré par l'ordonnateur (le maire ou le président) ;
- Le compte de gestion, produit par le comptable public de la Direction générale des finances publiques (DGFiP).

Le CFU fusionne ces deux documents pour donner une vision consolidée et cohérente de la situation financière de chaque entité, entraînant la disparition des notions de compte administratif et de compte de gestion dans le Code général des collectivités territoriales.

Cette simplification s'accompagne d'une harmonisation du cadre budgétaire et comptable : le régime M57, déjà appliqué, dans un premier temps, aux métropoles, constitue la référence pour toutes les collectivités et établissements concernés, sous réserve de quelques adaptations spécifiques. À partir du 1^{er} janvier 2026, les documents budgétaires devront être transmis par voie numérique au préfet, dans une logique de simplification et de modernisation administrative.

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) souligne que le CFU poursuit plusieurs objectifs :

- Rendre l'information financière plus transparente et lisible : les données budgétaires et patrimoniales sont désormais réunies dans un même document ;
- Simplifier les échanges entre l'ordonnateur et le comptable grâce à une présentation resserrée sur les données clés (ratios, taux d'imposition, bilan et compte de résultat synthétiques) ;
- Accélérer la dématérialisation complète de la chaîne financière : des contrôles automatiques de cohérence sont désormais intégrés, facilitant la fiabilité des comptes et la clôture de gestion.

(Réf. : ordonnance n° 2025-526 du 12 juin 2025 ; article 205 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024)



La réforme de l'indemnisation des congés de maladie ordinaire

L'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 a modifié l'article L. 822-3 du Code Général de la Fonction Publique et le régime de la rémunération des fonctionnaires placés en congé de maladie ordinaire.

Cette réforme a été étendue aux agents contractuels de droit public placés en congé de maladie ordinaire par le décret n° 2025-197 du 27 février 2025.

Ainsi, pour les congés accordés depuis le 1^{er} mars 2025, pendant la durée du congé de maladie ordinaire, l'agent perçoit 90% de son traitement pendant les trois premiers mois de congé (continus ou discontinus), puis 50% pendant les neuf mois suivants. La mesure s'étend également à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), versée dans les mêmes proportions.

Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont, eux, maintenus intégralement pendant toute la durée du congé. Si la collectivité a choisi de maintenir le régime indemnitaire, celui-ci doit suivre les mêmes taux de réduction que le traitement principal.

À noter : les congés de longue maladie, de grave maladie, de longue durée ainsi que les congés liés à la grossesse ou aux suites de couches ne sont pas concernés par cette réforme.

(Réf. : loi n° 2025-127 du 14 février 2025 et décret n° 2025-197 du 27 février 2025)

Report et indemnisation des congés annuels

Un nouveau cadre juridique réglemente désormais le report et l'indemnisation des congés annuels dans la Fonction publique territoriale. Pris pour transposer deux directives européennes, le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et son arrêté d'application du même jour précisent les règles applicables aux agents publics.

Maintien des droits pendant certains congés

Le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique a créé deux articles 5-1 et 5-2 au sein du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux pour transposer en droit interne deux principes issus de directives européennes, à savoir le maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou

lié aux responsabilités familiales, ainsi que la mise en œuvre du principe d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Ce décret est complété par l'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale.

Les droits à congés annuels sont maintenus lorsqu'un agent se trouve dans l'impossibilité de les prendre en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales. Dans ce cas, il bénéficie d'un report de 15 mois à compter de la reprise des fonctions. Cette période peut être prolongée, à titre exceptionnel, par le chef de service. Le report ne porte que sur les quatre premières semaines de congés annuels par période de référence, pour le report de congés en cas de congé maladie.

Indemnisation en fin de relation de travail

Le décret du 21 juin 2025 introduit également un droit à indemnisation des congés annuels non pris à la fin de la relation de travail, sauf lorsque les jours non utilisés résultent d'un congé parental ou familial. A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, l'indemnisation ne concerne que les droits relevant des quatre premières semaines de congé annuel. Le montant de l'indemnisation est calculé selon la formule suivante : **(rémunération mensuelle brute × 12) / 250.**

La rémunération prise en compte correspond à la dernière rémunération mensuelle brute complète, intégrant le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes ou indemnités de droit commun.

Sont toutefois exclus de cette assiette :

- Les primes exceptionnelles ou occasionnelles,
- Les indemnités de remboursement de frais,
- Les participations à la protection sociale complémentaire,
- Les indemnités de mobilité ou de restructuration,
- Les indemnités accessoires ou non liées à l'emploi,

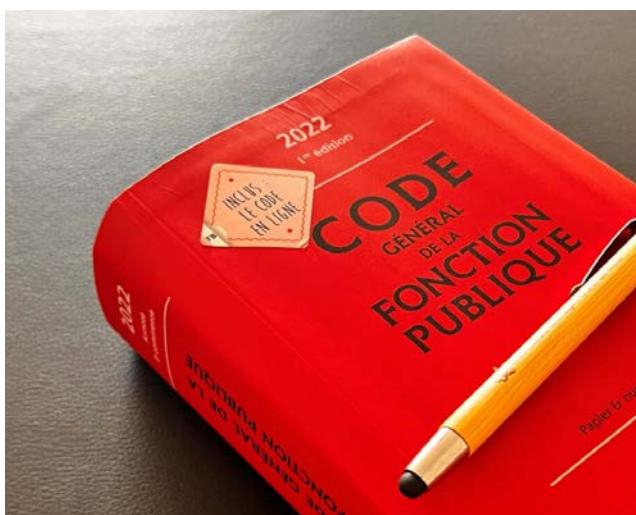
Et les indemnités liées au dépassement du cycle de travail, à l'exception des heures supplémentaires annualisées, qui restent incluses.

Un dispositif désormais aligné sur le droit européen

Ce nouveau régime transpose les directives européennes 2019/1158 (équilibre entre vie professionnelle et vie privée) et 2003/88 (temps de travail). Il garantit aux agents territoriaux le maintien de leurs droits à congés pendant les périodes d'absence prévues par ces textes, ainsi qu'une compensation financière en fin de relation de travail lorsque le report n'a pas pu être exercé.

(Réf.: décret n° 2025-564 et arrêté du 21 juin 2025)

La poursuite de la codification du code général de la Fonction publique



La Fonction publique repose sur un cadre juridique spécifique, distinct du droit du travail du secteur privé. Ce cadre est désormais organisé au sein du Code général de la Fonction publique (CGFP), dont la partie législative est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022. Le décret du 6 novembre 2024 a introduit les deux premiers livres de la partie réglementaire du Code général de la Fonction publique, le premier portant sur les droits, obligations et protections, et le deuxième traitant sur l'exercice du droit syndical et le dialogue social. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2025, à l'exception de celles concernant le vote électronique pour les élections professionnelles, qui prendront effet lors du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la Fonction publique, prévu en décembre 2026.

Le décret du 24 juillet 2025 codifie le livre III du CGFP dont les dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2025. Ce dernier texte corrige également des erreurs matérielles de codification identifiées dans les livres I et II, notamment, l'article R.213-53 qui a été modifié pour permettre la distribution des documents d'origine syndicale dans les locaux.

(Réf.: ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 ; décrets n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 et n° 2025-695 du 24 juillet 2025)

La codification d'une partie du livre IV devrait intervenir d'ici la fin de l'année 2025.

Livre I^{er}

- Titre I : Droits et libertés
- Titre II : Obligations
- Titre III : Protections et garanties
- Titre IV : Dispositions relatives à l'Outre-Mer

Livre II

- Titre I^{er} : Représentation des agents et garanties de l'exercice du droit syndical
- Titre II : Négociation des accords collectifs
- Titre III : Rapport social unique et base de données sociales
- Titre IV : Instances consultatives supérieures
- Titre V : Comités sociaux
- Titre VI : Commissions administratives paritaires
- Titre VII : Commissions consultatives paritaires
- Titre VIII : Dispositions relatives aux instances de dialogue social de la Fonction publique territoriale et hospitalière
- Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'Outre-Mer

Livre III

- Titre I^{er} : Conditions générales d'accès aux emplois
- Titre II : Recrutement de fonctionnaires
- Titre III : Recrutement par contrat
- Titre IV : Emplois à la décision du gouvernement et emplois de direction
- Titre V : Emplois des personnes en situation de handicap
- Titre VI : Experts techniques internationaux
- Titre VII : Dispositions particulières relatives à l'Outre-Mer.

Décryptage – la réforme de la protection sociale complémentaire

La proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, faisant suite à la signature d'un accord national le 11 juillet 2023, a été adoptée à l'unanimité par le Sénat le 2 juillet 2025, et doit maintenant être examinée à l'Assemblée nationale. Que contient-elle ?

L'ordonnance du 17 février 2021 a prévu la participation obligatoire des collectivités territoriales et leurs établissements au financement des garanties de protection sociale complémentaire. Chaque collectivité doit maintenant, de manière obligatoire, instaurer une participation à destination de ses agents.

Plusieurs principes ont été posés par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 :

- Une participation obligatoire des collectivités territoriales et leurs établissements au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident
- A compter du 1^{er} janvier 2026, une participation à la couverture du risque santé qui ne peut pas être inférieure à 50 % d'un montant de référence fixé par décret
- Une participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès
- A compter du 1^{er} janvier 2025, une participation à la couverture du risque prévoyance qui ne peut pas être inférieure à 20 % d'un montant de référence fixé par décret.

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 fixe les conditions minimales de couverture et les obligations de financement des employeurs publics dans le cadre de la protection sociale complémentaire de leurs agents (fonctionnaires, titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public et privé).

Coexistent trois dispositifs possibles de souscription de la protection sociale complémentaire et de participation financière par l'employeur (décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011) :

- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder leur participation aux risques santé et/ou prévoyance au titre d'un contrat individuel souscrit librement par l'agent auprès d'un opérateur titulaire d'un label délivré nationalement. Le contrat doit alors comporter un niveau de garantie conforme aux garanties minimales définies par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder leur participation aux risques santé et/ou prévoyance au titre d'une convention de participation à caractère facultatif. Dans ce cas, la collectivité conclut, après mise en concurrence, un contrat collectif destiné aux agents qui ont la possibilité d'y adhérer
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder leur participation aux risques santé et/ou prévoyance au titre d'une convention de participation à caractère obligatoire. Dans ce cas, la collectivité conclut, après mise en concurrence, un contrat collectif destiné aux agents qui ont l'obligation d'y adhérer si un accord en ce sens a été signé localement dans le sens de l'article L. 223-1 du CGFP (Article L. 827-2 du CGFP).

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 a prévu, pour le risque d'incapacité temporaire de travail, les garanties minimales suivantes : indemnités journalières complémentaires garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, à compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à congés et en cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente dans l'attente de l'avis du conseil médical.

S'agissant du risque invalidité, selon le décret du 20 avril 2022, les fonctionnaires affiliés à la CNRACL perçoivent une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % de leur traitement net de référence, sous réserve de remplir les conditions précisées par décret. Une disposition similaire est prévue pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale, aux conditions prescrites par le code de la sécurité sociale pour en bénéficier.

Les dispositions du code général de la Fonction publique issues de l'ordonnance du 17 février 2021 fixent la participation minimale de l'employeur à la garantie santé à 50 % d'un panier de référence, le décret du 20 avril 2022 fixe le montant de référence du panier à 30 € et, par application du pourcentage précité, à 15 € par agent et par mois la participation minimale de l'employeur à la garantie santé.

Concernant la garantie prévoyance fixée à 20 % d'un montant de référence, le décret du 20 avril 2022 a fixé le montant de référence du panier à 35 € et, par application du pourcentage précité, à 7 € par agent et par mois la participation minimale de l'employeur à la garantie prévoyance.

La signature d'un accord national le 11 juillet 2023

Le 11 juillet 2023, le premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la Fonction publique a été signé. Les possibilités de recours aux trois dispositifs de souscription de la protection sociale complémentaire et de participation financière par l'employeur prévus par le décret du 8 novembre 2011 ont vocation à fortement évoluer dans le cadre de la transposition de l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

En matière de prévoyance, selon les termes de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et, à compter de la transposition législative de certaines de ses dispositions, seule la souscription d'un contrat collectif à adhésion obligatoire sera possible (lorsque les trois possibilités de convention collective à adhésion obligatoire ou facultative et de labellisation demeurent en matière de santé).

L'accord collectif national conclu le 11 juillet 2023 prévoit de nouvelles garanties socle au bénéfice des agents, garanties qui constitueront le cadre des futures négociations locales en matière de santé et de prévoyance.

En matière de prévoyance :

- ✓ en garantissant a minima aux agents le maintien de 90 % de leur revenu global net (traitement indiciaire + nouvelle bonification indiciaire + régime indemnitaire) en cas d'incapacité ou d'invalidité
- ✓ en généralisant les contrats collectifs à adhésion obligatoire
- ✓ en introduisant un partage entre employeur et agent du montant de la cotisation prévue au contrat avec une participation minimale de l'employeur de 50 %.

En matière de santé :

- ✓ en instituant un fonds national de solidarité au profit des agents actifs et retraités en difficulté dont la négociation collective devra préciser les modalités opérationnelles
- ✓ en engageant une revoyure du volet santé qui portera notamment sur le panier minimal de couverture, le niveau de participation et les modes de participation.

Cet accord collectif signé le 11 juillet 2023 a pour objet de poser le cadre de référence aux négociations locales devant intervenir dans chaque collectivité, établissement local et Centre de gestion en vue des obligations de participation au financement des dispositifs de protection sociale complémentaire de leurs agents. Toutefois, il n'a pas encore été transposé.

Pour être pleinement effectif, l'accord implique la modification de plusieurs dispositions législatives et réglementaires nécessaires pour inscrire en droit :

- ▶ la généralisation des contrats de prévoyance à adhésion obligatoire
- ▶ la nouvelle définition de la participation minimale de l'employeur
- ▶ les nouvelles garanties minimales
- ▶ l'encadrement des pratiques contractuelles.

La proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

Pour permettre la transposition du volet législatif de la réforme nécessitée par la signature de l'accord du 11 juillet 2023, une proposition de loi a été déposée par Isabelle FLORENNES, Sénatrice des Hauts-de-Seine, au Bureau du Sénat le 3 février 2025. Cette proposition de loi vient ainsi tirer les conséquences des principaux points de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et intégrer dans la loi les résultats du dialogue social et de la négociation collective, au profit de la protection sociale des 2 millions d'agents publics territoriaux qui œuvrent au service de l'intérêt général.

Les articles 1^{er} et 2 procèdent, par transposition du point 1.1.2 de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, à la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire s'agissant de la couverture des risques en matière de prévoyance dans la Fonction publique territoriale.

L'article 2 dispose qu'un accord collectif local peut prévoir l'adhésion obligatoire pour des niveaux de garanties supérieures à celles déterminées par les textes en vigueur mais aussi que l'accord collectif peut prévoir que le contrat conclu comporte des garanties optionnelles que l'agent peut souscrire librement, à titre individuel.

Il renvoie par ailleurs à un décret la détermination des cas de dispenses d'adhésion à un contrat collectif à adhésion obligatoire ; la détermination de ces cas incluant également la reconnaissance de facultés de dispenses pouvant résulter, le cas échéant, d'un accord collectif valide.



De gauche à droite : Stéphanie COLAS (AMF), Emmanuelle ROUSSET (France Urbaine, VP de Rennes Métropole, Co-Présidente Commission FPT de France Urbaine), Bastien TALOC (France Urbaine), Isabelle FLORENNES (Sénatrice des Hauts-de-Seine), Thierry SENAMAUD (FNCDG), Cindy LABORIE (FNCDG), Damien MARTINEZ (CGT), Sylvie AMARAL-VACHEZ (CSFPT), Véronique GEAY (CSFPT)

Par transposition du point 1.1.3 du même accord collectif national, l'article 3 introduit une nouvelle définition de la participation minimale de l'employeur à la prévoyance complémentaire, exprimée en fonction de la cotisation prévue au contrat collectif, et fixe cette participation financière à la moitié du montant de la cotisation ou de la prime individuelle ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales, en lieu et place du taux minimal de 20% d'un montant de référence qui aboutit, en l'état du droit en vigueur, à un montant de 7 euros par mois par agent.

L'article 4 vise à clarifier une situation qui est source de contentieux en précisant que l'organisme assureur titulaire d'un contrat collectif de prévoyance ne peut refuser de prendre en charge les suites d'une pathologie contractée par un agent antérieurement à son adhésion au contrat.

L'article 5 opère, à titre transitoire, une clarification du régime applicable aux agents en arrêt de travail à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire, au moment de la première mise en place de l'adhésion obligatoire dans la collectivité : sans les priver de la possibilité, s'ils le souhaitent, de solliciter l'adhésion au contrat collectif conclu par leur employeur, il leur accorde une dérogation à l'obligation de souscription leur permettant, d'une part, de continuer à souscrire le contrat individuel de prévoyance dont ils sont titulaires le cas échéant, jusqu'au terme de la pathologie à l'origine de leur arrêt de travail et à leur reprise d'activité pour une durée consécutive minimale de 30 jours et, d'autre part, de bénéficier de la participation financière de leur employeur dans les mêmes conditions que les agents bénéficiaires du contrat collectif souscrit.

Cette dérogation ne pourra pas être de nature à remettre en cause le caractère obligatoire de l'adhésion au contrat passé par la collectivité et le régime social et fiscal correspondant. Ce faisant, cette précision vient lever une source potentielle d'insécurité juridique à laquelle pourraient être confrontés les employeurs territoriaux, comme l'avaient été les employeurs privés à l'époque de la mise en place des premiers contrats d'entreprise à adhésion obligatoire.

L'article 5 prévoit également que lors de la prise d'effet du contrat collectif, l'employeur public local ou son mandataire doit proposer à l'agent public qui bénéficie d'un congé pour raisons de santé d'adhérer audit contrat avant l'expiration du régime dérogatoire.

L'article 6 fixe au plus tard au 1^{er} janvier 2029 l'échéance de mise en conformité aux dispositions des articles 1^{er}, 2 et 3, et au lendemain de la publication de la loi l'entrée en vigueur des dispositions des articles 4 et 5.

Au travers de ces échéances différencierées, il s'agit de laisser aux acteurs (employeurs et organisations syndicales) un délai réaliste de négociation des accords collectifs locaux et de mise en place des nouveaux contrats collectifs. Il s'agit également de permettre aux opérateurs économiques (assureurs et assistances à maîtrise d'ouvrage) de se structurer et de se préparer à répondre à la forte demande qui sera exprimée par les collectivités.

Ainsi, lorsqu'aucune convention de participation ne sera en cours à la date de publication de la loi, les dispositions des articles 1^{er} à 3 seront applicables à la collectivité territoriale ou à l'établissement public concerné à compter du 1^{er} janvier 2029.

Lorsqu'une convention de participation sera en cours à la date de publication de la loi, mais dont le terme sera antérieur au 1^{er} janvier 2029, les dispositions des articles 1^{er} à 3 de la loi seront applicables à la collectivité territoriale ou à l'établissement public qui l'a conclue à compter du terme de cette convention.

Lorsqu'une convention de participation sera en cours à la date de publication de la loi, mais dont le terme sera postérieur au 1^{er} janvier 2029, la collectivité territoriale ou l'établissement public qui l'a conclue mettra en conformité cette convention à compter de cette date, dans le respect du code de la commande publique.

L'article 7 traite des conséquences financières des dispositions de la proposition de loi pour les collectivités territoriales.

Après son adoption à l'unanimité, le 2 juillet, par le Sénat, le texte de la proposition de loi a été transmis le même jour à l'Assemblée nationale.

Le Gouvernement a décidé de ne pas engager la procédure accélérée sur le texte, deux lectures par chambre seront nécessaires en cas de vote non conforme.

Dans un vœu adopté le 12 novembre 2025, les membres du CSFPT ont demandé :

- Au Gouvernement et à l'Assemblée nationale d'inscrire la proposition de loi à l'ordre du jour de la séance dans les plus brefs délais ;
- Aux députés d'adopter le texte en vue d'une transmission respectueuse de l'économie de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et du résultat du dialogue social.

Aussi, les membres du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale en appellent solennellement, d'une part, à l'engagement sur le texte de la procédure de législation en commission (PLEC) et, d'autre part, à un vote conforme du texte par l'Assemblée nationale, dans les mêmes termes que le Sénat, ce qui garantirait une adoption définitive de la proposition de loi dans des délais acceptables et conférerait ainsi une valeur juridique pleine et entière à l'accord conclu le 11 juillet 2023.

Le CSFPT souligne qu'il s'agit de répondre au besoin impérieux d'une protection sociale adaptée aux défis et aux enjeux que représentent l'usure professionnelle, la pénibilité et l'allongement des carrières au sein de la Fonction publique territoriale.



© Miss Konfidentielle

Interview de Isabelle FLORENNES

Sénatrice des Hauts-de-Seine

Quels enjeux identifiez-vous pour une mise en œuvre rapide de la transposition de l'accord du 11 juillet 2023 ?

Tout d'abord, je tiens à relever que l'accord du 11 juillet 2023 prévoit une application à compter du 1^{er} janvier 2025 ! Cette échéance est malheureusement dépassée continuant à creuser le fossé avec la Fonction publique d'Etat dont les décrets d'application en la matière ont été pris en 2022. Mais surtout cette situation contribue à une incertitude juridique.

Les enjeux sont multiples mais ils tournent tous autour de la nécessité d'un effort d'anticipation. Prévoir l'impact sur le budget de la collectivité locale, tant à court qu'à long terme ; et ce, dans un contexte budgétaire national instable. Mobiliser en interne les services RH, finances et juridique afin de piloter une mise en œuvre sereine et assurer une communication auprès des agents. Cette dernière est essentielle pour éviter toute incompréhension et garantir une adhésion unanime. Les centres de gestion ont d'ailleurs un rôle à jouer en accompagnant les collectivités dans ces démarches.

Quels sont les éléments saillants ayant permis un vote à l'unanimité sur ce texte dans un contexte de prudence en matière de dépense publique ?

La nature même de ma proposition de loi explique en grande partie ce vote unanime. En effet, elle découle directement de l'accord du 11 juillet 2023, signé à l'unanimité par les représentants des employeurs publics et des organisations syndicales. Comment ne pas être d'accord avec un texte issu de négociations, considérées exemplaires en matière de dialogue social ?

C'est le type même de texte qualifiable de «transpartisan». À cela s'ajoutent son caractère progressif et maîtrisé dans sa mise en œuvre. Aussi, il constitue une réponse à un besoin réel : celui de renforcer l'attractivité des métiers de la Fonction publique territoriale.



© Mickael Collas

Quelles seront les prochaines échéances législatives sur ce texte ?

A la suite du vote intervenu le 2 juillet, le texte a été transmis le jour suivant au bureau de l'Assemblée nationale. Son inscription à l'ordre du jour de ladite Assemblée sera rendue possible soit à la demande du gouvernement, soit à celle d'un groupe parlementaire. Dès que cette proposition sera inscrite, si elle est adoptée telle quelle par les députés, elle pourra être considérée comme adoptée et aura force de loi dès sa promulgation par le Président de la République. En revanche, si une quelconque modification y est apportée alors elle sera renvoyée au Sénat pour une seconde lecture. Si le texte n'est pas retouché, il est adopté. Sinon, il repartira à l'Assemblée pour une seconde lecture. Là encore, les députés modifieront ou pas la proposition. S'il est accepté sans retouche, il est adopté. Si une modification, même unique, est faite, le texte partira alors en commission mixte paritaire.

Ce système de navette peut sembler compliquer mais en réalité ce n'est pas le cas. La difficulté réside dans l'instabilité gouvernementale qui a créé un encombrement de textes en attente d'examen à l'Assemblée.

Par-delà ce cheminement législatif, doivent intervenir des décrets et arrêtés d'application pour régler les détails réglementaires. Mais avant tout, je souhaiterais que le nouveau ministre de la Fonction publique puisse s'en saisir rapidement.

Vous êtes également l'une des auteurs du rapport de la mission d'information sénatoriale « *25 propositions pour donner aux polices municipales les moyens de lutter contre l'insécurité du quotidien* ». Selon vous quelles mesures doivent prioritairement être adoptées concernant les missions et les moyens accordés aux polices municipales ?

Au Sénat, nous avons rendu un rapport le 28 mai dernier essayant d'être le plus exhaustif possible sur la situation des polices municipales en France. Un constat s'est imposé : au fil du temps et de la montée des violences et des incivilités, les polices municipales sont devenues un maillon essentiel du « continuum » de sécurité, aux côtés de la police et de la gendarmerie nationales.

Au terme de ce travail, effectivement 25 propositions concrètes et opérationnelles ont été adoptées à l'unanimité par la commission des lois, pour donner aux polices municipales les moyens de s'adapter aux nouvelles réalités du terrain. Difficile de faire un choix parmi ces propositions. Néanmoins, je mettrai en avant la nécessité de renforcer la coopération opérationnelle avec les forces de sécurité notamment par l'organisation d'exercices d'entraînement communs. Puis, améliorer les perspectives de carrière et de formation notamment via le CNFPT. Enfin, renforcer leurs moyens d'action notamment par la vidéosurveillance, l'utilisation des drones et l'extension de certaines de leurs prérogatives.

Rapports publics

Les collectivités locales en chiffres

Page 16

Bilan de la mise en œuvre du dispositif de promotion dérogatoire des secrétaires généraux de mairie

Page 54

L'emploi public territorial en 2025

Page 60



Les Collectivités locales en chiffres

« Les Collectivités locales en chiffres » est l'annuaire statistique de la Direction générale des collectivités locales (DGCL). Cette publication annuelle présente des informations essentielles sur les collectivités locales. Elle est publiée chaque année en juin, et est désormais actualisée en continu sur le site <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/>

1 / Les structures territoriales en 2025

La France continue de faire évoluer son organisation territoriale, tout en restant fidèle à son modèle communal unique en Europe. Selon le rapport, les recompositions territoriales se poursuivent à un rythme mesuré : le nombre de communes recule légèrement, les intercommunalités atteignent un plateau de stabilité, et la carte des syndicats intercommunaux se simplifie encore.

Des fusions plus rares mais toujours présentes

Au 1^{er} janvier 2025, la France compte 34 875 communes. Cela représente une soixantaine de moins qu'en 2024 – un mouvement discret, mais révélateur d'une dynamique encore à l'œuvre. En 2024, 46 communes nouvelles ont vu le jour, issues du regroupement volontaire de 110 communes réparties dans 34 départements. Dans le même temps, un cas de "défusion" a redonné naissance à quatre communes historiques. Ces créations s'inscrivent dans une démarche désormais bien rodée : rechercher des économies d'échelle, mutualiser les services publics, mieux répondre aux besoins des habitants... sans pour autant effacer l'identité locale.

L'intercommunalité : un modèle arrivé à maturité

Huit ans après la grande réorganisation issue de la loi NOTRe, la carte intercommunale s'est largement stabilisée. Après une baisse de 39 % des structures depuis 2017, la France compte désormais 1 254 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre.

La plupart des territoires ont trouvé leur rythme : une seule communauté de communes s'est transformée en communauté d'agglomération en 2025, et seules quatre communes ont changé d'intercommunalité d'appartenance. Cette stabilité témoigne d'une maturité du système intercommunal : les territoires ont absorbé les grands changements et les ajustements sont désormais à la marge. L'équilibre de la population entre les différents types de groupements est lui aussi bien établi :

- un tiers des habitants vivent dans une communauté de communes,
- un tiers dans une communauté d'agglomération,
- et un tiers dans une communauté urbaine ou une métropole.

Moins de syndicats intercommunaux, plus de cohérence

La baisse du nombre de syndicats intercommunaux reste l'une des tendances les plus marquées du rapport. Début 2025, on en compte 8 322, contre 8 629 un an plus tôt, soit une baisse de près de 3,6 %. Cette diminution s'explique par une rationalisation continue des structures locales, notamment la disparition progressive des syndicats à vocation unique, absorbés par des intercommunalités plus intégrées. Concrètement, les communes transfèrent désormais la plupart de leurs compétences partagées (eau, assainissement, déchets, voirie, numérique...) vers leur communauté, limitant ainsi la multiplication des structures intermédiaires.

En dix ans, le nombre de syndicats a été divisé par deux, signe d'un mouvement de simplification qui, sans être spectaculaire, est constant et profond.

Cette évolution permet de renforcer la lisibilité de l'action publique locale, d'éviter les chevauchements de compétences et de rendre les politiques locales plus cohérentes. Mais elle s'accompagne aussi d'un défi : maintenir le lien de proximité et la réactivité des services, dans des structures plus larges et, parfois, plus éloignées des élus de terrain.

Un maillage communal toujours exceptionnel

Malgré ces évolutions, la France reste le pays d'Europe où la maille communale est la plus fine. Près de 97 % des communes comptent moins de 10 000 habitants et 84 % moins de 2 000 habitants. Ces "petites communes" abritent la moitié de la population française. À l'inverse, les 42 communes de plus de 100 000 habitants concentrent environ 15 % des habitants. Cette structure illustre la singularité du modèle français : une présence communale de proximité, profondément ancrée dans la vie quotidienne.



Le nombre de collectivités locales

| (en nombre de collectivités) | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ensemble des collectivités locales | 45 397 | 45 205 | 45 090 | 44 932 | 44 565 |
| Collectivités territoriales | 35 079 | 35 069 | 35 059 | 35 049 | 34 989 |
| Communes | 34 965 | 34 955 | 34 945 | 34 935 | 34 875 |
| dont : France métropolitaine | 34 836 | 34 826 | 34 816 | 34 806 | 34 746 |
| Outre-mer | 129 | 129 | 129 | 129 | 129 |
| Conseils départementaux | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| dont : France métropolitaine | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 |
| Outre-mer | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Conseils régionaux | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 |
| dont : France métropolitaine | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Outre-mer | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Collectivités à statut particulier | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Collectivité de Corse | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Métropole de Lyon | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Martinique | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Guyane | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Département de Mayotte | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Groupements de communes | 10 318 | 10 136 | 10 031 | 9 883 | 9 576 |
| Groupements de communes à fiscalité propre | 1 253 | 1 254 | 1 254 | 1 254 | 1 254 |
| Syndicats | 9 065 | 8 882 | 8 777 | 8 629 | 8 322 |

2 / Les finances des collectivités locales en 2024

Après plusieurs années de forte inflation, l'année 2024 marque un léger ralentissement de la hausse des prix, mais les finances locales restent sous pression.

Le rapport de la DGCL souligne une évolution contrastée : les dépenses continuent de croître plus vite que les recettes, ce qui pèse sur l'épargne des collectivités et accroît leur besoin de financement.



Les dépenses toujours en hausse

En 2024, les dépenses de fonctionnement des collectivités locales s'élèvent à 206,4 milliards d'euros, soit une hausse de +3,9 % par rapport à 2023.

Cette progression reste soutenue, bien qu'un peu moins rapide que l'année précédente.

Elle s'explique principalement par :

- la hausse des frais de personnel (+4,4 %), portée par la revalorisation du point d'indice et les recrutements dans les services de proximité,
- l'augmentation des achats et charges externes (+3,6 %), notamment dans les domaines de l'énergie et des prestations techniques,
- et la progression des dépenses d'intervention (+3,8 %).

Les communes et intercommunalités restent les plus dynamiques : elles concentrent plus de la moitié des dépenses de fonctionnement du bloc local, illustrant le poids des services publics de proximité.

Des recettes en progression modérée

Les recettes de fonctionnement atteignent 238,9 milliards d'euros, en hausse de +2,2 %. Elles progressent donc moins vite que les dépenses, ce qui pèse sur les marges financières. La fiscalité locale reste la première source de revenus : elle représente désormais près de la moitié des recettes, devant les dotations de l'État.

Trois tendances principales se dégagent :

- la fraction de TVA, qui remplace les anciennes taxes locales, devient la composante majeure des recettes,
- le produit du foncier bâti poursuit sa progression (+5,4 %), soutenu par la revalorisation des bases,
- en revanche, les droits de mutation à titre onéreux (DMTO) – directement liés à l'activité immobilière – reculent fortement (-13,6 %), conséquence du ralentissement du marché du logement.

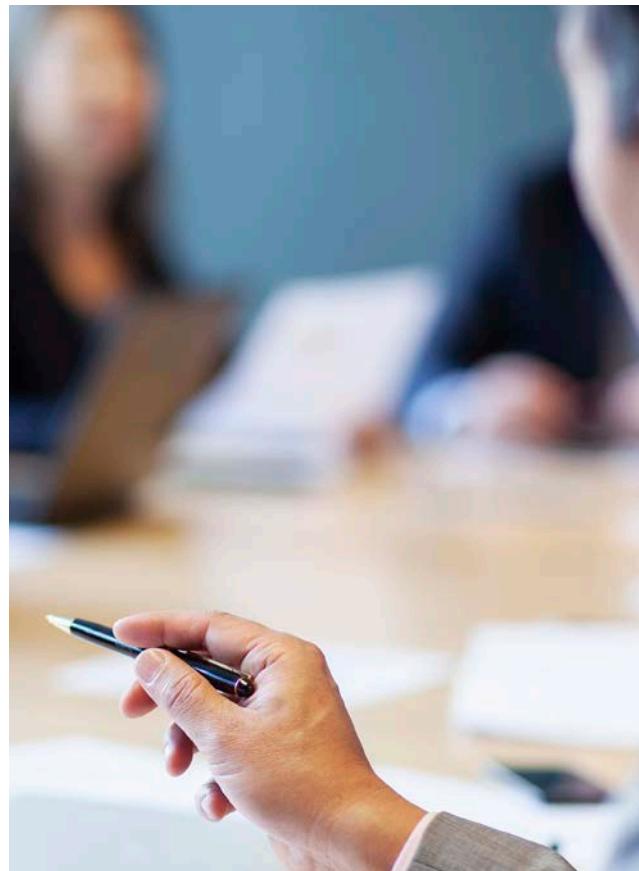
Un taux d'épargne en recul, un investissement soutenu

L'écart entre dépenses et recettes réduit mécaniquement les marges de manœuvre : le taux d'épargne brute des collectivités recule de 1,4 point, pour s'établir à 13,6 %. Ce niveau reste correct, mais traduit un resserrement des capacités d'autofinancement. Parallèlement, l'investissement local reste dynamique, notamment dans le bloc communal (+10,4 %).

Les projets structurants, la rénovation énergétique des bâtiments publics et la modernisation des infrastructures locales expliquent cette vigueur. Au total, les dépenses d'investissement atteignent 70,4 milliards d'euros, un niveau historiquement élevé. Cette politique d'investissement se traduit logiquement par un besoin de financement accru, estimé à 10 milliards d'euros, soit le plus haut niveau depuis dix ans.

Les collectivités ont mobilisé leur fonds de roulement et recouru davantage à l'emprunt, ce qui a entraîné une hausse nette de l'endettement (+6,6 milliards d'euros).

Les collectivités investissent toujours massivement dans leurs territoires, mais au prix d'un équilibre financier plus fragile.



Les finances des collectivités locales en 2024

| | Bloc communal | Départements | Régions et collectivités territoriales uniques | Ensemble |
|--|----------------|----------------|--|----------------|
| Dépenses de fonctionnement | | | | |
| Niveau (en milliards d'euros) | 115,7 | 65,8 | 25,0 | 206,4 |
| Évolution | +4,3 % | +3,9 % | +1,1 % | +3,9 % |
| Recettes de fonctionnement | | | | |
| Niveau (en milliards d'euros) | 137,3 | 73,7 | 30,9 | 228,9 |
| Évolution | +3,4 % | +2,8 % | +1,1 % | +2,2 % |
| Taux d'épargne brute | | | | |
| Niveau (en %) | 15,8 % | 6,8 % | 12,9 % | 13,8 % |
| Évolution | +0,8 pt | -3,3 pt | +0,9 pt | -1,4 pt |
| Dépenses d'investissement (a) | | | | |
| Niveau (en milliards d'euros) | 43,7 | 12,2 | 14,5 | 70,4 |
| Évolution | +10,4 % | -2,9 % | +6,1 % | +7,0 % |
| Recettes d'investissement (b) | | | | |
| Niveau (en milliards d'euros) | 18,3 | 9,2 | 6,3 | 27,9 |
| Évolution | +5,4 % | +3,2 % | +3,9 % | +4,3 % |
| Besoin (-) ou capacité (+) de financement | | | | |
| Niveau (en milliards d'euros) | -3,7 | -4,0 | -2,3 | -10,0 |

(a) Hors fin d'exercice et de dette.

(b) Hors emprunts.

Source : DGCL - Données DGFiP, comptes de gestion - budgets principaux.



3 / les élus locaux

Le rapport dresse un portrait complet des 555 000 élus locaux en France. Si leur profil évolue lentement, certaines tendances se confirment : une population d'élus vieillissante, des femmes, davantage présentes, mais encore peu nombreuses à la tête des exécutifs.

Un âge moyen élevé, une faible présence des jeunes

L'âge moyen des élus locaux atteint 56 ans. La part des élus de moins de 40 ans est très inférieure à celle de la population générale : seulement 4 % pour les conseillers communautaires et 11 % pour les conseillers municipaux ou régionaux, contre près d'un tiers dans la population française. Les conseillers municipaux restent les plus jeunes, mais les présidents d'exécutifs (maires, présidents d'intercommunalité ou de conseils départementaux) affichent souvent plus de 60 ans.

Cette structure démographique illustre la difficulté de renouvellement générationnel, notamment dans les petites communes, où les mandats reposent encore largement sur l'engagement bénévole.

La féminisation progresse, mais les postes à responsabilité restent masculins

L'alternance homme-femme sur les listes électoralles obligatoire depuis 2014 dans les communes de plus de 1 000 habitants (et à compter de 2026 pour toutes les communes) – a fait progresser la place des femmes dans les conseils municipaux :

- 47,8 % d'élues dans les communes de plus de 1 000 habitants
- 37,3 % dans les plus petites, où la parité n'était pas imposée jusqu'alors.

Chez les élus départementaux, la parité est désormais atteinte (50 %) grâce au système des binômes mixtes. Les conseils régionaux comptent 48,8 % de femmes, confirmant une parité globale à l'échelle des assemblées locales.

Mais la situation change radicalement lorsqu'on observe les postes d'exécutif :

- 31,6 % de femmes président un conseil régional
- 21 % un conseil départemental
- 12 % une intercommunalité
- 21 % de femmes seulement sont maires.

Des élus issus principalement des classes moyennes et supérieures

Le rapport confirme la surreprésentation de certaines catégories sociales parmi les élus locaux :

- Cadres, artisans et agriculteurs sont largement représentés, notamment dans les zones rurales
- Les ouvriers et employés, pourtant majoritaires dans la population active, restent très minoritaires
- Près de 27 % des élus sont retraités ou sans activité.

Ces données illustrent les difficultés d'accès aux fonctions électives pour les actifs, souvent freinés par le manque de disponibilité et la complexité des mandats

En chiffres :

- Nombre total d'élus locaux : 555 467
- Âge moyen : 56 ans
- Moins de 40 ans : 9,9 %
- Part des femmes : 41,3 % (tous mandats confondus)
- Part des femmes maires : 21 %

Rapport d'information sur le financement de la CNRACL

La CNRACL est la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales. Elle gère la retraite et l'invalidité de 3,7 millions de personnes (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) et verse chaque année environ 26 Md € de prestations. Découvrons ce rapport d'information, réalisé à la suite des tables rondes organisées les 12, 26 mars et 2 avril 2025 par la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation de l'Assemblée nationale

Créée par l'ordonnance du 17 mai 1945, la CNRACL verse aujourd'hui des pensions à 1,3 million de retraités et **couvre 3,7 millions de personnes** (actifs et pensionnés). Mais depuis plusieurs années, ses comptes se dégradent rapidement. En 2023, la Caisse a versé **26 milliards d'euros de prestations légales**, dont 23,3 milliards pour les retraites et 2,7 milliards pour les pensions d'invalidité, tout en ne percevant que **24,4 milliards d'euros de cotisations**.

La caisse doit également s'acquitter d'une contribution à la compensation inter-régimes (599,5 M € en 2023). Par ailleurs, outre le versement des prestations légales, la CNRACL a une activité d'action sociale à travers un fonds d'action sociale (123 M € en 2023) et de prévention de l'usure professionnelle avec un fonds national de prévention (6,5 M € en 2023), entre autres. Résultat : un **déficit de 2,5 milliards d'euros** en 2023.

En moins de 15 ans, la CNRACL était passée de l'équilibre (excédent de 15 M € en 2017) à un déficit supérieur à deux fois celui de l'assurance vieillesse du régime général en 2023, qui sert une pension à dix fois plus de bénéficiaires. Le déficit annuel en 2030 serait de l'ordre de 11 milliards d'euros par an, en prenant en compte les effets de la réforme des retraites et des revalorisations salariales de 2023.

Un régime fragilisé par son déséquilibre démographique

Le diagnostic posé par une mission conjointe des Inspections générales des finances (IGF), des affaires sociales (IGAS) et de l'administration (IGA) en octobre 2024, puis confirmé par

le rapport d'information de la Délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation de l'Assemblée nationale de mai 2025, est sans appel : la CNRACL est confrontée à une érosion rapide de son ratio démographique.

Alors qu'il y avait 4,5 cotisants pour un retraité au début des années 1980, il n'y en a plus que 1,46 en 2022, et la tendance se poursuit. Ce déséquilibre s'explique par la baisse du nombre de fonctionnaires au profit des agents contractuels, qui cotisent au régime général et à l'IRCANTEC, et non à la CNRACL. En 2023, le nombre de contractuels territoriaux a progressé de +6,1 %, la plus forte hausse depuis 2015. Autre facteur aggravant : les départs anticipés et une espérance de vie plus longue des pensionnés, très majoritairement des femmes (plus de 70 %).

Une solidarité inter-régimes coûteuse

Depuis 1975, la CNRACL participe au mécanisme de compensation démographique entre régimes de retraite, destiné à équilibrer les régimes vieillesse les plus fragiles. Mais bien qu'elle soit aujourd'hui déficitaire, la CNRACL reste contributrice nette de ce système, alors qu'elle a déjà contribué à hauteur de 100 milliards d'euros cumulé depuis 1974. Elle ne devrait devenir bénéficiaire du mécanisme qu'à partir de 2027. Cette situation pèse lourdement sur ses comptes : sans ces transferts, la Caisse serait restée excédentaire jusqu'en 2019 et n'aurait affiché qu'un léger déficit en 2020.

Des recettes trop concentrées sur les cotisations

La CNRACL finance 97% de ses prestations par les seules cotisations sociales, contrairement à d'autres régimes (comme la CNAV) qui bénéficient également de taxes et d'impôts affectés. Cette dépendance rend le régime vulnérable et empêche de compenser les avantages non contributifs, comme les majorations de pension pour enfants ou la validation des trimestres en congé maladie. En l'absence de ressources nouvelles, la Caisse a recours à l'emprunt : les intérêts de la dette sont passés de 139 millions d'euros en 2023 à une prévision de plus d'un milliard d'euros par an dès 2029.

Une hausse du taux de cotisation employeur... jugée injuste et inefficace

La mission portée par l'IGAS, l'IGF et l'IGA avait proposé plusieurs pistes d'évolution pour le régime de la CNRACL afin de l'orienter vers une trajectoire de retour à l'équilibre. La mission avait ainsi formulé onze recommandations, mais le gouvernement n'a souhaité mettre en œuvre qu'une seule de ces préconisations. Ainsi, le décret du 30 janvier 2025 a prévu une hausse progressive du taux de cotisation employeur à la CNRACL : +3 points par an jusqu'en 2028, pour atteindre 43,65 % (contre 31,65 % en 2024).

Cette mesure représentera 3,9 milliards d'euros de dépenses supplémentaires pour les collectivités en 2028. D'après le rapport de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation, « une telle mesure apparaît non seulement injuste dans la mesure où elle pénalise des collectivités déjà soumises à de fortes contraintes budgétaires, mais aussi inefficace, car elle ne s'attaque pas aux causes structurelles du déséquilibre de la Caisse ». Pire, elle risque d'encourager le recrutement de contractuels au détriment des fonctionnaires titulaires, ce qui fragiliserait

encore la base cotisante du régime. Selon la coordination des employeurs territoriaux, le surcoût moyen d'un fonctionnaire par rapport à un contractuel s'élèvera à 382 euros par mois.

Prévenir plutôt que subir : la question de l'usure professionnelle

Sur les deux dernières recommandations (cf p35), lors d'une table ronde, la coordination des employeurs territoriaux a largement évoqué ces questions, l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2023 ayant posé la question d'une meilleure prise en compte de la pénibilité dans les collectivités. En effet, un allongement de la durée de vie au travail induit inévitablement des enjeux d'usure professionnelle et une attention à porter sur la pénibilité des métiers.

La culture de la prévention reste peu développée dans les collectivités. Aujourd'hui, près des deux tiers d'entre elles ne disposent pas de compétences internes en santé et sécurité au travail. Chaque année, plus de 52 000 agents territoriaux sont concernés par des procédures liées à l'inaptitude ou à l'invalidité. La création d'un fonds de prévention spécifique à la Fonction publique territoriale permettrait de mieux anticiper ces situations, dans la continuité des fonds déjà mis en place dans le privé et dans la Fonction publique hospitalière après la réforme des retraites de 2023.

Le Gouvernement a d'ailleurs prolongé la mission inter-inspections pour élaborer une vision d'ensemble des régimes de retraite des agents territoriaux et hospitaliers, qu'ils soient de base ou complémentaires. Les conclusions sont attendues pour novembre 2025.

L'enjeu est clair : garantir la pérennité financière de la CNRACL tout en préservant la capacité des collectivités territoriales à assumer leurs missions de service public.



Dix recommandations pour remettre la Caisse sur une trajectoire soutenable

Face à cette situation plus que préoccupante, la délégation parlementaire a formulé dix recommandations pour restaurer la soutenabilité du régime.

- 1. Faire reprendre la dette de la CNRACL par la CADES (caisse d'amortissement de la dette sociale), comme cela existe pour d'autres dettes sociales, et prolonger la durée de vie de la CADES de dix ans**
- 2. Inclure les retraités de moins de 65 ans dans le calcul de la compensation démographique inter-régimes**
- 3. Faire rembourser par la CNAF (caisse nationale des allocations familiales) la majoration de pension pour enfants versée par la CNRACL**
- 4. Faire financer par le FSV (fonds de solidarité vieillesse) les pensions d'invalidité les plus lourdes.**
- 5. Compensation du FSV pour les trimestres validés partiellement cotisés (notamment pendant les congés maladie)**
- 6. Affilier tous les fonctionnaires à temps non complet à la CNRACL, sans condition de durée hebdomadaire, avec possibilité d'affiliation rétroactive**
- 7. Affecter une part de fiscalité nationale à la CNRACL pour diversifier ses ressources et stopper toute nouvelle hausse du taux de cotisation après 2028**
- 8. Distinguer clairement les cotisations vieillesse et invalidité pour mieux mesurer le coût du risque invalidité**
- 9. Mettre en place sans délai le fonds de prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la FPT et créer un compte pénibilité spécifique aux métiers de la FPT**
- 10. Rappeler par circulaire préfectorale aux collectivités leur obligation d'élaborer un DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).**



Mission d'information sénatoriale

25 propositions pour donner aux polices municipales les moyens de lutter contre l'insécurité du quotidien

Face à la montée des incivilités et aux nouvelles attentes des citoyens, les polices municipales et les gardes champêtres prennent une place grandissante dans la sécurité du quotidien. Un rapport d'information, adopté par la commission des lois du Sénat le 28 mai 2025, propose 25 mesures concrètes pour mieux outiller ces acteurs en préservant l'autorité du maire et la complémentarité avec les forces de l'État.

En 2023, la France comptait 28 161 policiers municipaux, en hausse de 45 % depuis 2012, répartis dans 3 812 communes ou EPCI. Une concentration des policiers municipaux peut être constatée dans les départements du Sud-Est, où l'on comptait environ 1 policier municipal pour 1 000 habitants en 2021. Les effectifs sont hétérogènes selon les collectivités, puisque plus de la moitié d'entre elles (1 905) emploient moins de trois agents, tandis que 525 d'entre elles emploient plus de 10 agents parmi lesquelles seules 24, les plus grandes villes, emploient plus de 100 agents. Parallèlement, les gardes champêtres ont vu leur nombre être divisé par, passant de 1 240 en 2012 à 603 en 2023. Le CNFPT estimait en 2020 que 11 000 nouveaux policiers municipaux pourraient être recrutés d'ici 2026.

Le rapport fait suite aux travaux d'enquête menés sur les émeutes de juin 2023, qui avaient pointé :

- L'hétérogénéité du déploiement des polices municipales et des gardes champêtres en fonction des communes, comme des doctrines d'emploi et des missions leur étant confiées ; la nature des missions accomplies par les polices municipales dépend intrinsèquement des choix politiques du maire et varie sensiblement d'un territoire à l'autre. Elles peuvent se limiter à la tranquillité ou la salubrité publiques (répression des tapages nocturnes, police de l'environnement...) ou encore à la sécurité routière. Néanmoins, les polices municipales peuvent également conduire, le cas échéant en coopération avec les forces de sécurité intérieure, des missions de police administrative (sécurisation d'évènement, maintien du bon ordre dans les transports publics...) ou autres interventions aux fins de lutter contre la délinquance du quotidien. Dans les territoires ruraux, les communes peuvent également se doter de gardes champêtres ;
- La nécessité de renforcer la coopération entre les forces de sécurité intérieure et les polices municipales et de valoriser au maximum la connaissance du terrain des polices municipales, tout en évitant d'en faire des supplétifs de l'action des forces de sécurité intérieure ;
- La diversité des moyens matériels mis à la disposition des policiers municipaux et des gardes champêtres, en particulier quant à l'armement létal et à la vidéo - protection ;
- 3 168 communes ou intercommunalités étaient dotées d'un service de police municipale armé en 2023 (soit 83,1 % des collectivités concernées), contre 2 516 en 2016 ;
- Le nombre de policiers municipaux armés s'élève à 21 762 (soit 77,2 % des agents) en 2023 ;
- En particulier, la part des agents de police municipale dotés d'une arme à feu de poing a considérablement augmenté. Celle-ci s'élevait en 2023 à 58 % du total des agents et à 76 % des agents armés, contre respectivement 38 % et 48 % en 2012 ;
- Une exception notable est toutefois à signaler : la Ville de Paris est dotée depuis 2021 d'un service de police municipale comptant 1 229 agents de police municipale, tous non armés ;
- Les difficultés rencontrées par les maires en raison des rigidités du cadre légal en matière de rémunération et plus largement de valorisation des métiers de la sécurité ;
- L'inadéquation entre les missions des policiers municipaux et des gardes champêtres et les moyens juridiques dont ils disposent.

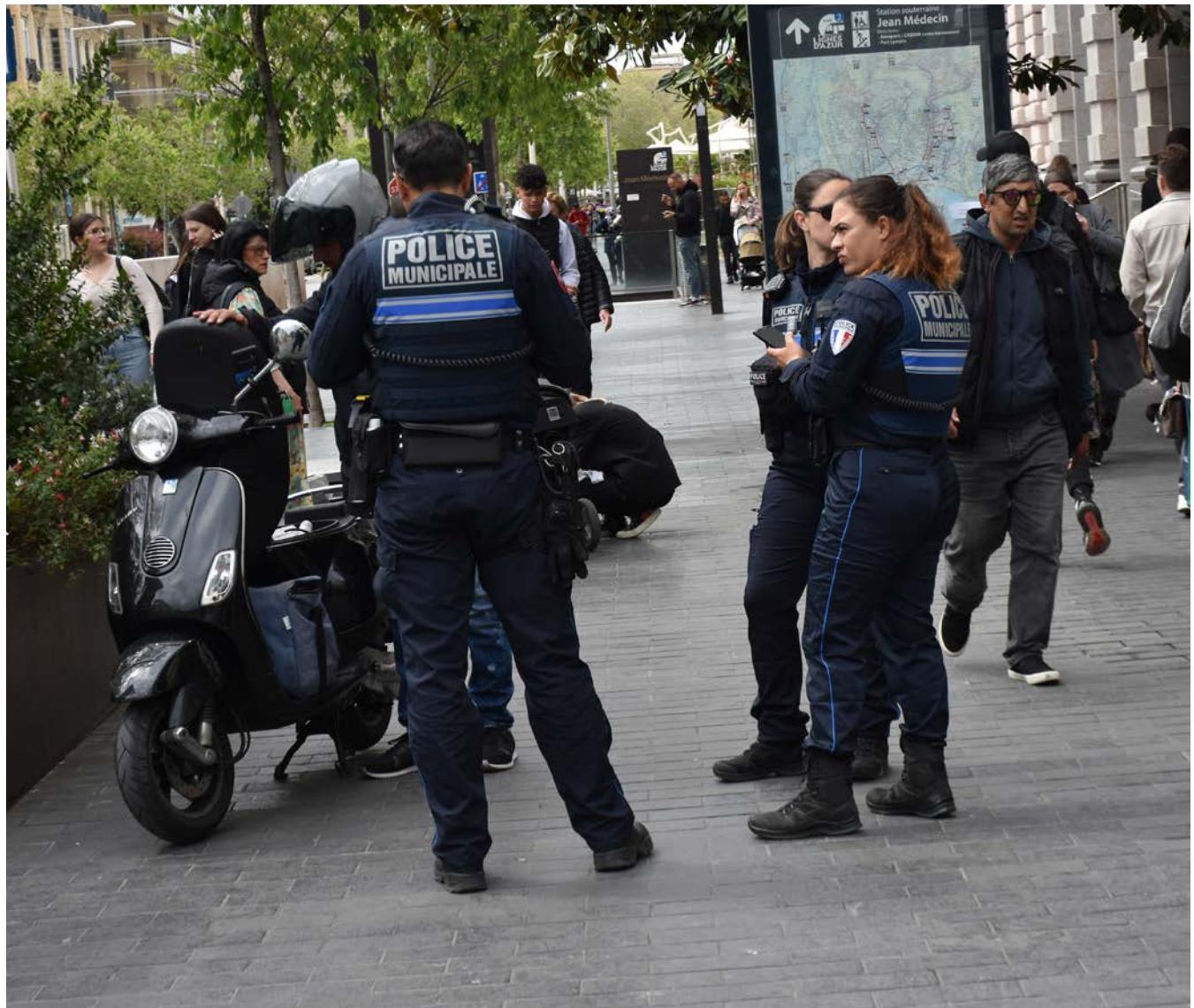
Dans ce contexte, la mission d'information a structuré ses travaux autour de deux axes : le personnel et les missions des polices municipales. Cette mission s'est menée en parallèle du Beauvau des polices municipales organisé par le gouvernement.

La mission a conduit ses travaux sur près de six mois, avec le souci d'écouter largement les acteurs de terrain. Elle a entendu 99 personnes en audition et organisé quatre déplacements en France et en Allemagne et lancé une consultation des élus locaux sur la plateforme dédiée du Sénat, à laquelle 981 élus locaux ont participé. Au terme de ses travaux, la mission d'information a formulé 25 propositions concrètes et opérationnelles, adoptées à l'unanimité par la commission des lois, pour donner aux polices municipales les moyens de s'adapter aux nouvelles réalités du terrain.

La mission souligne que la montée des incivilités affecte les policiers municipaux à au moins trois titres :

- De nouvelles attentes de la population, qui expliquent largement le renforcement des polices municipales et de leurs moyens (armement, vidéoprotection) ;
- Une évolution des missions des agents de police municipale, en coopération avec les forces de sécurité intérieure ;
- Une exposition des policiers municipaux à des risques accrus.

Les propositions de la mission s'ordonnent autour de deux principes : la préservation de la pleine autorité du maire sur l'action des polices municipales et celle d'un champ de compétences centré sur la tranquillité publique et la sécurité du quotidien, s'inscrivant en complémentarité avec l'action des forces de sécurité intérieure.



AXE 1 – FACILITER LES MUTUALISATIONS DE POLICES MUNICIPALES

Les polices municipales peuvent faire l'objet de mutualisations entre collectivités. Celles-ci peuvent être décidées à titre exceptionnel (grande manifestation, catastrophe naturelle...) ou permanent, via la création d'une police inter-communale ou pluri-communale.

1. Mieux faire connaître ces différents régimes de mutualisation auprès des collectivités territoriales
2. Assouplir les conditions légales de mutualisation de policiers municipaux (notamment entre communes non limitrophes)

AXE 2 – RENFORCER LES PRÉROGATIVES ET LES MOYENS DE POLICE ADMINISTRATIVE

Le renforcement des polices municipales à vocation à s'inscrire en complémentarité avec l'objectif, posé par la loi d'orientation et de programmation pour le ministère de l'intérieur (LOPMI), de doublement des effectifs des forces de l'ordre sur le terrain entre 2023 et 2030, et en aucun cas à se substituer à celui-ci.

3. Renforcer la coopération opérationnelle avec les forces de sécurité intérieure, notamment par des exercices conjoints et opérations coordonnées
4. Renforcer la capacité d'action des agents en appui des forces de sécurité intérieure lors d'émeutes, sans remettre en cause les fondamentaux de la répartition des rôles et des compétences
5. Autoriser des inspections visuelles de l'intérieur des véhicules et des coffres, dans des conditions strictes et encadrées
6. Autoriser des saisies d'objets dangereux dans des situations déterminées
7. Étendre la gamme d'armement autorisée, en y intégrant, à titre défensif et après formation adaptée, les grenades lacrymogènes ou dispersantes (exclusion des armes de longue portée)
8. Faciliter le recours aux dispositifs de vidéoprotection, en ouvrir l'accès aux gardes champêtres, et autoriser, dans des cadres précis, l'usage de drones et de lecteurs automatisés de plaques d'immatriculation (LAPI) (Les normes techniques applicables à la vidéoprotection ont été fixées par un arrêté de 2007, qui n'a pas été mis à jour depuis, en dépit des évolutions technologiques importantes qui sont intervenues en la matière, et mériteraient d'être actualisées)

AXE 3 – ADAPTER LES PRÉROGATIVES JUDICIAIRES

Il est suggéré une extension limitée des prérogatives répressives, la mission estimant que conférer aux polices municipales des missions de police judiciaire trop étendues conduirait à dénaturer profondément leur rôle. La mission est ainsi fermement opposée au fait d'octroyer à des policiers municipaux le statut d'officier de police judiciaire (OPJ). Elle propose toutefois de :

9. Pérenniser la possibilité pour les gardes champêtres de recourir à des caméras-piétons
10. Permettre des amendes forfaitaires délictuelles (AFD) pour un nombre limité d'infractions caractéristiques de la délinquance du quotidien (ex. vente à la sauvette, usage de stupéfiants, occupation illicite de halls d'immeuble)
11. Ajuster le champ des contraventions constatables par les agents, en cohérence avec leurs missions (en matière de sécurité routière, par exemple, pouvoir réprimer des faits de conduite sous l'influence de l'alcool)
12. Autoriser le dépistage d'imprégnation alcoolique et de stupéfiants en cas d'accident et les vérifications par éthylomètre
13. Permettre aux gardes champêtres de prescrire des mises en fourrière
14. Étendre les possibilités de relevés d'identité, aujourd'hui trop restreintes car limitées aux infractions relevant de leur compétence (tapage nocturne mais pas crime ou délit flagrant)
15. Élargir l'accès aux fichiers de police pour les agents, selon des modalités adaptées à la sensibilité des informations

AXE 4 – RENFORCER LE CONTRÔLE NATIONAL

Au regard du renforcement des prérogatives administratives et judiciaires des polices municipales, la mission d'information préconise également un renforcement du contrôle national de leur action, dans le strict respect des libertés locales.

16. Établir un système d'identification anonyme et centralisé des policiers municipaux et gardes champêtres, associé à une carte professionnelle nationale, sur le modèle du référentiel des identités et de l'organisation (RIO)
17. Créer une base centrale recensant les agents, permettant la traçabilité des habilitations et l'accès aux fichiers autorisés
18. Instaurer une mission nationale permanente de contrôle commune aux inspections générales de la police nationale, de la gendarmerie et de l'administration

AXE 5 – RENFORCER L'EFFICACITÉ DE LA FORMATION

La formation des policiers municipaux et des gardes champêtres constitue un enjeu décisif. Le système de formation est assuré par le CNFPT, sauf pour les agents de la police municipale de Paris, qui dispose de sa propre école.

19. Adapter la formation initiale aux réalités du terrain, notamment l'apprentissage de l'armement non létal (cat. D : matraque, bombe lacrymogène...)
20. Poursuivre l'effort de réduction des délais d'entrée en formation, sans exclure la création de nouveaux centres à long terme, avec la mobilisation de ressources afférentes au CNFPT
21. Actualiser régulièrement le référentiel de formations
22. Simplifier la formation des moniteurs au maniement d'armes et en décentraliser l'entraînement

AXE 6 – AMÉLIORER ET MIEUX VALORISER LES CARRIÈRES

En moyenne, un policier municipal perçoit environ 500 euros de plus par mois qu'un autre agent de la Fonction publique territoriale. Des réformes ont récemment été mises en œuvre en matière indemnitaire comme indiciaire. Il convient donc de pouvoir évaluer l'impact de ces mesures avant d'en envisager de nouvelles, notamment pour améliorer la progressivité des carrières.

23. Évaluer l'impact des récentes réformes indemnитaires et indiciaires
24. Moderniser les appellations des grades
25. Créer un permis national de port d'armes, valable en cas



Projet de loi relatif à l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres

Le rapport a largement inspiré un projet de loi relatif à l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres, examiné au CSFPT le 17 septembre 2025. L'ancien ministre de l'intérieur, Bruno RETAILLEAU, en avait présenté les grandes lignes à la presse. Le gouvernement actuel pourrait en reprendre des éléments.

Le projet de loi, qui reprenait la structure logique du rapport de la mission sénatoriale, proposait un équilibre entre mieux outiller et encadrer les polices municipales pour répondre aux attentes de sécurité du quotidien et préserver l'autorité du maire et la complémentarité avec l'État. En voici les principaux articles à retenir :

Titre 1 — Principes généraux

Dans le respect de la libre administration, sous l'autorité des maires, les policiers municipaux et les gardes champêtres agissent principalement sur la voie publique, par la proximité, gage de confiance de la population, en complémentarité des forces de sécurité de l'État.

Titre 2 — Prérogatives

Article 1 — Possibilité pour les maires, par délibération, de créer un service de police municipale à compétence judiciaire élargie. Pour y prétendre, le service de police municipale devrait être placé sous l'autorité d'un nombre suffisant de personnels ayant des fonctions d'encadrement et remplissant plusieurs conditions :

- Des obligations de formation et d'examen technique en vue d'assurer qu'ils présentent les compétences professionnelles requises et des garanties équivalentes à celles exigées des officiers de police judiciaire
- Une décision du Procureur général près la cour d'appel les habilitant personnellement à exercer ces missions
- Sans préjudice de l'autorité hiérarchique exercée par le maire, les personnels ayant des fonctions d'encadrement seraient placés, pour l'exercice de leurs missions de police judiciaire, sous la direction du Procureur de la République, la surveillance du Procureur général et le contrôle de la chambre de l'instruction du siège de leurs fonctions
- Les personnels ayant des fonctions d'encadrement seraient notés par le Procureur général. L'autorité judiciaire serait aussi associée aux enquêtes administratives relatives à leur comportement
- Le Procureur de la République pourrait adresser des instructions générales ou particulières aux agents de police municipale, directement ou par l'intermédiaire des personnels ayant des fonctions d'encadrement.

Article 2 — Extension limitée des compétences de police judiciaire : les agents des services de police municipale disposant des effectifs et conditions requises pourraient constater par procès-verbal, dès lors qu'elles sont commises sur le territoire où ils exercent leurs missions et qu'elles ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête, les infractions suivantes :

- Vente à la sauvette
- Vol
- Inscription, signe ou dessin ayant entraîné un dommage léger
- Entrave à la circulation
- Conduite malgré invalidation du permis
- Occupation illicite de halls d'immeubles
- Outrage sexiste et sexuel aggravé
- Vente d'alcool aux mineurs
- Usage de stupéfiants.

Pour les infractions constatées sur la voie publique, la possibilité d'établir une amende forfaitaire délictuelle était prévue, sous condition de remise volontaire des objets ayant servi à la commission.

Article 3 — Autorisation pour les agents de procéder à des relevés d'identité aux fins d'établir les procès-verbaux des délits qu'ils sont habilités à constater.

Article 4 — Alignement des prérogatives des gardes champêtres sur celles des policiers municipaux en matière de dépistage d'alcoolémie et de stupéfiants sur les conducteurs, même en l'absence d'un accident. Extension, pour tout agent, de la possibilité de prescrire la mise en fourrière d'un véhicule (auparavant réservé au chef de la police municipale, article L. 325-2 du code de la route). Restitution immédiate, sans délai, des animaux errants identifiés aux personnes habilitées.

Titre 3 — Moyens d'action

Article 6 — Possibilité de procéder, au moyen de caméras installées sur des aéronefs, à la captation, à l'enregistrement et à la transmission d'images aux fins d'assurer :

- La sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ainsi que des grands rassemblements de personnes particulièrement exposées à des risques de troubles graves à l'ordre public
- La régulation des flux de transport aux fins d'assurer la sécurité publique
- Le secours aux personnes

- La prévention des risques naturels ou d'atteinte à l'environnement
- La protection des bâtiments et installations publics communaux ou intercommunaux et de leurs abords immédiats, lorsqu'ils sont particulièrement exposés à des risques d'intrusion ou de dégradation.

Article 7 – Pérennisation pour les gardes champêtres de l'utilisation de caméras-piétons. La région peut contribuer au financement des projets inscrits aux contrats de plan Etat-régions ou aux contrats de convergence concourant à l'équipement des polices municipales ou à la mise en œuvre de systèmes de vidéoprotection.

Article 8 – Ouverture et extension de l'accès aux lecteurs automatisés de plaques d'immatriculation (LAPI), au-delà des cas déjà autorisés, dans un cadre dérogatoire et strictement encadré (finalités, durée de conservation, accès aux données).

Titre 4 — Formation

Seuls les articles 9, 10 et 11 de cette proposition de loi ont été soumis au CSFPT, visant à renforcer et clarifier le rôle du CNFPT. Le projet de loi comprenait plusieurs mesures aux fins de parfaire le dispositif de formation actuel, d'accompagner les réformes mises en œuvre par le CNFPT et d'accélérer la mise à l'emploi des fonctionnaires recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements.

Article 9 – Permettre au CNFPT de recruter directement policiers municipaux et gardes champêtres pour renforcer son ingénierie de formation (formateurs, gestion des stands de tir, armurerie).

Article 10 – Rapprocher la formation professionnelle des policiers municipaux du droit commun de la Fonction publique territoriale, en organisant :

- Une formation d'intégration (formation initiale d'application)
- Des formations de professionnalisation périodiques (formation continue)
- Des formations de spécialisation (armement, monitorats, brigades cynophiles).

Cet article proposait aussi la suppression du dispositif optionnel d'engagement de servir (trois ans post-titularisation), remplacé par un mécanisme automatique de remboursement entre collectivités en cas de mobilité dans les trois ans suivant une formation de spécialisation (complément au mécanisme existant à l'article L525-15 du CGCT). Un amendement de la Coordination des employeurs territoriaux (CET) au CSFPT proposait de revenir sur la suppression envisagée de cet engagement de servir, la CET estimant que, dans un contexte de déficit d'attractivité de la Fonction publique territoriale et d'une certaine concurrence entre collectivités, cette possibilité même facultative permettait de responsabiliser les agents quant

à leur engagement auprès de leur collectivité et répondait à la nécessité de stabiliser des effectifs pour garantir une continuité du service public.

Il était prévu de maintenir le mécanisme actuel de financement des différents types de formations des agents de police municipale. Les formations de professionnalisation et les formations de spécialisation sont à la charge de la collectivité d'emploi qui s'acquitte auprès du CNFPT d'une redevance dont le montant est lié aux dépenses réellement engagées par le CNFPT.

Cet article étendait toutefois le mécanisme de dispense de tout ou partie de la durée des formations suivies par les policiers municipaux. Sur le modèle du droit commun de la Fonction publique territoriale, le CNFPT pourrait procéder à des dispenses ciblées et individualisées de tout ou partie de la durée de la formation, après appréciation des expériences professionnelles et formations.

Article 11 – Renforcement du régime de formation des gardes champêtres : alignement sur le dispositif rénové des policiers municipaux (intégration/professionnalisation/spécialisation, mécanisme de dispenses, remboursement entre collectivités).

Titre 5 — Mutualisation entre collectivités et complémentarité avec l'Etat

Article 12 – Élargissement du recours aux assistants temporaires de police municipale pour des manifestations ou rassemblements importants.

Assouplissement des règles de mise en commun des agents entre communes limitrophes, EPCI, agglomérations, départements et départements limitrophes

Possibilité de mise en commun des agents entre collectivités utilisant des équipements de vidéoprotection.

Titre 6 — Déontologie et contrôle

Article 14 – Les gardes champêtres seraient désormais agréés, comme les policiers municipaux, par le préfet et le procureur de la République. Le préfet pourrait suspendre en urgence un agrément, alignant son pouvoir sur celui du procureur. Création d'un registre national tenu par le ministère de l'Intérieur centralisant les informations relatives aux agréments. Détermination par décret en Conseil d'Etat d'une formule spécifique d'assermentation pour policiers municipaux et gardes champêtres.

Attribution d'un numéro d'identification individuel par le ministre de l'Intérieur, inscrit dans un registre national et porté de façon apparente par les agents.

Titre 7 — Dispositions d'adaptation aux Outre-mer

Textes d'adaptation applicables aux collectivités d'outre-mer : financement, calendrier de mise en œuvre, dispositions transitoires relatives aux formations et à l'équipement.



À la Une de la Fédération

Du 4 au 6 juin dernier, la FNCDG organisait son Congrès à Lille Grand Palais. Organisé avec l'appui du Centre de gestion du Nord, il avait pour thème

« Quel service public local à l'horizon 2030 »

Le congrès s'est déroulé sur trois jours de travaux avec trois séances plénaires, dont deux tables rondes et une Assemblée générale de la FNCDG, pendant laquelle a été votée une contribution sur l'évolution de la Fonction publique territoriale, ainsi que deux ateliers.

Il a réuni 67 CDG et 485 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs désignés, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction publique Territoriale).

Les temps fédérateurs du Congrès

Comme à chaque Congrès, le Salon des exposants a rythmé ces trois jours. 38 partenaires étaient cette année présents pour faire (re)découvrir leurs offres aux décisionnaires de la Territoriale. Nous tenons à tous les remercier d'avoir été à nos côtés pour cette édition 2025, et à rappeler le rôle prépondérant qu'ils jouent dans la bonne tenue et le succès du Congrès.

Enfin, deux soirées se sont tenues, apportant convivialité et légèreté après des journées de riches débats. La première s'est déroulée dans la somptueuse Galerie d'Entrée du Palais des Beaux-Arts de Lille, et la deuxième, le traditionnel dîner de Gala, était organisée au Château du Biez. Une soirée durant laquelle la pluie n'aura pas entamé la bonne humeur générale, certains convives se risquant même à quelques pas de danse sur la musique du collectif local l'Âme Strong.

Grand témoin et invité d'honneur Anicet LE PORS

Celui qui a donné ses lettres de noblesse à la Fonction publique territoriale en 1984 nous a honorés de sa présence tout au long du Congrès. Très sollicité pour les échanges et les selfies, il a confirmé sa popularité. Invité comme Grand témoin de la première table ronde, il a retracé l'histoire de la FPT et partagé sa vision pour préserver un service public local de qualité. Son intervention, écoutée avec attention et longuement applaudie, a marqué les esprits. Il a également conclu, avec spontanéité, l'atelier sur les accords collectifs. Sa bienveillance et son engagement toujours intact envers la Fonction publique ont été particulièrement soulignés par les participants.



Michel HIRIART, Président de la FNCDG, et Eric DURAND, Président du CDG 59



Anicet LE PORS

Table-ronde n°1 : Quel service public local à l'horizon 2030 ?

Animatrice : Séverine BELLINA

Intervenants

Grand témoin : Anicet LE PORS, Ancien Ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives

Philippe LAURENT, Maire de Sceaux, Président du CSFPT

Pierre-André DURAND, Préfet de la région Occitanie et de Haute-Garonne,
Président de l'Association du corps préfectoral

Bernard GERARD, Président de l'Association des Maires du Nord

Eric LANDOT, Avocat au Barreau de Paris



Élus, experts et praticiens ont croisé leurs regards sur l'avenir du service public local. Entre attractivité, cadre juridique et relations avec l'État, les échanges ont mis en lumière les défis à relever pour garantir un service public inclusif, innovant et adapté aux besoins des citoyens.

Fragile, anxieux, non-linéaire et incompréhensible : le contexte actuel, résumé par le sigle « FANI », pose un décor incertain pour les collectivités locales. Pourtant, à l'horizon 2030, le service public devra rester au rendez-vous. Comment ? En devenant à la fois plus sobre, plus inclusif et plus innovant, tout en répondant aux attentes des habitants.

Anicet LE PORS, ancien Ministre de la Fonction publique, a ouvert la réflexion en rappelant que l'histoire du service public local est riche et structurante. Pour lui, l'existence même de ces services est la preuve vivante de l'intérêt général. Et si les moyens ne suivent pas toujours les besoins, il estime que la Fonction publique territoriale a prouvé sa force : elle réunit élus, agents et usagers autour d'une même mission de démocratie au quotidien. Pour Philippe LAURENT,

« La mise en place de la Fonction publique territoriale a constitué une grande réussite », et celle-ci « ne doit pas se détacher des deux autres versants de la Fonction publique, mais elle doit conserver son autonomie ».

Les autres intervenants ont insisté quant sur la complexité croissante du cadre juridique et du rôle de l'État. L'avocat Éric LANDOT a pointé les zones de flou entre services administratifs, missions de régulation et d'intérêt général. Le préfet Pierre-André DURAND a, quant à lui, appelé « à clarifier la répartition des compétences à la fois entre les niveaux de collectivités et entre les collectivités et l'État » et a souligné « un besoin de simplification ». Enfin, pour Bernard GERARD, « Il existera encore un service public local à l'horizon 2030 si nous conservons une administration forte, formée et aidée dans l'accomplissement de ses missions. L'administration territoriale est l'une des forces de la France ».

Dernier défi : attirer les jeunes générations. Car si elles se disent prêtes à servir le public, elles veulent avant tout du sens, des perspectives d'évolution et un cadre de travail plus souple. La table ronde l'a montré : demain, le service public local existera toujours, mais il devra conjuguer tradition et innovation, efficacité et humanité. Comme le résume Anicet LE PORS : « Le service public est une réalité collective. C'est lui qui porte l'intérêt général ».



De gauche à droite : Séverine BELLINA, Anicet LE PORS, Bernard GERARD, Pierre-André DURAND, Philippe LAURENT et Eric LANDOT

Table-ronde n°2 : Parcours professionnels : Quelle capacité à offrir de nouvelles perspectives d'évolution dans un contexte de redéfinition des territoires et des finances publiques contraintes ?

Animatrice : Bénédicte RALLU

Intervenants

Violette SPILLEBOUT, Députée du Nord

Mathilde ICARD, Cheffe du service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée, DGAFF

Pascal MATHIEU, Sous-directeur des élus locaux et de la Fonction publique territoriale, DGCL

Agnès REINER, directrice adjointe, ANCT

Gil AVEROUS, Maire de Châteauroux, Président de Châteauroux Métropole, Président de Villes de France

Yohann NEDELEC, Président du CNFPT, Président du CDG du Finistère

Vincent LE MEAUX, 1^{er} Vice-Président de la FNCDG, Président du CDG des Côtes-d'Armor

Emmanuelle PROUET, Cheffe de projet, France stratégie



Vieillissement des effectifs, concurrence accrue du privé, perte d'attractivité des concours : la Fonction publique territoriale doit se réinventer. Formation, apprentissage, mobilité et protection des agents apparaissent comme des leviers essentiels pour bâtir un modèle plus souple et attractif.

Postes vacants, départs massifs à la retraite, jeunes diplômés attirés par le privé : la Fonction publique perd de son attractivité. « *Dans la territoriale, 36% des agents partiront d'ici 2030* », alerte Emmanuelle PROUET (France Stratégie), qui pointe aussi des concours jugés lourds et des salaires peu compétitifs.

Les intervenants ont appuyé sur la formation et l'évolution des carrières, comme la députée Violette SPILLEBOUT, pour qui il faut « montrer aux jeunes qu'ils peuvent changer de métier et évoluer au sein de la Fonction publique. Ils peuvent passer de la Fonction publique d'État à la Fonction publique territoriale et faire des allers-retours avec le secteur privé ».

Yohann NEDELEC a rappelé que le CNFPT forme déjà un million d'agents par an, mais manque de moyens pour accompagner la montée en puissance des métiers en tension. L'apprentissage, bien qu'efficace, reste sous-financé. Quant aux concours, leur modernisation est jugée indispensable pour attirer de nouveaux talents et s'adapter aux besoins réels des employeurs territoriaux.

Pour inverser la tendance, plusieurs pistes ont été évoquées : mieux communiquer sur la richesse des métiers territoriaux (plus de 250), développer l'apprentissage, moderniser les concours et valoriser les atouts de la Fonction publique, comme l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ou la qualité du collectif de travail. « *Il faut toujours aller de l'avant, faire connaître [...] nos métiers, les faire aimer. On a des moyens maintenant modernes qui ne sont pas chers* », résume ainsi Gil AVEROUS.

Vincent LE MEAUX a lui insisté sur le sens des métiers publics, quand Mathilde ICARD a défendu l'immersion professionnelle et la mobilité. Pascal MATHIEU a rappelé les réformes en cours, comme la revalorisation des secrétaires généraux de mairie, et Agnès REINER a mis en avant l'innovation numérique au service des agents. Michel HIRIART, Président de la FNCDG, a conclu en rappelant le rôle central des Centres de gestion, « *tiers de confiance et experts RH* » indispensables pour relever le défi de l'attractivité.



De gauche à droite : Bénédicte RALLU, Yohann NEDELEC, Emmanuelle PROUET, Violette SPILLEBOUT et Gil AVEROUS

Contribution de la FNCDG relative aux perspectives de réforme de la Fonction publique territoriale

Contribution adoptée par l'Assemblée générale

1. L'ÉVOLUTION DES MODES DE RECRUTEMENT

L'apprentissage, les contractuels et le CDI

Ouvrir pour les apprentis une voie d'accès spécifique à la FPT (à forte coloration professionnelle)

Modifier la durée de contrat sur emploi permanent pour permettre la CDIsation

Mettre en œuvre de manière pérenne des comités de sélection chargés de vérifier l'aptitude d'un agent contractuel à devenir fonctionnaire

Autres propositions en matière de recrutement

Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi

Faire évoluer les formations initiales obligatoires afin de les renforcer

Instaurer des engagements de servir obligatoires pour certains cadres d'emplois

2. L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES, DISCIPLINE ET RÉMUNÉRATIONS

Rémunération

Définir des grilles indiciaires plus évolutives et plus différenciées

Faire évoluer le RIFSEEP

Simplifier et revaloriser la prime d'intéressement collectif

Carrière

Etendre les possibilités de réunions des CAP/CCP à distance
Prévoir la gestion des dossiers individuels des agents contractuels

Modifier les règles relatives à la disponibilité

Définir la notion de services effectifs

Discipline

Etendre l'exclusion temporaire à 5 jours dans le premier groupe des sanctions disciplinaires

3. L'EMPLOI

Prévoir une périodicité bisannuelle du rapport social unique

Assouplir les règles de cumul d'emplois

Améliorer l'accès des agents publics au logement social

4. LE TEMPS DE TRAVAIL

Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité

Définir l'indemnisation des heures supplémentaires dans un texte spécifique à la FPT

Redéfinir le dispositif des congés bonifiés

Réformer le cadre d'alimentation et d'utilisation du compte-épargne temps

Harmoniser les procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle

Clarifier les conditions d'application de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

5. LA SANTE / SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Modifier la périodicité de visite médicale dans la FPT

Mettre en œuvre des dispositifs permettant le recrutement de médecins du travail

- Faciliter la reconversion des médecins généralistes par une formation ou une VAE
- Permettre aux médecins possédant un DU et 5 ans d'expérience de tutorer un interne
- Modifier l'arrêté du 30 juin 2004 pour permettre à un médecin généraliste de cumuler deux spécialités
- Modifier l'article R 4623-2 du code du travail pour reconnaître le diplôme de l'INMA de Tours
- Créer un contrat d'engagement de service public pour les médecins et infirmiers de santé au travail
- Identifier plus de postes en médecine du travail dans le numerus clausus et valoriser une UV santé au travail

Conforter et renforcer le réseau des ACFI

6. LA FIN D'EMPLOI OU DE CARRIÈRE

Instaurer des dispositifs d'aménagements de fin de carrière autres que la retraite progressive

- Revoir la nomenclature des catégories actives
- Créer un compte de pénibilité propre à la Fonction publique
- Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite ou de points bonifiés

7. L'ÉVOLUTION DES CENTRES DE GESTION

Rendre obligatoire un socle de prestations pour les collectivités non affiliées

Renforcer la mutualisation inter-CDG

Modifier le seuil des collectivités accompagnées en négociation collective

Introduire deux missions des CDG (contrats d'assurance groupe et médiation) dans le CGFP

Protéger l'équilibre financier des contrats groupe d'assurance conclus par les CDG

Permettre la réunion des instances des CDG par visioconférence

Prévoir des dispositions particulières sur les CST institués par les CDG

Inscrire dans les compétences des CDG le secrétariat du référent déontologue élus

Moderniser les concours et examens

- Favoriser le développement du concours sur titres dans les filières médico-sociale et artistique
- Concentrer l'organisation des concours de catégories A, B, C autour des CDG



De gauche à droite : Eric DURAND, Philip SQUELARD, Antoine DE MENTHON, Jean-Marc FRIZOT, Philippe LOCATELLI et Michel HIRIART

Atelier n°1 : La mise en œuvre des accords négociés, l'exemple de la PSC

Animateurs : Hugues PERINEL

Intervenants :

Isabelle FLORENNES, Sénatrice des Hauts-de-Seine

Jean-Marc FRIZOT, 3^{ème} Vice-Président de la FNCDG,
Vice-Président du CDG de Saône-et-Loire

Emmanuelle ABINAL, Directrice du CDG de Lozère,
Vice-Présidente de l'ANDCDG

Hélène GUILLET, Directrice du CDG
de Loire-Atlantique

Lorène CARRERE, avocate, Cabinet Seban et associés

Marjorie ABBAL, avocate, Cabinet Seban et associés

Damien MARTINEZ, Fédération CGT des services publics

Pascal KESSLER, Secrétaire Général de la FA-FPT



Depuis 2021, la négociation collective s'impose comme un levier structurant dans la Fonction publique territoriale. L'accord national sur la PSC et son déploiement local illustrent l'importance croissante des Centres de gestion dans l'accompagnement des employeurs publics et des agents.

La question de la négociation collective et de la protection sociale complémentaire (PSC) a été au cœur des débats du Congrès 2025. Comme l'a rappelé Lorène CARRERE, la loi de Transformation de la Fonction publique de 2019 a donné une véritable valeur juridique aux accords collectifs. Mais, comme l'a précisé Marjorie ABBAL, ces accords restent encadrés par des règles réglementaires : impossible par exemple de dépasser les trois jours de télétravail fixés par décret.

La sénatrice Isabelle FLORENNES est revenue sur la signature de l'accord national sur la PSC en 2023.

Elle a salué la bonne tenue des négociations entre syndicats et employeurs, favorisée par l'absence de l'État à la table

des négociations. Damien MARTINEZ a confirmé que « le fait de pouvoir négocier la méthodologie de négociation a apporté de la confiance, de la sérénité et du respect mutuel », quand Pascal KESSLER a regretté le manque d'avancées rapides de la part du Gouvernement sur la transposition de cet accord. Pour Jean-Marc FRIZOT, la réussite de ce dialogue national ouvre la voie à des déclinaisons locales, via des comités de pilotage dans les départements.

Les Centres de gestion se sont fortement investis dans la mise en œuvre de la PSC. Selon Emmanuelle ABINAL, « presque tous les CDG disposent aujourd'hui d'un dispositif en matière de PSC ». L'enquête menée auprès des départements révèle que 43 % ont conclu une convention de participation pour la prévoyance et 58 % pour la santé. Dans les Pays de la Loire, Hélène GUILLET a expliqué comment les cinq Centres de gestion ont œuvré ensemble pendant « deux ans et demi de travail intense » pour couvrir 70 000 agents.

Jean-Marc FRIZOT a souligné que cette dynamique avait renforcé le rôle des Centres de gestion, « pivots de la Fonction publique territoriale » et désormais moteurs d'un dialogue social renouvelé. Pour Emmanuelle ABINAL, l'enquête présentée a mis en avant « le rôle mutualisateur des Centres de gestion », un changement de posture dans le dialogue social et une « responsabilité partagée entre employeurs et organisations syndicales ».



De gauche à droite : Damien MARTINEZ, Pascal KESSLER, Jean-Marc FRIZOT et Isabelle FLORENNES



Atelier n°2 : le rôle des Centres de Gestion en matière de santé et de sécurité au travail

Animateurs : Eric DURAND, Président du CDG du Nord et Anne THIBAULT, Présidente du CDG de Seine-et-Marne

Intervenants

Paul FRIMAT, Professeur émérite de médecine du travail à l'université de Lille, Président de l'Institut de santé au travail du Nord de la France

Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Présidente du FIPHFP

Murielle FABRE, Secrétaire générale de l'AMF, maire de Lampertheim

Olivier DUCROCQ, Président de l'ANDCDG

Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas-Rhin, Vice-Présidente de l'ANDCDG

Vincent LESCAILLEZ, Président de l'Association Nationale des DRH des grandes collectivités

La prévention en santé au travail fait face à de nombreux défis : pénurie de médecins, usure professionnelle, augmentation des risques psychosociaux. Véritables pivots de la prévention, les Centres de gestion assurent aujourd’hui un accompagnement renforcé des employeurs publics territoriaux et un suivi médical et psychosocial de près d'un million d'agents.

Comme l'a rappelé Eric DURAND, chaque collectivité a l'obligation de mettre en place un service de médecine préventive, une mission largement assumée par les Centres de gestion : en 2024, plus de 870 000 agents ont bénéficié de ces services, en hausse de 30% en deux ans. Mais les disparités restent fortes, et la pénurie de médecins du travail fragilise le dispositif, alors que la moyenne d'âge des praticiens atteint 58 ans.

Anne THIBAULT a souligné que 97% des services reposent aujourd'hui sur des équipes pluridisciplinaires, intégrant ergonomes, psychologues et infirmiers. Paul FRIMAT a replacé ces évolutions dans une perspective historique : si la France a été pionnière en 1946, « la logique de visites

systématiques non ciblées » reste un frein. Pour lui, l'enjeu est désormais de développer la prévention primaire et « d'agir sur le lieu de travail » plutôt que de se limiter au suivi médical.

Les employeurs territoriaux ont exprimé leurs inquiétudes. Murielle FABRE a rappelé que la santé au travail renvoie à « la dignité des agents » et que les collectivités n'ont jamais été autant sollicitées pour assurer la protection sociale de leurs personnels, « mais n'ont pas les moyens humains et financiers pour engager des démarches de prévention complètes ». Françoise DESCAMPS-CROSNIER a mis en avant la nécessité de lier prévention et emploi des personnes en situation de handicap, en soulignant que les Centres de gestion sont des relais indispensables du FIPHFP.

Enfin, plusieurs intervenants ont insisté sur l'importance d'une approche collective. Pour Olivier DUCROCQ, les pôles de médecine préventive sont devenus « l'un des services les plus développés » dans les Centres de gestion, mais leur équilibre financier reste fragile. Pascale CORNU a défendu un rôle accru des Centres dans la prévention et le maintien dans l'emploi, tandis que Vincent LESCAILLEZ a alerté sur les agressions et incivilités subies par les agents, plaident pour la formation et l'aménagement des espaces d'accueil. En conclusion, Eric DURAND a rappelé que les collectivités ont « tout intérêt à disposer d'agents territoriaux en bonne forme, capables de rendre le service public attendu » et a présenté plusieurs propositions de la FNCDG au Gouvernement, comme l'allongement de la périodicité des visites médicales ou la création de passerelles entre médecine générale et médecine du travail.



De gauche à droite : Eric DURAND, Anne THIBAULT, Pascale CORNU, Paul FRIMAT, Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Vincent LESCAILLEZ, Murielle FABRE et Olivier DUCROCQ

Mairie

LIBERTÉ ÉGALITÉ FRATERNITÉ



DOSSIERS SPÉCIAUX

Quelle évolution du service public local ?

Page 44

Bilan de la mise en œuvre du dispositif de promotion dérogatoire des secrétaires généraux de mairie

Page 54

L'emploi public territorial en 2025

Page 60



Quelle évolution du service public local ?

Le service public local est à la croisée des chemins. Il doit se réinventer pour demeurer efficient, adapter ses modes de gestion en maintenant la continuité de service et le respect de l'intérêt général, intégrer l'innovation sans exclure, garantir l'équité sans nier les spécificités locales.

Chaque administré recourt aux services publics locaux tout au long de son existence. Ces services sont variés : la gestion des routes, une crèche, un service périscolaire, les autorisations d'urbanisme, l'entretien des cimetières, les actes d'état civil... Les collectivités territoriales assurent des missions de proximité essentielles dans le quotidien des citoyens, portées par plus de deux millions d'agents. Pourtant, ce pilier de la cohésion sociale et territoriale est aujourd'hui confronté à de multiples tensions. Sur le plan financier d'abord, les ressources locales se contractent tandis que les besoins explosent : inflation, hausse des coûts de l'énergie, transition écologique, attentes croissantes de la population, tout cela oblige les collectivités à « faire mieux avec moins », dans un contexte de sobriété contrainte.

Parallèlement, les services publics locaux sont pris dans une dynamique de transformation. La transition écologique impose une profonde mutation des politiques locales : verdissement des mobilités, des bâtiments, des achats, des modes de production et de consommation. La transition numérique et technologique et l'émergence de l'intelligence artificielle dans les services municipaux ouvrent des perspectives inédites mais soulève aussi des enjeux éthiques, humains et d'accessibilité face aux nouvelles réalités sociales : vieillissement de la population, renforcement de la précarisation, développement des politiques inclusives, montée des attentes en matière de qualité et de personnalisation du service. Dans ce contexte mouvant, les inégalités territoriales se creusent. L'accès aux services varie fortement selon que l'on vive en milieu urbain, périurbain ou rural. Certaines zones territoriales font face à la désertification médicale, à la fermeture de services publics de proximité, à la fracture numérique... Cette hétérogénéité pose la question d'une nouvelle équité territoriale à inventer, même si les maisons France services ont rapproché le service public au plus près des citoyens, sous l'impulsion notamment des structures intercommunales.

Les services publics à l'épreuve de nouvelles réalités

Les services publics s'étaient historiquement construits autour d'un maillage territorial qui s'est trouvé fragilisé sous l'effet de plusieurs facteurs :

- Le renforcement de la centralisation urbaine et métropolitaine, les grandes agglomérations concentrant les équipements et les services
- La rationalisation budgétaire a entraîné une réorganisation des services et des mutualisations, et ce, quelle que soit la Fonction publique (regroupements d'écoles, d'hôpitaux, de casernes, de commissariats, fermetures de guichets...)
- Une évolution des usages avec certains services publics moins fréquentés du fait notamment de la dématérialisation qui a conduit à la fermeture ou à l'éloignement de certains services.

En 2017, 77 % du grand public pensaient que les services publics offraient des prestations de qualité mais 45 % estimaient dans le même temps que la qualité de ces services se dégradait. Le collectif Nos services publics, dans un rapport publié le 14 septembre 2023, relevait que les injonctions contradictoires s'appuient sur des services publics répondant de moins en moins aux besoins croissants des usagers, une dégradation ressentie de la qualité de l'action publique, un accès aux administrations de plus en plus inégalitaire et des perspectives financières qui annoncent une accentuation du décrochage des moyens publics pour les années à venir. Élaboré depuis janvier 2023 par une centaine de contributeurs (chercheurs, experts, agents fonctionnaires et contractuels des trois versants de la Fonction publique, usagers...), ce rapport porte sur de larges champs des politiques publiques (santé, éducation, transports, justice, sécurité...) et analyse les évolutions de chaque secteur depuis une quarantaine d'années.

Les acteurs publics doivent répondre à des exigences nouvelles et à des transitions qui posent différentes questions :

- Évidemment celle du comment faire plus avec des ressources de plus en plus faibles et des dépenses de fonctionnement qui augmentent du fait de l'inflation mais aussi des mesures législatives et gouvernementales
- Mais aussi celle du mode de gestion des services. La gestion du service public peut ainsi être assurée de manière directe ou indirecte.
- L'accroissement des inégalités dans l'accès aux services publics constitue un autre élément essentiel à prendre en compte pour permettre l'efficience du service public.

La numérisation des services publics et le recul des implantations territoriales des guichets même avec le développement des maisons France services qui donnent parfois le sentiment d'un service public à éclipses constituent la cause principale « des ruptures d'accès aux droits sanctionnées par le Conseil d'État et la Cour européenne des droits de l'homme ». La loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République a prévu le transfert, pour les communautés d'agglomération et les communautés de communes, d'une compétence supplémentaire en matière de création et de gestion de maisons de services au public. Ces lieux constituent des guichets uniques au sein desquels les usagers peuvent venir chercher une aide et un accompagnement dans leurs démarches de la vie quotidienne : prestations sociales, accès à l'emploi, aux transports, lien avec les caisses d'assurance maladie, les caisses de retraite, les caisses d'allocations familiales... France services compte en 2025 plus de 2 840 maisons qui ont remplacé les Maisons de services au public (MSAP) en 2023. Elles sont implantées, en premier lieu, en zones rurales et dans les quartiers prioritaires de la ville. Les maisons France Services sont essentiellement portées par des collectivités territoriales (64 %) dont une grande partie d'intercommunalités, La Poste (18 %), des associations (15 %) et enfin l'État et la Mutuelle sociale agricole (MSA).

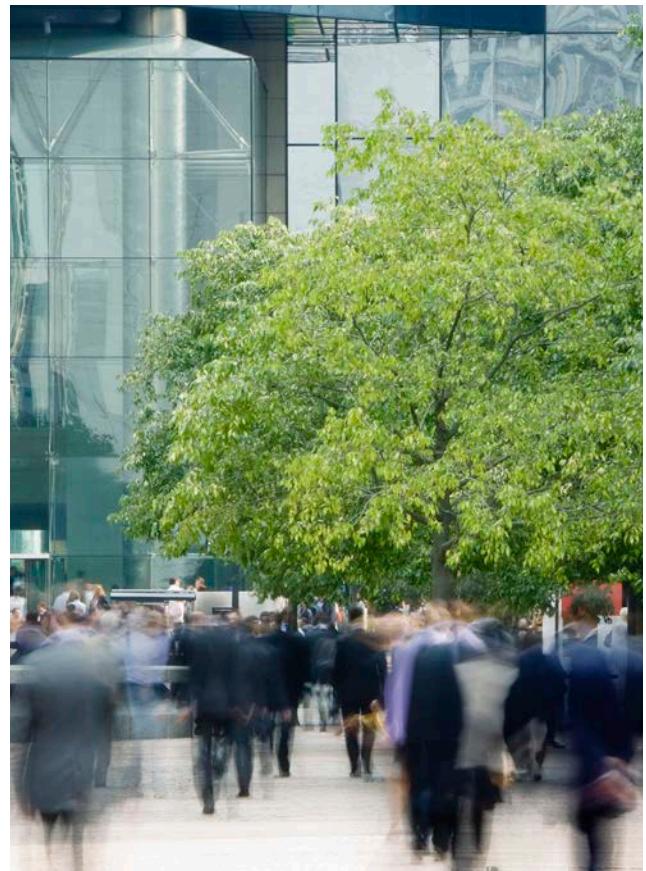
Pour autant, il ressortait en 2022 du baromètre Kantar que 75% des français estimaient que les services publics avaient su assurer la continuité pendant la crise sanitaire. Aujourd'hui quelle définition peut-on donner du service public local ? Celle-ci a-t-elle évolué sous l'influence du législateur, du droit international et communautaire et du juge administratif ?

L'externalisation d'un service public

Cela consiste à confier le plus souvent à une entreprise privée ou un établissement public tout ou partie d'une activité qui, jusqu'alors, était assurée directement par la collectivité elle-même. Dans un contexte de maîtrise, voire de réduction des dépenses publiques, la question de l'efficacité des modes de gestion des services publics revient souvent. Les collectivités réfléchissent à un renforcement de leurs marges

de manœuvre budgétaires, par la réduction ou la maîtrise des charges fixes. La question d'externaliser un service se pose également quand manquent les compétences en interne ou pour faire face à une hausse d'activité. Dans un contexte de baisse d'attractivité de la Fonction publique c'est près de 20 % des postes qui, en moyenne, ne sont pas pourvus en 2025.

Chacun a pu constater le développement d'une offre privée de prise en charge des besoins que ce soit pour les établissements de santé ou les structures d'hébergement pour personnes âgées ou même les services périscolaires. Toutefois, le service rendu est-il meilleur pour autant ? Est-il accessible à tous ? Confier au privé un service public permettrait de réaliser un meilleur service avec plus de réactivité, une meilleure organisation et un budget mieux maîtrisé. Pourtant, les services privés qui se développent se caractérisent par un coût supérieur au coût des services publics et un accueil parfois décrié. Les partenariats publics privés (PPP), créés en 2004, devaient permettre la réalisation d'équipements complexes ou urgents. Ces partenariats donnent la possibilité aux organismes publics de lancer des projets conséquents sans avoir nécessairement d'importantes capacités d'emprunt, grâce au recours au financement privé. Les PPP permettent de lisser les dépenses, de profiter du savoir-faire de certains opérateurs. La personne publique bénéficie également d'une souplesse de gestion et peut concentrer son action sur le contrôle de la qualité et du respect des coûts et des délais. Ces contrats ont toutefois fait l'objet de critiques ces dernières années, tant pour leur complexité que pour leur coût, l'Inspection générale des finances puis la Cour des comptes ayant dénoncé les surcoûts induits par les PPP.



Aux fondements du service public local

Le service public est une activité d'intérêt général assurée ou assumée par une personne publique, et régie au moins partiellement par des règles de droit public.

C'est cette définition qui est généralement utilisée soit par le législateur quand il entend créer un service public, soit par le juge quand il lui revient d'apprécier si une activité qui existe déjà peut ou non être qualifiée de service public. Ainsi, lorsque l'activité est déléguée par la personne publique à une personne privée, la jurisprudence a défini trois critères cumulatifs pour qualifier le service de public : le critère de l'intérêt général auquel doit répondre la mission exercée, celui des prérogatives de puissance publique dont doit être dotée la personne privée, enfin celui du contrôle de l'organisme par les pouvoirs publics (CE, sect., 28 juin 1963, Narcy). En l'absence de prérogatives de puissance publique, une personne privée doit également être regardée, dans le silence de la loi, comme assurant une mission de service public lorsque, eu égard à l'intérêt général de son activité, aux conditions de sa création, de son organisation ou de son fonctionnement, aux obligations qui lui sont imposées ainsi qu'aux mesures prises pour vérifier que les objectifs qui lui sont assignés sont atteints, il apparaît que l'administration a entendu lui confier une telle mission (CE, sect., 22 février 2007, n°264541).

La jurisprudence administrative a consacré une conception relativement extensible du service public.

Les traités sur l'Union européenne et sur son fonctionnement de l'Union européenne accordent, de leur côté, une place importante au principe de concurrence. Les dispositions traitant des services publics ne se présentent que comme des exceptions à cette règle primordiale, envisagées de manière très restrictive. Dans cette optique, plusieurs directives ont mis fin à la situation de monopole de certains services publics (comme par exemple la directive qui a entraîné le vote de la loi n°96-659 du 26 juillet 1996 consacrant la généralisation de la concurrence en matière de télécommunications).

Alors que le droit national distingue le service public administratif et le service public industriel et commercial, deux types de services d'intérêt général sont distingués par le droit communautaire :

- Les services d'intérêt général (SIG), services marchands et non marchands que les États considèrent comme étant d'intérêt général et qu'ils soumettent à des obligations spécifiques de service public
- Les services d'intérêt économique général (SIEG) dont la définition est plus restreinte qui désignent uniquement les services de nature économique soumis à des obligations de service public (transports, services postaux, énergie, communications). Les SIEG sont soumis aux règles de la concurrence, à la seule condition que l'accomplissement de leur mission ne soit pas compromis. Seuls les SIEG sont mentionnés dans les traités européens, sans toutefois être définis.

La notion de service public local est quant à elle inscrite dans le livre IV de la première partie du Code général des collectivités territoriales (articles L. 1410-1 et suivants). Ce livre évoque certains modes de gestion du service public local (délégation, contrat de concession, gestion directe, contrat de partenariat), certains services (services d'incendie et de secours, réseaux locaux de télécommunications, communication audiovisuelle, services culturels...). Le service public local est peu développé dans le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et la majeure partie des activités locales est régie par des textes extérieurs à ce code, comme des lois spéciales ou d'autres codes comme celui de l'urbanisme ou de la commande publique. La notion de service public local s'est aussi construite sous l'influence du juge administratif qui a précisé notamment les trois principes du service public qui sont les principes de continuité, d'égalité, et d'adaptation. D'autres principes sont progressivement venus compléter ces principes traditionnels comme la transparence, la qualité, l'accessibilité, la participation. Ces principes ont accompagné le mouvement de développement des services mis en œuvre avec la décentralisation.

La loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions a ouvert la voie à un profond bouleversement de la répartition des pouvoirs au profit des acteurs locaux. Considérée comme la loi fondamentale de la décentralisation, elle consacrait essentiellement trois évolutions :

- La suppression de la tutelle administrative et financière a priori exercée par le préfet
- Le transfert de l'exécutif départemental et régional au profit d'un élu local
- La région devenant une collectivité territoriale de plein exercice.

La loi du 2 mars 1982 prévoyait qu'elle serait suivie par d'autres lois. Des exigences fortes concernant les agents et leur statut étaient exprimées. En effet, le transfert de l'exécutif à un élu local interrogeait sur le statut applicable aux personnels.

Le statut général de la Fonction publique, promulgué le 13 juillet 1983, et aujourd'hui inscrit dans le code général de la Fonction publique, devait permettre l'autonomie des collectivités locales tout en offrant des garanties de carrière aux agents qui soient comparables à celles des agents de l'État.

Plusieurs principes fondamentaux ont servi de base au statut général :

- L'égalité d'accès aux emplois publics, proclamé par l'article 6 de la Déclaration de 1789, qui impose que, dans les nominations de fonctionnaires, il ne soit tenu compte que de la capacité, des vertus et des talents
- La neutralité : Le service public doit être guidé selon l'intérêt général, sans être influencé par les intérêts privés
- L'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif. La justification première du statut de la Fonction publique est de protéger les fonctionnaires contre les pressions du politique. C'est pour cette seule raison qu'il fut inventé. Le principe en était simple : l'emploi du fonctionnaire ne doit pas être menacé s'il refuse d'obéir à un ordre illégal.
- La continuité : un service public doit fonctionner de manière continue et régulière, sans autres interruptions que celles prévues par la réglementation en vigueur. Un service public répond à un besoin essentiel qui doit être satisfait en permanence
- La mutabilité : L'adaptabilité du service est la condition nécessaire pour suivre l'évolution des besoins d'intérêt général. Cette condition justifie les mutations qui interviennent régulièrement dans les services publics, qui doivent s'adapter tant aux progrès de la technique qu'à l'évolution de la demande sociale. Ce qui implique qu'aucun obstacle juridique ne doit s'opposer aux changements à accomplir
- La responsabilité, qui fait du fonctionnaire un citoyen à part entière, pour assumer pleinement sa responsabilité de service public
- Le principe de parité qui signifie l'égalité de traitement entre les fonctionnaires des 3 fonctions publiques

Il se manifeste principalement par :

- *l'adoption du titre premier du statut général de la Fonction publique, définissant les droits et obligations communs aux trois fonctions publiques*
- *l'affirmation du principe de mobilité entre les fonctions publiques (mise à disposition, détachement, intégration, concours interne...)*
- *la mise en place d'une parité des rémunérations, principales et accessoires*
- 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 communs.

Le statut de la Fonction publique s'est aussi construit autour de trois types de valeurs :

- Les valeurs fondamentales républicaines : liberté, égalité, fraternité, droits de l'homme, démocratie, dignité, justice
- Les valeurs de service public : légalité, égalité d'accès, adaptabilité, continuité, efficacité, efficience, qualité, sécurité, redevabilité, exemplarité
- Les valeurs humaines dans l'activité professionnelle : engagement, désintéressement, probité, respect, bienveillance...

La reconnaissance de la spécificité des collectivités locales devait être la contrepartie de l'uniformisation de la Fonction publique découlant des deux principes d'unité et de parité. Le législateur devait donc concilier les garanties accordées aux agents et le principe de la libre administration des collectivités locales. Ce principe à valeur constitutionnelle a pour corollaire le principe selon lequel les collectivités territoriales bénéficient de ressources dont elles peuvent disposer librement dans les conditions fixées par la loi.

Décentralisation : clarifier pour mieux agir

Le premier ministre, Sébastien LECORNU, dans son discours de politique générale prononcé le 14 octobre dernier, a réaffirmé sa volonté de préparer un projet de loi relatif à la décentralisation avec pour objectif principal la clarification des compétences, y compris entre niveaux de collectivités en matière de santé, d'environnement, d'urbanisme, de logement, de transports, de culture, de tourisme et de sport. Ce projet interviendrait avant les élections municipales de 2026, dans un contexte où sont constamment interrogées la question des moyens financiers des collectivités territoriales mais aussi celles de leur organisation et de leur collaboration avec l'Etat.

Les propositions en matière de décentralisation relèvent de plusieurs axes :

- **Clarifier les compétences des collectivités territoriales et des EPCI**
- **Renforcer les moyens d'action à disposition des collectivités et notamment leur pouvoir réglementaire**
- **Améliorer les conditions d'exercice des élus locaux**
- **Simplifier l'organisation des EPCI en en créant qu'un seul type et en leur permettant plus largement de fonctionner via la contractualisation**
- **Réformer les finances publiques locales en simplifiant les schémas de financement des collectivités**
- **Renforcer le rôle du CNEN et ses moyens en lui laissant un délai suffisant pour analyser de manière approfondie des projets de lois et de décrets mais aussi en lui permettant de financer des expertises**
- **Réduire un certain nombre de normes dont le poids et la complexité apparaissent excessifs**
- **Généraliser les études d'impact des projets de texte ou les compléter d'une rubrique consacrée aux impacts sur les collectivités territoriales**
- **Renforcer les liens Etat-collectivités territoriales en offrant aux collectivités une ingénierie renforcée et des coopérations mieux coordonnées par le Préfet.**

Les rapports RAVIGNON et WOERTH soulignent que quarante ans après l'entrée en vigueur des lois de décentralisation, le transfert d'un certain nombre de compétences aux collectivités territoriales a permis des améliorations substantielles dans la qualité des services publics, mais que demeure un enchevêtrement des compétences qui fragilise l'efficience du service public. Ils formulent plusieurs propositions visant à revoir le champ de compétences des collectivités territoriales, comme par exemple :

- unifier toute la gestion immobilière et matérielle des écoles au profit des collectivités déjà en charge du bâti
- compléter les compétences du bloc local en matière de logement et d'habitat
- expérimenter la délégation aux aides à la rénovation énergétique aux grandes intercommunalités volontaires
- renforcer les compétences des départements en matière de prévention des aléas climatiques
- faire de la région l'échelon des transitions écologiques et du développement économique
- faire du bloc communal le chef de file en matière de sport
- achever la départementalisation des SDIS en prévoyant le financement intégral de ces établissements par les départements
- attribuer au maire le pouvoir de police spéciale des débits de boissons.

Il convient de redéfinir le rôle de chaque échelon, la complexité liée à l'enchevêtrement des compétences pouvant nuire à l'efficacité de l'action publique. Le rapport RAVIGNON formule trois propositions en vue de simplifier les règles applicables en matière de commande publique :

- supprimer, concernant les marchés de fournitures et de services au-delà de 90 000 €, la formalité d'une publicité obligatoire au BOAMP
- relever les seuils de passation d'un marché à procédure adaptée de 40 000 € à 150 000 € pour les fournitures et les services et de 100 000 € à 250 000 € pour les travaux
- faciliter le recours aux groupements de commande en assouplissant les règles pour les petits groupements de commande et en prévoyant la possibilité de rejoindre a posteriori le groupement.

Le rapport RAVIGNON formule aussi la proposition de relancer le mouvement de fusions volontaires entre communes et entre intercommunalités grâce à des mécanismes incitatifs financiers. La commune nouvelle est une forme de regroupement de communes limitrophes renouvelée par la loi RCT de décembre 2010. Ce texte avait été renforcé par la loi n° 2015-292 du 16 mars 2015 qui visait à faciliter la création de communes nouvelles face au constat que 90 % des communes comportaient moins de 2 000 habitants. Le cadre juridique a de nouveau été modifié par la loi n° 2019-809 du 1^{er} août 2019 dont l'objectif était également de faciliter la création et l'organisation des communes nouvelles mais en prenant mieux en compte les spécificités de leur territoire. Au 1^{er} janvier 2025, la France compte 845 communes nouvelles sur l'ensemble du territoire métropolitain, rassemblant 2 680 communes et près de 2 876 000 habitants. A cette même date, 110 anciennes communes sont devenues 46 communes nouvelles.

Entre 2010 et 2014, une première réforme avait fait passer le nombre d'intercommunalités de 2 611 à 2 145. Au 1^{er} janvier 2017, suite à la loi NOTRe du 7 août 2015, une seconde réforme de la carte intercommunale, plus ambitieuse, avait réduit de 40 % le nombre d'intercommunalités. Au 1^{er} janvier 2017, le nombre de communautés était passé à 1 266. Les 1 254 intercommunalités actuelles comptent chacune 28 communes et 55 000 habitants en moyenne. La population française se répartit équitablement entre communautés de communes, communautés d'agglomération et métropoles et communautés urbaines.

Le rapport WOERTH pose des pistes de réforme de l'intercommunalité également :

- simplifier les intercommunalités autour d'un seul statut juridique associé à une liste unique de compétences obligatoires
- engager un processus de dissolution des pôles d'équilibre territorial et rural et d'une partie des syndicats intercommunaux. Les PETR sont des établissements publics constitués par accord entre EPCI à fiscalité propre, au sein d'un périmètre d'un seul tenant et sans enclave, en vue de mener des actions d'intérêt commun et d'élaborer un projet de territoire définissant les conditions du développement économique, écologique, culturel et social dans le périmètre du pôle d'équilibre territorial et rural
- renforcer la place des maires au sein des EPCI en donnant la possibilité à la conférence des maires de voter une motion d'alerte
- rendre obligatoire l'adoption d'un pacte de gouvernance, d'un pacte fiscal et financier et d'un projet de territoire.

Les rapports WOERTH et RAVIGNON évoquent aussi la gouvernance publique locale avec la question des élections locales et de la création d'un statut de l'élu local tel que proposé dans les propositions de loi déposées notamment par les Députés SPILLEBOUT et JUMEL et le Sénateur DARNAUD. Le rapport WOERTH propose de revenir sur le non-cumul des mandats.

Le défi financier : faire plus, autrement

Au-delà de l'organisation du bloc local, les collectivités territoriales ont été appelées à participer à l'impératif de redressement des comptes publics. Dans cette optique, la Cour des comptes examinant les modalités possibles de cette participation des collectivités au redressement des finances publiques, avait proposé, constatant en 2024 une hausse des dépenses des collectivités, de fonctionnement comme d'investissement plus élevée qu'en 2023, un ralentissement de l'évolution des recettes en tant qu'instrument d'action sur les dépenses des collectivités compte-tenu de leur règle d'équilibre budgétaire.

Cependant, la Cour soulignait elle-même les motifs, externes aux collectivités, d'augmentation des dépenses de fonctionnement et, parmi elles, les dépenses de personnel qui ont augmenté du fait des mesures indiciaires entrées en vigueur en 2022, 2023 et 2024, prises par le Gouvernement lui-même sans y associer étroitement les employeurs territoriaux... Ce qui n'a pas empêché la Cour de préconiser « un retour progressif des effectifs des collectivités à leur niveau du début des années 2010, soit une réduction de 100 000 emplois » par le non remplacement de départs en retraite pour permettre des économies sur ce poste représentant un quart des dépenses de fonctionnement.

Encore faut-il nuancer le poids de ces dépenses, sachant que la part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement est, en général, plus élevée pour les communes, CCAS, CIAS, SDIS. Elle atteint par exemple 58 % des dépenses de fonctionnement dans les communes de 350 agents et plus, et 38 % dans les communes de moins de 20 agents, lorsque cette part représente 21 % pour les départements et 15 % pour les régions, selon la publication FNCDG-ANDCDG « 10 groupes d'indicateurs "repères", pour le pilotage des ressources humaines » (2023).

Si les dépenses des collectivités représentaient, en 2023, 17,8 % dans l'ensemble des dépenses publiques, soit 9,9 % du PIB, « les collectivités territoriales ont conforté ces dernières années leur place de premier investisseur public, à hauteur de 58 % du total en 2022 », ainsi que le soulignait en octobre 2023 le rapport de l'IGF sur l'investissement des collectivités territoriales, lequel relevait également la nécessité de « concilier cohérence de l'action publique, équilibre nécessaire des comptes publics et principe de libre administration » et le fait que « les collectivités attendent d'abord de l'État une prévisibilité de leurs ressources ».



Plus précisément, le Baromètre de la commande publique de septembre 2024 (Banque des territoires – Intercommunalités de France) soulignait que l'analyse de la répartition des achats publics révèle le rôle prépondérant des collectivités locales et de leurs satellites dans la commande publique française. En 2023, ils représentent 67 % du total des achats, se décomposant ainsi : 50 % pour les collectivités directement, 14 % pour les bailleurs sociaux publics, et 3 % pour les établissements publics locaux (au sein des collectivités locales, le bloc communal, composé des communes et des intercommunalités, concentre 72 % des achats).

Cette prédominance souligne l'importance des décisions prises au niveau local dans la commande publique et ce rapport relève également que, parmi ses bénéficiaires, 49 % des achats publics ont été attribués à des PME (une proportion en hausse depuis 2019), soulignant au passage l'impact de cette commande publique sur l'économie locale sachant que l'État et ses opérateurs publics ne représentent, respectivement, que 14 % et 8 % des achats. Dans ces conditions, ce Baromètre concluait que « cette répartition mettrait en évidence la décentralisation effective des dépenses publiques en France, avec un poids significatif des acteurs locaux dans les investissements et les achats de services ».

La préoccupation de l'évolution des charges pesant sur les collectivités territoriales, déjà évoquée par la Coordination des employeurs territoriaux, est encore considérablement renforcée par la hausse de trois points du taux des cotisations dues par les employeurs à la CNRACL, après celle déjà intervenue en 2024, mais prévoyant encore trois nouvelles augmentations de ce taux, de même ampleur, en 2026, 2027 et 2028. Cette hausse, décidée sans concertation avec les employeurs territoriaux, pèse très lourdement sur le budget des collectivités territoriales et représente près de 38 % d'augmentation.

Le rapport du Sénat « Libre administration, simplification, libertés locales : 15 propositions pour rendre aux élus locaux leur pouvoir d'agir » (6 juillet 2023) constatait non seulement un affaiblissement du pouvoir d'agir des élus locaux du fait, entre autres, que les champs du droit encadrant l'action des collectivités dans l'exercice de leurs compétences connaissaient une inflation normative et une complexité croissante représentant un frein à la liberté quotidienne d'action des élus locaux, mais il soulignait également sévèrement les réformes qui avaient substantiellement réduit l'autonomie fiscale des collectivités entamant le principe d'autonomie financière. Ce rapport regrettait alors une remise en cause du principe de compensation au coût historique des compétences transférées dans la mesure où l'exercice de certaines compétences représentent des charges dynamiques excédant largement la compensation au coût historique...

Les rapports WOERTH et RAVIGNON proposent de restaurer des leviers fiscaux afin de permettre aux collectivités territoriales de disposer des ressources associées et assumées face à leurs politiques mais aussi de relancer la péréquation financière afin de réduire les écarts de ressources et de charges.

En vertu des dispositions de l'article 72-2 de la Constitution, « les collectivités territoriales bénéficient de ressources dont elles peuvent disposer librement dans les conditions fixées par la loi. Elles peuvent recevoir tout ou partie du produit des impositions de toutes natures. La loi peut les autoriser à en fixer l'assiette et le taux dans les limites qu'elle détermine. Les recettes fiscales et les autres ressources propres des collectivités territoriales représentent, pour chaque catégorie de collectivités, une part déterminante de l'ensemble de leurs ressources. La loi organique fixe les conditions dans lesquelles cette règle est mise en œuvre. Tout transfert de compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales s'accompagne de l'attribution de ressources équivalentes à celles qui étaient consacrées à leur exercice. Toute création ou extension de compétences ayant pour conséquence d'augmenter les dépenses des collectivités territoriales est accompagnée de ressources déterminées par la loi. La loi prévoit des dispositifs de péréquation destinés à favoriser l'égalité entre les collectivités territoriales ».

Cet article pose le principe de l'autonomie financière des collectivités territoriales avec des recettes fiscales et d'autres ressources propres qui représentent, pour chaque catégorie de collectivités, une part déterminante de l'ensemble de leurs ressources. Pour autant, le pouvoir fiscal s'est considérablement réduit avec la suppression de plusieurs impôts directs locaux comme la taxe professionnelle et la taxe d'habitation sur les résidences principales.





Comme le soulèvent plusieurs rapports, les dispositifs de péréquation comme les dotations de l'Etat sont aujourd'hui complexes et les écarts perceptibles entre les collectivités et les territoires ont un impact sur la qualité des services publics offerts aux usagers. Ces rapports préconisent de définir de nouveaux schémas de financement visant à attribuer à chaque collectivité des ressources cohérentes avec leurs missions, tant au regard de l'assiette que de la dynamique.

Le rapport WOERTH propose la création d'une gouvernance des finances locales qui aurait pour objet d'établir un dialogue annuel et pluriannuel pour négocier les niveaux de recettes en donnant une autonomie renforcée à chaque strate de collectivités.

Vers un nouvel équilibre entre l'État et les collectivités

Concernant le renforcement des liens entre l'Etat et les collectivités territoriales, le rapport WOERTH propose que, dans le cadre du guichet France simplification, dans chaque préfecture soit mise en place une cellule de simplification et d'appui juridique dotée de deux rôles :

- Des juristes auraient vocation à appuyer les collectivités territoriales en matière juridique et procédurale et à accompagner les Préfets dans la gestion de leur pouvoir de dérogation en cas de normes qui font obstacle à des projets d'utilité publique
- La cellule centraliserait et ferait remonter les normes trop complexes à la DGCL pour simplification ou suppression.

Ce même rapport évoque l'instauration d'une obligation de mobilité dans une administration déconcentrée ou décentralisée pour tout fonctionnaire d'Etat avant d'accéder à un poste à responsabilité, afin qu'il ait une meilleure connaissance du monde territorial.

Le rapport RAVIGNON propose d'ouvrir un nouveau chantier de déconcentration dont l'un des axes consisterait à conforter l'autorité des Préfets sur l'ensemble des services de l'Etat, y compris ceux sur lesquels ils ne disposent pas aujourd'hui d'autorité directe.

Le rapport WOERTH va plus loin encore dans l'appui aux collectivités en préconisant la création d'une dotation unique d'investissement à usage flexible confiée aux Préfets.

La Cour des comptes avait publié le 21 novembre 2022 un rapport sur le contrôle de légalité et le contrôle des actes budgétaires des collectivités territoriales en préfecture. Ce rapport précisait qu'en 2021, 6,12 millions d'actes réglementaires avaient été transmis en préfecture, soit une hausse de 22 % sur six ans. Environ 20 % de ces actes avaient été contrôlés par les services chargés du contrôle de légalité. En 2021, 288 552 actes budgétaires avaient été reçus par les services du contrôle des actes budgétaires, et 57 % de ceux-ci avaient fait l'objet d'un contrôle.

Afin de prioriser les contrôles à effectuer, trois thématiques ont été identifiées : les actes relevant de la commande publique, ceux relevant de la Fonction publique territoriale et ceux relevant du droit de l'urbanisme. Le rapport de la Cour des comptes aborde également les interventions économiques qui font également l'objet d'une attention particulière depuis l'entrée en vigueur de la loi NOTRe du 7 août 2015.

La Cour des comptes estimait qu'en dépit de la mise en œuvre du plan préfecture nouvelle génération (PPNG) qui du renforcer les contrôles budgétaires et de légalité, la qualité du contrôle de légalité et du contrôle budgétaire était trop hétérogène et insuffisante. La Cour des comptes formulait trois propositions pour conforter ces contrôles :

- La nécessaire professionnalisation des services de l'Etat qui doit passer par une augmentation des effectifs (190 postes) et une meilleure formation
- Un plus grand soutien au réseau déconcentré, notamment en expérimentant la création de plateformes régionales d'appui et un élargissement du rôle du pôle interrégional d'appui au contrôle de légalité (PIACL)
- La réalisation de certains contrôles de légalité par les directions départementales des territoires (DDT) et par les directions départementales des finances publiques (DDFP) pour le compte du préfet.



Le rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur le contrôle de légalité et budgétaire des actes des collectivités territoriales, présenté en juillet 2025, dresse le constat que les moyens dédiés contrastent avec les objectifs affichés. Le rapport souligne que de 2012 à 2020, les effectifs des préfectures et des sous-préfectures sont passés de 83 027 équivalents temps plein travaillés (ETPT) à 70 608 ETPT, soit une perte de 14 % des effectifs. Cette contraction se reflète particulièrement au sein des services en charge du contrôle de légalité et du contrôle budgétaire, dont les effectifs représentent 4 % des emplois rémunérés par le programme 354 « Administration territoriale de l'État ».

Ils sont passés de 1 019 ETP en 2010 à 868 ETP en 2024 s'agissant du seul contrôle de légalité, ce qui représente une baisse de l'ordre de 15 % des emplois sur la période. Le rapport précise que, dans le même temps, les effectifs en charge des contrôles budgétaires ont été affectés encore plus durement, passant de 343 ETP en 2010 à 252 ETP en 2024, soit une baisse de 26,5 % des emplois.

Comme le soulignait la Cour des comptes, en parallèle, le nombre d'actes transmis annuellement au niveau national est passé de 5,15 à 7,72 millions d'actes, dont la moitié concerne les trois domaines prioritaires du contrôle de légalité (commande publique, Fonction publique territoriale et urbanisme), et ce, malgré une politique de réduction des actes obligatoirement transmissibles.

Si le nombre d'actes contrôlés a certes augmenté en volume, passant de 1,06 million en 2015 à 1,52 million d'actes en 2024, le taux de contrôle a en revanche diminué. Le taux de contrôle des actes prioritaires tend également à se réduire. Alors qu'il était de 89 % en 2015, il n'est plus que de l'ordre de 83 % en 2024. Le rapport d'information met en lumière que ce contrôle apparaît très contrasté selon les départements, variant de 33 % à 99 % en fonction des territoires.

En 2024, les services dédiés au contrôle de légalité sont composés de 200 agents de catégorie A (23 %), 477 agents de catégorie B (55 %) et 191 agents de catégorie C (22 %). S'agissant des services en charge du contrôle budgétaire, ils comportent quant à eux 59 agents de catégorie A (24 %), 133 agents de catégorie B (53 %) et 58 agents de catégorie C (23 %).

Les auteurs du rapport d'information du Sénat " *libre administration; simplification, libertés locales*" estiment que cette composition est en décalage avec les compétences techniques et d'expertise juridique attendues des agents, dans un contexte de complexification croissante du droit. Les préfectures ont recours à des recrutements contractuels de diplômés en droit sur ces postes et une grande part des effectifs, de l'ordre de 20 %, est encore dédiée à la réception et au tri des actes et non au contrôle. En matière de contrôle de légalité, la fonction de conseil représente 50 % de l'activité des services en charge du contrôle de légalité et peut même atteindre 70 % dans certaines préfectures. En ce qui concerne le contrôle budgétaire, la part de conseil représenterait plutôt 30 %.

Écologie, numérique : les collectivités locales en première ligne

Autre défi qui pèse sur le service public local : la transition écologique qui repose sur la sobriété, la réduction de l'usage des énergies fossiles et une prise en compte élargie des enjeux environnementaux. Elle implique également une mobilisation des acteurs au-delà de la seule sphère publique. Les collectivités territoriales et les services publics locaux, sont en première ligne de cette transition, entre la rénovation énergétique des bâtiments locaux, la gestion des déchets ou encore celle de l'eau. Cependant, il s'avère que ces dernières peuvent se retrouver sans moyen pour accompagner ces transitions.

La transition écologique et énergétique est une thématique de plus en plus encadrée. Par exemple, la loi de 2021 « Climat et Résilience » compte 305 articles s'articulant autour de 5 thématiques différentes : la consommation, la production et le travail, les déplacements, les logements et l'artificialisation des sols et l'alimentation. De nombreux objectifs sont à atteindre aussi bien au niveau local qu'au niveau national comme la neutralité carbone en 2050 ou encore la réduction de 40 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2040.

De plus, dans ce contexte, les collectivités locales doivent faire face à diverses pressions comme celles des citoyens ou encore la pression du climat lui-même (incendies, inondations). A ce sujet, une proposition de loi visant à soutenir les collectivités territoriales dans la prévention et la gestion des inondations a été adoptée par le Sénat en mars 2025. Ce texte a pour but de :

- Simplifier la gestion des cours d'eau, afin de favoriser une meilleure prévention des inondations
- Accélérer et simplifier l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'action de prévention des inondations
- Instaurer une réserve d'ingénierie, dans une logique de solidarité territoriale, composée de fonctionnaires territoriaux afin de fournir une aide technique et administrative aux communes sinistrées par une inondation. Cette réserve serait susceptible de fournir aux communes des professionnels aux aptitudes variées, qu'il s'agisse de gestionnaires administratifs, d'ingénieurs, d'architectes, de spécialistes de la gestion et de la prévention des inondations. Ces agents auraient pour missions d'assurer le relogement des populations, les démarches administratives pour obtenir des aides, l'élaboration des dossiers auprès des compagnies d'assurance, ou encore la reconstruction des infrastructures prioritaires.

La mise en œuvre des transitions écologique et énergétique impliquent des tensions entre de l'investissement à long terme et des budgets annuels contraints, et une recherche complexe de financement (subventions, partenariats public-privé...).

L'objectif de la transition écologique et énergétique peut également faire émerger de nouvelles coopérations territoriales entre collectivités mais aussi une participation citoyenne avec des budgets participatifs, budgets verts, ateliers citoyens afin de mener des campagnes de sensibilisation. Cette transition doit nécessairement aussi s'accompagner d'une action vers les agents publics. Dans le rapport du Sénat n°87 (2023-2024) « Engager et réussir sa transition écologique », il est exprimé que la première clé de réussite de la transition est la formation et la sensibilisation de tous les acteurs, à savoir les élus locaux, les collaborateurs, les agents publics. Le rapport préconise également de susciter l'implication citoyenne.

L'évolution technologique impactera également fortement le service public local dans les années à venir.

La délégation à la prospective du Sénat a choisi comme thème de travail pour l'année 2024 l'intelligence artificielle. Dans ce cadre, un rapport thématique relatif à l'intelligence artificielle et les territoires a été publié. Il ressort de ce rapport de ce rapport plusieurs recommandations. En effet, le rapport préconise de maximiser l'impact positif de l'intelligence artificielle (IA) et de minimiser les risques liés à l'IA. Le rapport dresse toute une série de propositions afin d'améliorer l'efficacité et le rapport entre l'IA et les collectivités :

- Mieux connaître et mieux organiser la production et l'exploitation des données numériques territoriales ;
- Affirmer le principe de propriété collective des données publiques locales ;
- Mettre en production des systèmes d'IA à travers la pratique de l'expérimentation, préalable à la diffusion des bonnes pratiques ;
- Privilégier les outils d'IA souverains ;
- Orienter les choix vers des IA frugales ;
- Garantir une couverture complète du territoire en infrastructure numérique ;
- Rechercher la mutualisation des compétences locales en IA ;
- Former dans les collectivités les utilisateurs actuels et futurs de l'IA ;
- Anticiper la reconversion des agents dont les tâches vont être automatisées ;
- Mettre en place une gouvernance locale participative de l'IA.

Le rapport d'information sénatorial n°447 (2024-2025), « L'intelligence artificielle va-t-elle révolutionner l'univers des collectivités territoriales ? » pointe les exemples de collectivités ayant intégré l'IA dans leur fonctionnement et les enjeux ainsi que les limites de l'IA.

Concernant la transition numérique, la ville de Chartres expérimente une intelligence artificielle en tant qu'assistance virtuelle. Le standard de la ville de Chartres enregistre entre 300 et 400 appels par jour, le rôle de l'IA, nommé C'LIA, étant de décharger les agents du nombre important d'appels. Cette IA permet de transmettre les appels des administrés vers le bon interlocuteur, elle prend en charge les demandes simples ou encore soutient les agents.

Tous ces enjeux seront au cœur des débats pour le renouvellement municipal de mars 2026 mais aussi des discussions avec le nouveau gouvernement dans le cadre du projet de loi annoncé en matière de décentralisation.



Bilan de la mise en œuvre du dispositif de promotion dérogatoire des secrétaires généraux de mairie

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Cette loi a été complétée par quatre décrets d'application ainsi qu'une circulaire datée du 18 octobre 2024.

Dans une volonté de revalorisation et de reconnaissance des fonctions de secrétaire général de mairie, la loi a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C actuellement en poste. Ainsi, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, la loi permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, en dérogeant au principe de contingentement de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du code général de la Fonction publique.

Rappel du dispositif

Le décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 définit les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du plan de requalification. Les agents doivent compter une durée de quatre ans de services effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Cette durée de service s'apprécie quel que soit le temps de service effectivement accompli par l'agent. Le calcul de cette durée d'ancienneté peut prendre en compte l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie accompli en tant qu'agent contractuel ou comme adjoint administratif relevant de la catégorie C1.

Rappelons en effet que les dispositions de la loi ne sont

pas applicables aux agents de catégorie C relevant du premier grade d'adjoint administratif (dit C1). En principe, les agents de la catégorie C1 ne peuvent exercer une fonction de secrétaire général de mairie, réservée aux titulaires des grades d'avancement C2 et C3. L'instruction interministérielle rappelle également que la loi ne concerne que les fonctionnaires, et non les agents contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la mesure où ils ne sont pas régis par un principe de carrière, comme les agents titulaires, seuls à pouvoir bénéficier d'une promotion interne.

De manière à ne pas léser les agents à temps non complet, le plan de requalification est applicable à tous les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, quel que soit le temps de travail effectué (soit une reprise d'ancienneté à 100 % pour tous les agents).

Le plan de requalification ne peut bénéficier, comme le précise la loi, qu'aux agents titulaires d'un grade d'avancement (adjoints administratifs principaux de 2^{ème} et de 1^{ère} classe).

Ce dispositif temporaire vient déroger aux conditions statutaires de droit commun de la promotion interne, qui prévoient un mécanisme de contingentement. En principe un fonctionnaire territorial ne peut, en effet, être promu dans un cadre d'emplois supérieur que s'il a été procédé, au cours de l'année, à deux recrutements extérieurs (par voie de concours, de détachement, d'intégration directe ou de mutation). Le plan de requalification des secrétaires généraux de mairie n'étant pas, aux termes de la loi, soumis à cette règle, l'inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne est exonérée du respect de cette condition. Le centre de gestion peut inscrire les secrétaires généraux de mairie sur la liste d'aptitude ad hoc de rédacteur territorial sans tenir compte des autres recrutements opérés en qualité de rédacteur par l'ensemble des collectivités affiliées. Pour la mise en œuvre du plan de requalification, aucune proportion de postes ouverts à la promotion interne n'est préalablement déterminée. Un agent exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie peut ainsi être promu en catégorie B d'ici le 31 décembre 2027 même si aucun autre recrutement n'a lieu en catégorie B.

Au-delà, les règles de droit commun de la promotion interne s'appliquent : il revient au président du centre de gestion d'inscrire l'agent sur la liste d'aptitude, sur proposition de l'autorité territoriale.

Si l'agent exerce les fonctions de secrétaire général de mairie à temps non complet auprès de plusieurs communes, il est alors fait application des dispositions de l'article 14 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

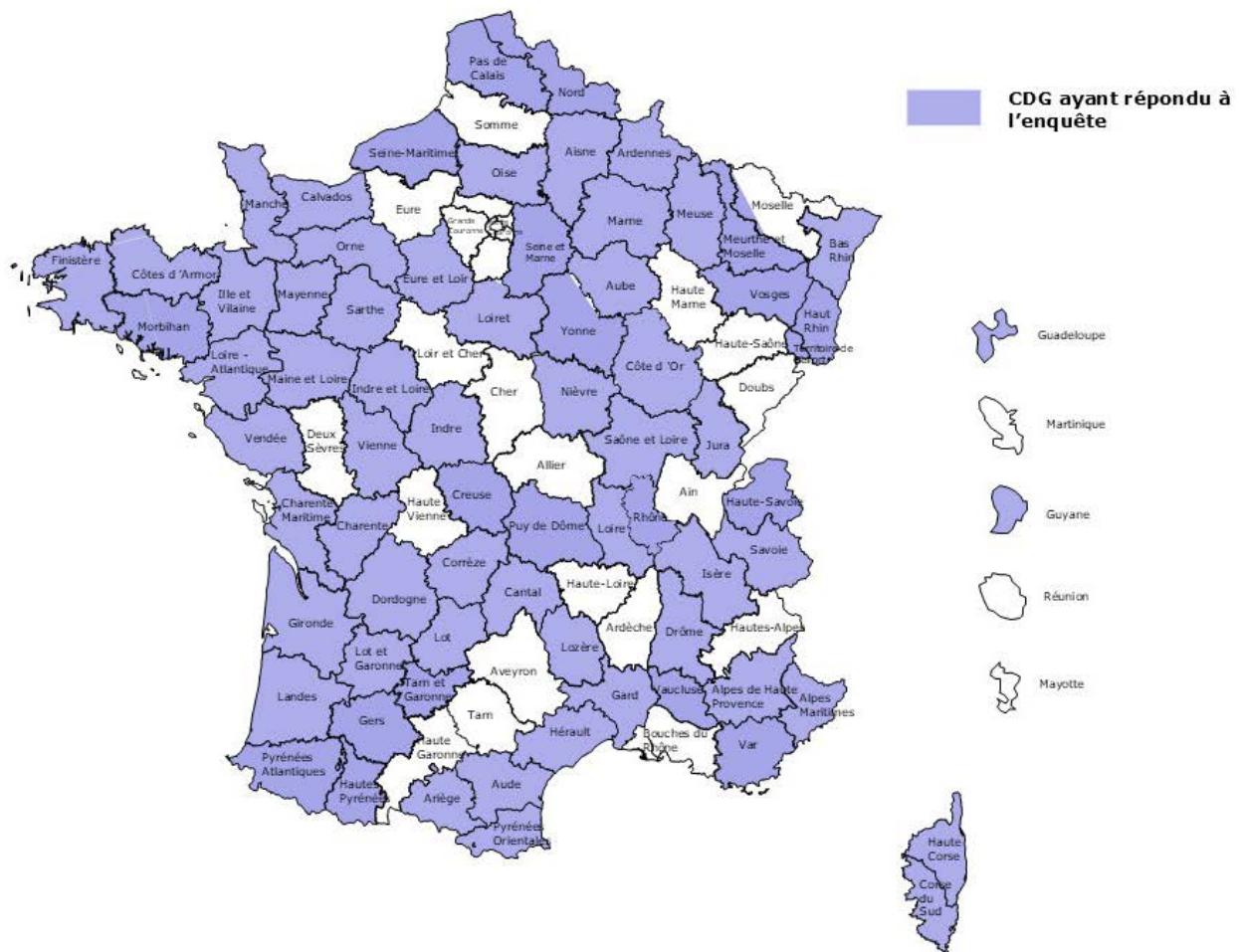
Les agents nommés au titre de cette promotion interne et exerçant leur activité à temps non complet auprès de plusieurs employeurs, sont détachés, de plein droit, pour suivre leur stage de titularisation auprès de la collectivité qui les a promus, et poursuivent leur activité, le cas échéant, auprès d'une ou plusieurs autres collectivités.

Un premier bilan de ce dispositif de promotion dérogatoire a été présenté par la DGCL devant le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale le 12 novembre dernier. Ce bilan s'appuie sur une enquête menée par la FNCDG et des données issues de 72 Centres de gestion (le CIG de la Petite Couronne étant exclu de la base n'ayant pas de collectivités concernées).

Ce bilan met en évidence que le plan de requalification est devenu le principal vecteur de promotion des secrétaires généraux de mairie vers la catégorie B. Le plan de requalification a produit des effets significatifs mais il convient de le réadapter et, surtout, de prévoir sa poursuite après la date du 31 décembre 2027 car avant cette date :

- Tous les agents éligibles ne seront pas promus
 - Certains agents de catégorie C ne rempliront pas les conditions pour bénéficier de ce dispositif de promotion dérogatoire.

Parmi les 72 CDG ayant répondu à l'enquête sur le plan de requalification des secrétaires généraux de Mairie, 22 195 communes de moins de 2 000 habitants ont été recensées.

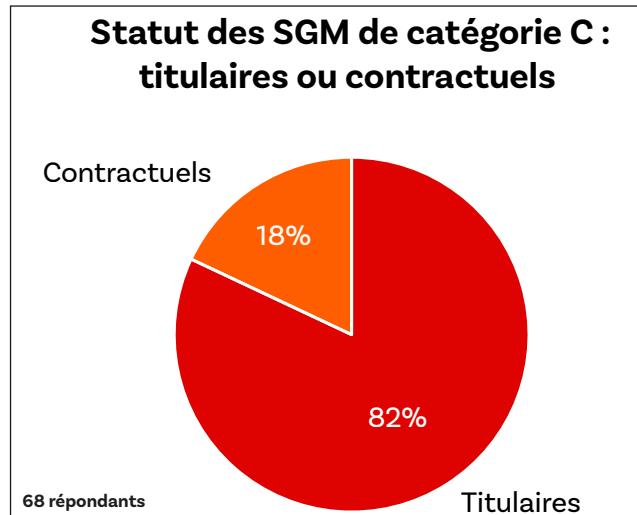
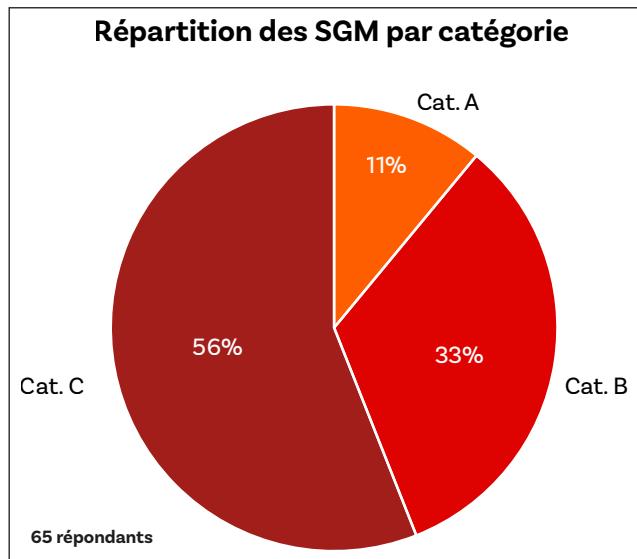


La typologie des secrétaires généraux de mairie

L'objectif de la réforme est notamment de permettre à des agents de catégorie C relevant des grades d'avancement C2 et C3 d'être promus en catégorie B, reconnaissant ainsi l'importance et la complexité de leurs fonctions. Les agents, en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023, relevaient en effet majoritairement de la catégorie C.

Parmi les 14 907 secrétaires généraux de mairie recensés par les centres de gestion répondants, la majorité d'entre eux (8 295, soit 56 %), appartient à la catégorie C. Les agents des catégories B et A représentent respectivement 33 % et 11 % du total (4 899 agents de catégorie B, 1 713 agents de catégorie A).

L'enquête met également en lumière le statut des agents exerçant ces fonctions. 82 % d'entre eux sont des agents titulaires, tandis que 18 % sont des agents contractuels.



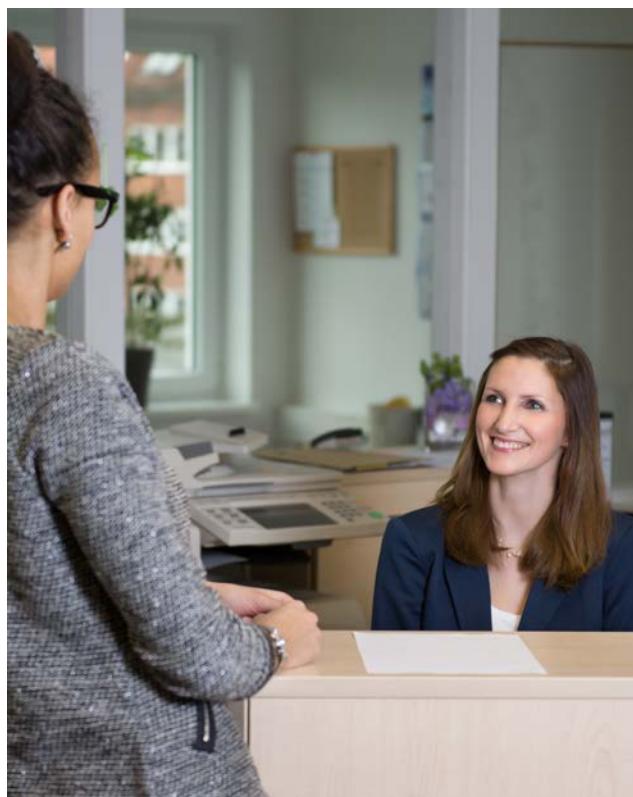
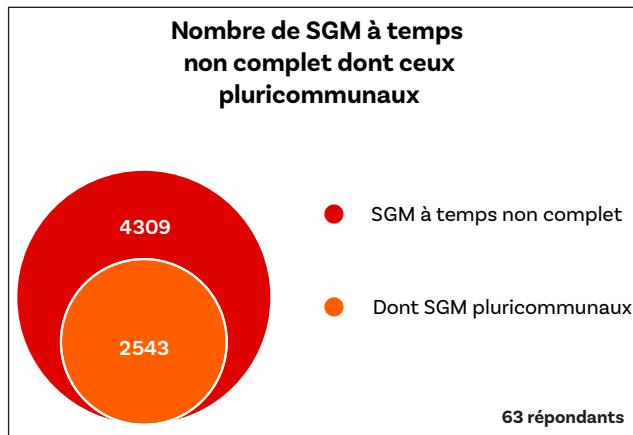
Bien que les titulaires soient majoritaires, il est à noter que le plan de requalification prend en compte les services accomplis en tant qu'agent contractuel ou qu'adjoint.

administratif de catégorie C1 pour le calcul de la durée de quatre ans de services publics effectifs dans ces fonctions.

Les secrétaires généraux de mairie de catégorie C travaillent majoritairement à temps non complet. Ils représentent 4 309 agents sur un total de 8 295 secrétaires généraux de mairie de catégorie C (52 %).

Parmi eux, 2 543 secrétaires de mairie de catégorie C (soit 31 %) sont des SGM dits «pluricommunaux», c'est-à-dire qu'ils exercent leurs fonctions pour plusieurs communes.

Le plan de requalification est conçu pour être inclusif, en reconnaissant l'ancienneté de ces agents sur une base égale à celle des agents à temps complet en prévoyant une reprise d'ancienneté à 100 % pour tous les agents, quelle que soit leur quotité de temps de travail. C'est une mesure clé pour élargir l'éligibilité et maximiser l'impact de la promotion.



Les agents titulaires du grade d'adjoint administratif (C1) exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie

Le plan de requalification s'adresse exclusivement aux agents de catégorie C2 et C3. Toutefois, l'instruction ministérielle du 18 octobre 2023 rappelle que les textes réglementaires ne permettent pas aux employeurs territoriaux de recruter des secrétaires généraux de mairie en catégorie C1 mais souligne que les préfets doivent inviter les employeurs, le cas échéant, à procéder aux avancements de grade des agents occupant aujourd'hui les fonctions de secrétaire général de mairie en catégorie C1 dès lors que ces derniers remplissent les conditions pour en bénéficier (article 12-1 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016).

Sur les 54 CDG ayant indiqué la part des agents C1 parmi l'ensemble des agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, il apparaît que cette part est de 21% (1294 agents sur un total de 6 321).

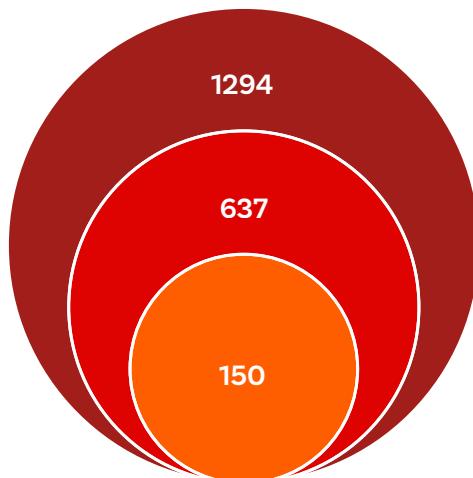
Les agents de niveau C1 qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté pour passer au niveau C2 (3 ans pour un examen professionnel ou 8 ans pour un avancement au choix), demeurent aujourd'hui bloqués en C1 et, de fait, ne peuvent pas bénéficier du plan de requalification, dispositif de promotion temporaire et exceptionnel qui prendra fin le 31 décembre 2027.

Sur un total de 1294 agents de catégorie C1, ce sont 787 agents (61%) qui ne possèdent pas les conditions statutaires requises pour évoluer vers un grade d'avancement :

- 150 agents ne disposent pas de l'ancienneté nécessaire pour se présenter à un examen professionnel (19 % des agents non éligibles à un avancement et 11 % des agents en C1)
- 637 agents ne disposent pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un avancement au choix (81 % des agents non éligibles à un avancement et 49 % des agents en C1).

Ces chiffres illustrent les contraintes des conditions statutaires d'avancement de grade de droit commun, par la voie du choix ou de l'examen professionnel, compte-tenu de l'ancienneté requise. Ils démontrent ainsi la limite du bénéfice du plan de requalification et la nécessité de disposer d'un dispositif pérenne.

Éligibilité des SGM de catégorie C1 aux avancements C2



- Nombre total de SGM C1
- Dont : n'ayant pas 8 ans d'ancienneté au 31/12/2027 pour bénéficier d'un avancement en C2 au choix
- Dont : n'ayant pas 3 ans d'ancienneté au 31/12/2027 pour bénéficier d'un avancement en C2 par examen professionnel

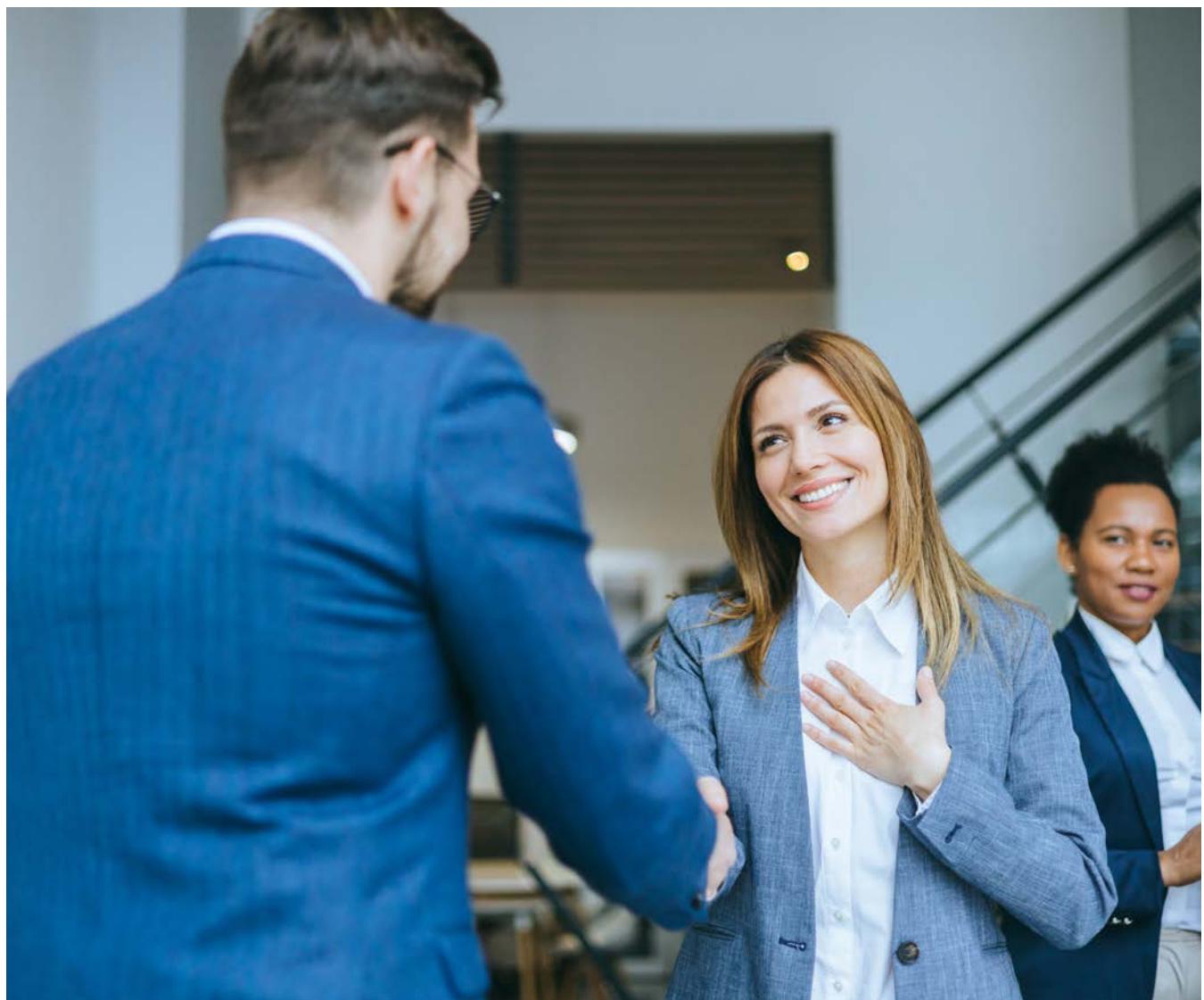
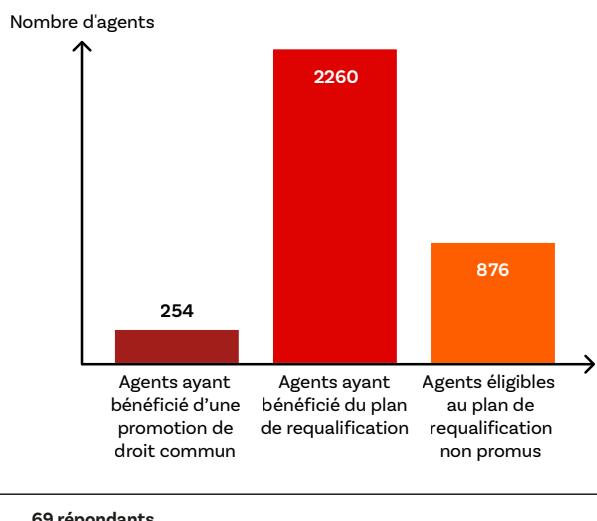
La comparaison de la mise en œuvre des voies de promotion interne

L'enquête menée par la FNCDG met en perspective la part des agents ayant bénéficié d'une promotion de droit commun et celle liée au plan de requalification. Elle met en évidence l'**impact significatif** de ce dernier, qui a permis la promotion de près de 2 260 agents sur les 2 514 agents ayant été promus, soit 90 %, alors que les agents ayant bénéficié d'une promotion interne de droit commun ne représentent que 10 % des agents promus. Le plan de requalification est devenu le principal vecteur de promotion des secrétaires généraux de mairie en catégorie B.

Le plan de requalification a produit des effets significatifs, mais tous les agents éligibles ne seront pas promus.

36 CDG parmi les répondants évoquent les raisons pour lesquelles des secrétaires généraux de mairie éligibles (avec plus de quatre ans d'expérience en catégorie C1) n'ont pas été promus.

Comparaison des voies de promotion



Deux causes sont principalement évoquées :

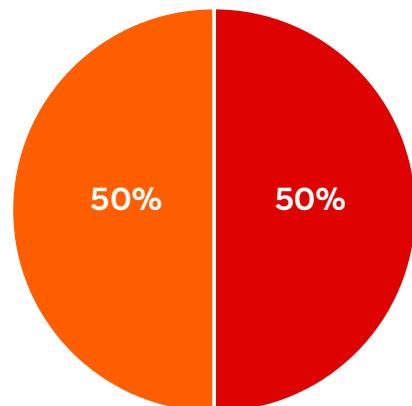
- Des conditions de formation non remplies : L'agent n'a pas suivi ou validé les formations obligatoires préalables nécessaires
- Dans 50 % des cas évoqués, il s'agit d'une décision de l'autorité territoriale de ne pas proposer l'agent à la promotion, bien qu'il remplit les conditions d'ancienneté.

Si pour la mise en œuvre du plan de requalification, aucune condition de quotas ne s'applique, ce qui en fait un dispositif dérogatoire, les autres règles de droit commun de la promotion interne s'appliquent : il revient au président du centre de gestion d'inscrire l'agent sur la liste d'aptitude, sur proposition de l'autorité territoriale.

Par ailleurs, le fonctionnaire proposé à la promotion interne doit avoir réalisé, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, les formations de professionnalisation prévues. Le respect de ces obligations de formation est apprécié sur des périodes révolues.

Même si le décret n°2024-907 du 8 octobre 2024 a modifié l'article 16 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 en introduisant un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, ce frein à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie n'est pas totalement levé. Il est toutefois à noter que les CDG ont adapté leur procédure de promotion interne pour permettre aux secrétaires généraux de maire éligibles au dispositif, mais n'ayant pas rempli toutes leurs obligations de formation, de régulariser ces obligations.

Les causes de non promotion au dispositif de promotion interne dérogatoire



36 répondants

A l'aune de ce bilan présenté par la DGCL, la FNCDG pourrait solliciter du législateur une prolongation du dispositif après le 31 décembre 2027.



L'emploi public territorial en 2025

Le rapport de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) « Les collectivités locales en chiffres 2025 » et la 14^e édition du Panorama de l'emploi territorial, publié par la FNCDG et l'ANDCDG, dressent un état détaillé de l'emploi public local. Ces données confirment les tendances structurelles de la Fonction publique territoriale (FPT) et mettent en lumière les évolutions récentes du recrutement et de la démographie des agents.

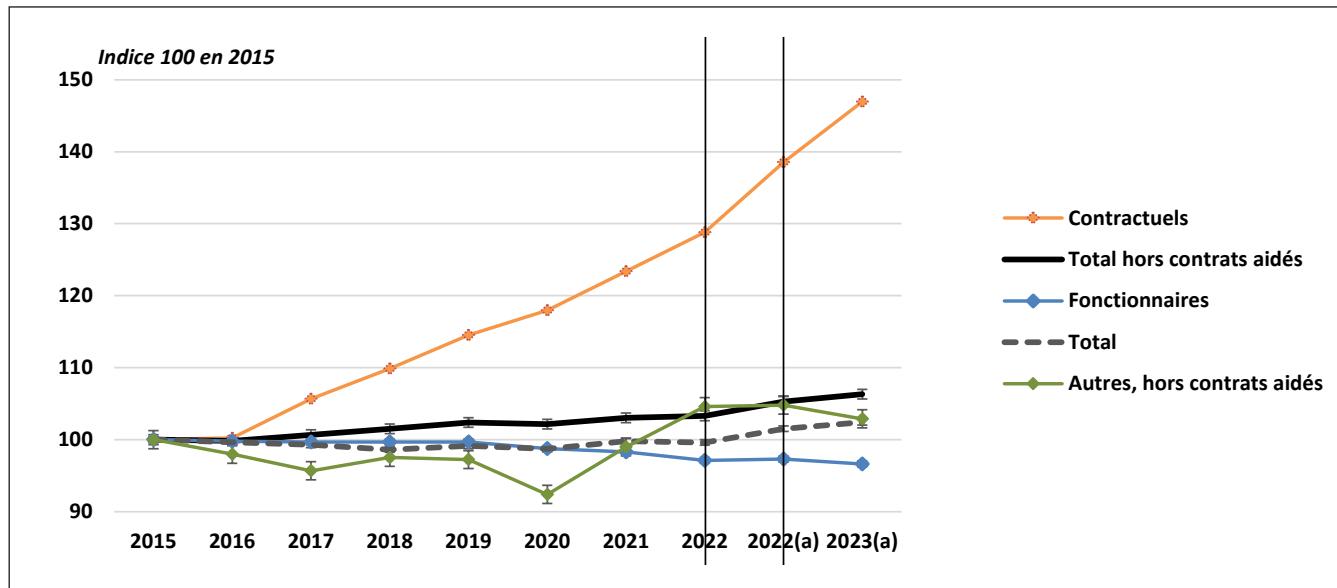
Une Fonction publique territoriale en légère progression

Au 31 décembre 2023, la FPT compte un peu plus de deux millions d'agents - 2 034 000 pour être exact - un effectif en légère hausse par rapport à 2022 (0,9%). Cette croissance reste modérée, légèrement inférieure à celle observée dans la Fonction publique d'État et hospitalière. L'ensemble de la Fonction publique progresse de manière homogène (+1,2% en moyenne en 2023).

Selon la DGCL, 1 424 400 agents territoriaux sont fonctionnaires, 523 100 sont contractuels, 23 600 agents bénéficient de contrats aidés et 62 700 relèvent d'autres statuts (assistants maternels, apprentis, collaborateurs de cabinet...). En volume de travail, sont dénombrés au total 1 905 100 agents en équivalent temps plein en 2023.

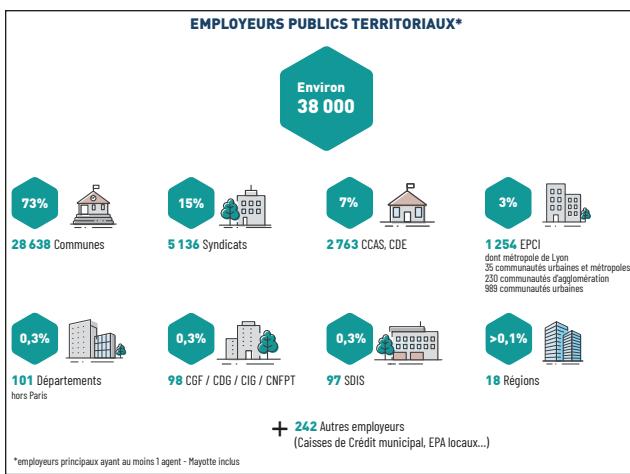
La dynamique repose principalement sur l'augmentation des agents contractuels, dont le nombre atteint un niveau record.

Depuis 2015, la part des contractuels n'a cessé de croître, tandis que celle des fonctionnaires diminue progressivement. En 2023, le nombre d'agents contractuels a connu sa plus grande hausse depuis 2015 (+6,1%).



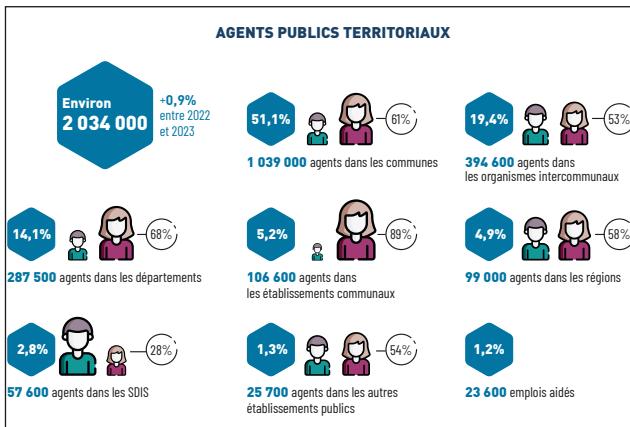
Des employeurs nombreux et diversifiés

La FPT regroupe 38 900 employeurs : communes, intercommunalités, départements, régions, syndicats, EPCI... Cette diversité illustre la vitalité de l'emploi public local et sa répartition sur l'ensemble du territoire.



Des effectifs en hausse dans la plupart des collectivités

En emplois permanents, les effectifs des communes connaissent un léger regain (+0,4 %) après une baisse de 0,5 % en 2022. Cela est également le cas pour les syndicats (+1,4 % après -0,3 % en 2022) ainsi que pour les régions (+1,4 % après -0,2 % en 2022). Dans le même temps, les effectifs des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et les organismes départementaux connaissent une hausse plus marquée (respectivement +2,9 % après +2,3 % en 2022 et +1,9 % après +0,6 % en 2022). En revanche, le recul des effectifs des centres communaux et intercommunaux d'action sociale se poursuit (-0,6 %), bien que la baisse soit moindre par rapport à 2022 (-2,3 %). Il est également intéressant de noter que bien que les communes représentent 73 % des employeurs de la FPT, elles ne comptent que 51,1 % des effectifs des agents publics territoriaux. Des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et les organismes départementaux connaissent une hausse plus marquée (respectivement +2,9 % après +2,3 % en 2022 et +1,9 % après +0,6 % en 2022).



Une structure d'emplois dominée par la catégorie C

La Fonction publique territoriale reste marquée par la prédominance des agents de catégorie C, qui représentent près des trois quarts des effectifs (73 %), contre 15 % pour les agents de catégorie B et 11 % pour les agents de catégorie A. La part de catégorie C est toutefois en légère baisse, notamment du fait des reclassements récents d'aides-soignants et d'auxiliaires de puériculture en catégorie B. Les emplois de catégorie A+ demeurent très minoritaires à moins de 1 %.

Des filières contrastées et un fort ancrage féminin

Les filières technique et administrative concentrent à elles seules les deux tiers des effectifs territoriaux. Par ailleurs, la FPT est fortement féminisée avec 61,1 % de femmes, proportion légèrement plus faible que celle de la FPE (63,2 %) mais bien inférieure à celle de la FPH (81 %). Les femmes sont très présentes dans les CCAS et CIAS (87,3 %) mais aussi dans les SIVU et SIVOM (76,8 %). La catégorie hiérarchique ayant la part de femmes la plus importante est la catégorie A, à la suite des reclassements de B en A de cadres d'emplois majoritairement féminins, en 2019. Les filières comptant le plus de femmes sont les filières administrative, sociale et médico-sociale. À l'inverse, les filières incendie-sécurité et police municipale restent très majoritairement masculines.

Des agents plus âgés et des temps de travail variés

Avec un âge moyen de 46 ans, la Fonction publique territoriale demeure le versant le plus âgé de la Fonction publique. Cette tendance s'explique par la stabilité des carrières et le vieillissement démographique général. Concernant les temps de travail, on compte 78,2 % d'agents à temps plein, 8,9 % à temps partiel et 12,9 % à temps non complet. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes à temps partiel ou non complet, notamment dans les métiers du soin et de l'éducation.



Nombre d'agents par filière – statut et durée ou catégorie hiérarchique

| | Fonctionnaires | | | | | | Contractuels | | | |
|---------------------|----------------|---------------|-------------------|--------------|---------------|-------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | femmes | | | hommes | | | femmes | | hommes | |
| | Temps plein | Temps partiel | Temps non complet | Temps plein | Temps partiel | Temps non complet | CDD | CDI | CDD | CDI |
| Administrative | 246,2 | 34,9 | 16,6 | 50,5 | 1,5 | 1,0 | 60,5 | 12,1 | 19,0 | 5,0 |
| Technique | 192,2 | 19,4 | 50,8 | 394,6 | 8,5 | 8,4 | 92,2 | 12,0 | 79,9 | 16,0 |
| Culturelle | 27,1 | 4,5 | 4,0 | 13,9 | 1,0 | 2,3 | 12,9 | 2,9 | 8,3 | 2,8 |
| Sportive | 3,0 | 0,4 | 0,1 | 7,8 | 0,3 | 0,1 | 1,8 | 0,3 | 3,6 | 0,8 |
| Sociale | 75,7 | 17,5 | 20,9 | 4,6 | 0,3 | 0,3 | 41,8 | 5,6 | 3,7 | 0,3 |
| Médico-sociale | 45,2 | 12,2 | 3,4 | 1,6 | 0,1 | 0,0 | 20,5 | 2,7 | 2,0 | 0,1 |
| Médico-technique | 0,7 | 0,3 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,7 | 0,1 | 0,1 | 0,0 |
| Police municipale | 5,7 | 0,2 | 0,0 | 21,0 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Incendie et secours | 2,6 | 0,2 | 0,0 | 39,5 | 0,6 | 0,0 | 0,4 | 0,0 | 0,6 | 0,1 |
| Animation | 36,9 | 5,3 | 14,4 | 19,1 | 0,9 | 1,9 | 53,4 | 4,9 | 18,5 | 1,6 |
| Autres cas (b) | 0,7 | 0,1 | 0,1 | 2,4 | 0,1 | 0,0 | 19,7 | 3,4 | 10,2 | 2,1 |
| Total | 636,1 | 94,9 | 110,5 | 555,1 | 13,5 | 14,4 | 304,0 | 44,1 | 146,0 | 29,0 |

Source : SIASP (postes principaux au 31/12)

Une hausse salariale limitée par l'inflation

En 2023, le salaire net moyen des agents territoriaux s'élève à 2 254 €. S'il augmente de près de 4 % en euros courants, il diminue en euros constants (-0,9 %), c'est-à-dire une fois déduit l'effet de la hausse des prix. Le pouvoir d'achat reste donc quasi stable en raison de l'inflation. Cette évolution souligne la tension entre revalorisation salariale et coût de la vie. A noter également, la part du régime indemnitaire représente en moyenne 17 % de la rémunération brute.

Un marché de l'emploi territorial toujours dynamique...

Les Centres de gestion ont diffusé 261 787 offres d'emploi en 2024, un niveau particulièrement élevé. La majorité des filières enregistrent une progression du nombre d'offres, surtout celle des sapeurs-pompiers (+42 %). Seules les filières sportive et administrative connaissent un léger recul (respectivement -7 % et -1 %).

...Mais des disparités demeurent selon les métiers et les catégories

En 2024, les collectivités ont réalisé plus de 213 154 nominations, soit une hausse de 2 % par rapport à 2023. Les filières technique et administrative concentrent l'essentiel des recrutements.

Les métiers liés à l'éducation, la logistique et la citoyenneté figurent parmi les plus dynamiques, tandis que d'autres secteurs connaissent des tensions de recrutement persistantes.

Si l'on compare la répartition des offres et des nominations par catégorie, on peut constater que les catégories C représentent 54 % des offres diffusées, pour 57 % des nominations, tandis que les catégories A sont à 20 % des offres diffusées, pour 18 % des nominations. Cela illustre les difficultés pour recruter également sur des postes de cadres.

Top 10 des métiers en fonction des recrutements infructueux en 2024

| Métier | Part | Nombre |
|---|-------|--------|
| Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers | 3,7 % | 73 |
| Responsable de gestion budgétaire et financière | 3,4 % | 84 |
| Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers | 3,4 % | 60 |
| Instructeur gestionnaire des marchés publics | 3,3 % | 83 |
| Policier municipal | 3,2 % | 186 |
| Responsable des bâtiments | 3 % | 55 |
| Médecin | 2,9 % | 61 |
| Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement | 2,8 % | 42 |
| Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant | 2,5 % | 42 |
| Éducateur de jeunes enfants | 2,4 % | 83 |

Source : données locales 2024

Pour conclure : des tensions de recrutement persistantes

Les collectivités font face à un déséquilibre croissant entre offres et demandes d'emploi. Les difficultés se concentrent sur certains métiers techniques ou de santé, marqués par un déficit de compétences spécialisées, une attractivité salariale limitée ou un manque de candidats dans certaines zones géographiques. Ces tensions constituent l'un des principaux défis de l'emploi territorial pour les années à venir.

14^e édition du Panorama de l'emploi territorial

Chaque année, la FNCDG et l'ANDCDG publient le Panorama de l'emploi territorial, mettant en lumière les évolutions et les dynamiques de l'emploi territorial par le biais de statistiques délivrées par 95 Centres de gestion. Retrouvez le rapport complet sur fncdg.com/publications-et-rapports ou flashez le QR code ci-dessous.



EN PRATIQUE



Organiser les élections des représentants du personnel aux CAP, CCP et CST

Les prochaines élections professionnelles dans la Fonction publique territoriale approchent ! Le renouvellement général des instances de dialogue social a été fixé au 10 décembre 2026 par l'arrêté (conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé des collectivités territoriales) du 2 juillet 2025. Cet article est l'occasion de revenir sur les principales modalités de vote pour les élections des représentants du personnel membres des Commissions Administratives Paritaires (CAP), des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) et des Comités Sociaux Territoriaux (CST).

Les CST sont composés de représentants du personnel et de représentants des collectivités et des établissements publics territoriaux. L'article R. 252-34 du code général de la Fonction publique (CGFP) précise que le nombre de représentants titulaires du personnel du comité social territorial est fixé dans les limites de :

1. Trois à cinq lorsque l'effectif est supérieur ou égal à cinquante et inférieur à deux cents;
2. Quatre à six lorsque l'effectif est supérieur ou égal à deux cents et inférieur à mille;
3. Cinq à huit lorsque l'effectif est supérieur ou égal à mille et inférieur à deux mille;
4. Sept à quinze lorsque l'effectif est supérieur ou égal à deux mille.

En vertu des dispositions de l'article R. 262-5 du CGFP, le nombre de représentants du personnel titulaires de la CAP est déterminé en fonction de l'effectif des fonctionnaires qui en relèvent :

1. Trois représentants lorsque l'effectif est inférieur à quarante;
2. Quatre représentants lorsque l'effectif est au moins égal à quarante et inférieur à deux cent cinquante;
3. Cinq représentants lorsque l'effectif est au moins égal à deux cent cinquante et inférieur à cinq cents;
4. Six représentants lorsque l'effectif est au moins égal à cinq cents et inférieur à sept cent cinquante;
5. Sept représentants lorsque l'effectif est au moins égal à sept cent cinquante et inférieur à mille;
6. Huit représentants lorsque l'effectif est au moins égal à mille.

Pour les commissions placées auprès des centres de gestion, le nombre de représentants du personnel en catégorie C est porté à dix.

Pour chaque CCP, le nombre de représentants du personnel titulaires est déterminé en fonction de l'effectif des agents contractuels qui en relèvent :

1. Deux représentants lorsque l'effectif est inférieur à vingt-cinq;
2. Trois représentants lorsque l'effectif est au moins égal à vingt-cinq et inférieur à cent;
3. Quatre représentants lorsque l'effectif est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante;
4. Cinq représentants lorsque l'effectif est au moins égal à deux cent cinquante et inférieur à cinq cents;
5. Six représentants lorsque l'effectif est au moins égal à cinq cents et inférieur à sept cent cinquante;
6. Sept représentants lorsque l'effectif est au moins égal à sept cent cinquante et inférieur à mille;
7. Huit représentants lorsque l'effectif est au moins égal à mille (Article R. 272-6 du CGFP).

Dans le cadre des CAP et des CCP, comme pour la désignation des membres des CST, les représentants de la collectivité sont désignés tandis que les représentants du personnel sont élus représentants du personnel titulaires et suppléants au sein des instances paritaires au scrutin de liste avec représentation proportionnelle (Articles R. 211-5, R. 211-159, R. 211-329 du CGFP). Un seul tour de scrutin est organisé.





I. Les principes généraux des élections

Les élections au sein de ces trois instances partagent un socle de règles communes. La date du prochain renouvellement général est fixée au 10 décembre 2026. Cette synchronisation est un élément essentiel qui vise à harmoniser le calendrier électoral pour toutes l'ensemble des organes paritaires.

Le mandat des représentants du personnel, qu'ils soient élus au sein des CAP, des CCP ou des CST, a une durée de quatre ans et est renouvelable (articles R. 252-52, R. 262-37 et R. 272-14 du CGFP).

Le mode de scrutin est un scrutin de liste à un seul tour avec représentation proportionnelle. Cela signifie que les sièges sont distribués aux listes des organisations syndicales en fonction du pourcentage de voix qu'elles ont obtenu. La règle de la plus forte moyenne est appliquée pour attribuer les restes (art. R. 211-159 CGFP pour les CAP ; art. R. 211-329 CGFP pour les CCP ; art. R. 211-5 et R. 211-135 du CGFP pour les CST). Une particularité pour les CST est que la désignation des représentants pour les CST de service ou de groupe de services peut être déterminée en se basant sur les résultats des élections pour les CST généraux.

Malgré le principe d'un renouvellement général, des élections peuvent être organisées en dehors de cette échéance dans plusieurs situations exceptionnelles :

- En cas d'annulation des élections par le juge ou si l'élection n'a pas pu avoir lieu en raison d'un cas de force majeure. Cette règle s'applique à l'ensemble des instances : CAP, CCP et CST;
- Pour les CAP et CCP, une élection anticipée est également prévue en cas de cessation d'affiliation au centre de gestion;
- Pour les CCP, une nouvelle élection a lieu si le nombre d'agents éligibles atteint au moins le double de celui des dernières élections, ou en cas de création d'une CCP commune. Ces élections se déroulent lors du renouvellement général, sauf si ces conditions sont constatées dans les deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général, auquel cas une date spécifique est fixée;
- Pour les CST, des élections anticipées peuvent être déclenchées lorsque l'effectif de l'entité atteint 50 agents, en cas de doublement du nombre d'électeurs, ou lors de la mise en place d'un CST commun. Ces élections ne peuvent avoir lieu ni dans les six mois suivant le renouvellement général, ni plus de trois ans après celui-ci;
- Lors de la fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics, de nouvelles élections sont organisées au plus tard un an après la création de la nouvelle entité, à moins que des élections générales ne soient déjà prévues durant ce laps de temps. Des dérogations existent si les instances des entités fusionnées dépendaient déjà du même centre de gestion. Dans l'attente de ces élections anticipées, les anciennes instances siègent en formation commune pour assurer la continuité.



II. La liste des électeurs

Les conditions pour être électeur varient légèrement selon l'instance.

1. Les électeurs selon les instances

CAP (Commissions Administratives Paritaires)

Les CAP représentent exclusivement les fonctionnaires titulaires. Sont électeurs les agents titulaires, qu'ils soient à temps complet ou non complet, en position d'activité, de détachement ou de congé parental. La condition est que leur grade ou leur emploi relève de la catégorie représentée par la CAP. Les fonctionnaires mis à disposition votent au sein de leur collectivité ou établissement d'origine. Les fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels, les fonctionnaires en disponibilité et ceux en congé spécial ne sont pas éligibles au vote.

CCP (Commissions Consultatives Paritaires)

Les CCP sont dédiées aux agents contractuels. Sont électeurs les agents contractuels bénéficiant d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois si celui-ci a débuté il y a au moins deux mois. Sont également éligibles les agents dont le contrat a été reconduit sans interruption depuis six mois. Ils doivent être en poste ou en congé rémunéré ou parental. Comme pour les CAP, les agents mis à disposition votent dans leur collectivité ou établissement d'origine.

CST (Comités Sociaux Territoriaux)

Les CST, par nature, incluent tous les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Les électeurs sont donc tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du CST. Cela inclut :

- Les fonctionnaires titulaires (en activité, congé parental, détachement, mis à disposition)
- Les fonctionnaires stagiaires (en activité, congé parental)
- Les agents contractuels (CDI, ou CDD de 6 mois depuis 2 mois, ou contrats reconduits depuis 6 mois, et exerçant ou en congé rémunéré ou parental). Les agents mis à disposition d'une organisation syndicale, d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante votent également dans leur collectivité d'origine.

2. L'établissement et la publicité des listes électorales

Le processus de constitution des listes électorales est crucial pour la validité du scrutin. L'autorité territoriale ou le président du Centre de gestion est responsable de l'établissement de la liste électorale, en se basant sur la date du scrutin. Cette liste doit être rendue publique au moins 60 jours avant le scrutin (soit au plus tard le 11 octobre 2026 pour les élections prévues le 10 décembre 2026).

Les agents ont la possibilité de consulter la liste et de déposer des réclamations ou des demandes d'inscription jusqu'au 50^{ème} jour précédent le scrutin (soit au plus tard le 21 octobre 2026). L'autorité territoriale ou le président du centre de gestion a alors trois jours ouvrés pour statuer sur ces réclamations. Des modifications de la liste sont possibles jusqu'à la veille du scrutin en cas de changement dans la situation d'un agent (acquisition ou perte de la qualité d'électeur). En cas de vote électronique, la liste peut être mise en ligne, facilitant l'accès pour les électeurs et les organisations syndicales candidates.

III. Les listes de candidats

Les conditions d'éligibilité et de présentation des listes sont également encadrées.

1. Les conditions d'éligibilité des candidats

Les conditions d'éligibilité varient légèrement selon l'instance et la catégorie d'agents concernées.

Pour les CAP et les CST, sont éligibles tous les fonctionnaires et agents qui ont la qualité d'électeur.

Il n'existe que trois cas d'inéligibilité : les agents placés en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, les agents qui ont été sanctionnés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à deux ans, sauf s'ils ont été amnistiés ou si la sanction a été effacée du dossier, et les agents frappés d'une interdiction du droit de vote et d'élection.

Pour les CST, il existe une spécificité concernant les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou adjoint, qui ne peuvent pas se présenter en tant que candidats. En effet, dans une décision n° 438733 du 26 janvier 2021, le Conseil d'Etat a jugé que « les agents détachés ou recrutés sur un emploi fonctionnel de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI ne peuvent se porter candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité [social territorial], dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur ».

Pour les CCP, l'éligibilité concerne les agents contractuels qui remplissent les conditions pour être électeur. Sont écartés les agents en congé de grave maladie, ceux ayant fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins 16 jours (sauf amnistie ou levée de peine) et ceux frappés d'incapacités électorales.



2. Les conditions pour les organisations syndicales

Seules les organisations syndicales remplissant des critères précis sont autorisées à présenter des listes :

- Elles doivent représenter les agents publics et être constituées depuis au moins deux ans (à partir de la date de dépôt légal de leurs statuts);
- Elles doivent respecter les valeurs républicaines et faire preuve d'indépendance;
- L'organisation peut également être affiliée à une union de syndicats de la Fonction publique qui remplit ces mêmes conditions.

Toute liste ne remplissant pas ces conditions sera déclarée irrecevable par l'autorité territoriale, qui doit rendre sa décision motivée au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes.

3. Les modalités de présentation et composition des listes

Le processus de dépôt et de composition des listes est également soumis à des règles précises.

- Listes uniques et communes : Chaque organisation syndicale ne peut déposer qu'une seule liste par scrutin. Il est toutefois permis de déposer des listes communes à plusieurs organisations syndicales. Dans ce cas, si la répartition des voix n'est pas spécifiée, elles seront attribuées à parts égales.
- Dépôt des listes : Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant le scrutin (soit au plus tard le jeudi 29 octobre 2026). Un récépissé est alors remis au délégué de liste.

4. La composition

Les listes pour les CAP doivent comporter un nombre de noms égal au nombre de sièges à pourvoir (titulaires et suppléants). Pour les CCP, ce nombre doit être au moins égal à la moitié et au plus au double des sièges. Pour les CST, la liste doit comporter un nombre pair de noms et proportionnel aux sièges.

Les listes doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes du corps électoral concerné. Ce calcul est fait sur l'ensemble des candidats (titulaires et suppléants), en se basant sur les effectifs au 1^{er} janvier de l'année de l'élection.

Chaque liste doit également désigner un délégué de liste, mentionner les noms, prénoms et sexe des candidats, ainsi que le nombre de femmes et d'hommes. Elle doit être accompagnée d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat.

5. Les modifications des listes après dépôt et affichage

Une fois la date limite de dépôt des listes passée, celles-ci ne peuvent plus être modifiées, sauf dans deux cas :

■ Premier cas, un candidat est ou devient inéligible, le délégué de liste dispose de trois jours francs après en avoir été informé par l'autorité territoriale ou le président du CDG pour corriger la liste. Le remplaçant doit respecter les règles de parité;

■ Deuxième cas, si plusieurs syndicats affiliés à une même union déposent des listes concurrentes, l'autorité territoriale ou le président du CDG en informe les délégués. Ces derniers ont alors trois jours pour modifier ou retirer leurs listes. Si aucune action n'est entreprise, l'union dispose de cinq jours francs pour désigner la liste qui pourra se prévaloir de son affiliation.

Les listes de candidatures doivent être affichées au plus tard le deuxième jour suivant la date limite de dépôt. En cas de vote électronique, les candidatures et professions de foi peuvent être mises en ligne, sans pour autant se substituer à l'affichage papier.

IV. Les opérations électorales

Les opérations électorales sont une étape cruciale qui garantit la bonne tenue du scrutin. De la mise en place des bureaux de vote à la préparation du matériel, en passant par les modalités de vote, chaque détail est encadré pour assurer un processus transparent et équitable.

1. Les modalités de vote

Trois méthodes de vote sont proposées pour permettre à tous les agents de participer : le vote direct à l'urne, le vote par correspondance et le vote électronique.

Le vote direct à l'urne est le mode de scrutin traditionnel. Il se déroule à bulletin secret, en personne, au sein des locaux administratifs. La période de vote doit être d'au moins six heures sans interruption.

Le vote par correspondance est prévu pour les agents qui ne peuvent se rendre à un bureau de vote. Sont concernés les agents qui n'exercent pas leurs fonctions au siège d'un bureau de vote, ceux en congé légal, en autorisation spéciale d'absence, ou en décharge syndicale. Cela inclut également les agents à temps non complet ou partiel ne travaillant pas le jour du scrutin, ou ceux empêchés par nécessité de service. La liste des votants par correspondance est affichée au moins 30 jours avant l'élection (soit au plus tard le 10 novembre 2026). Elle peut être modifiée jusqu'au 25^{ème} jour précédent le scrutin (15 novembre 2026).

Les bulletins de vote sont envoyés au plus tard le dixième jour avant l'élection (30 novembre 2026) sous double enveloppe. L'enveloppe extérieure doit comporter les mentions obligatoires (nom, prénom, grade/emploi, signature, et l'adresse du bureau central). Les bulletins arrivés après l'heure de clôture du scrutin ne sont pas pris en compte.

Spécificités des CAP, CCP et CST en Centre de gestion :

- Si l'effectif des agents est inférieur à 50 au 1^{er} janvier de l'année de l'élection, le vote par correspondance est obligatoire.
- Si l'effectif est d'au moins 50 agents, le vote à l'urne est la règle, sauf si le centre de gestion décide de généraliser le vote par correspondance après consultation des syndicats.

Pour le vote électronique, l'autorité territoriale ou le président du CDG peut choisir de recourir à ce mode de scrutin après avis du comité social territorial. L'arrêté doit préciser s'il s'agit de la seule modalité de vote ou d'une option parmi d'autres. Pour le prochain renouvellement général en 2026, le vote électronique se déroulera sur une période de 72 heures minimum et 8 jours maximum, s'achevant le 10 décembre 2026. La mise en ligne des listes électorales et des candidatures est possible, mais ne se substitue pas à l'affichage papier traditionnel.

2. Le matériel et le bureau de vote

La logistique du vote est gérée par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion.

Un bureau central de vote est institué, ainsi que des bureaux secondaires si nécessaire. Ces derniers doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Chaque bureau est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant ou le président du CDG ou son représentant, et comprend un secrétaire ainsi qu'un délégué désigné par chaque liste. Pour les CCP et les CST, le bureau de vote reste valablement constitué même si une liste n'a pas désigné de délégué.

Le modèle des bulletins est défini par l'autorité territoriale après consultation des syndicats. Ils doivent mentionner l'objet et la date du scrutin, le nom des organisations syndicales et des candidats, l'appartenance syndicale nationale (si applicable) et l'ordre de présentation. Chaque catégorie de CAP ou chaque CAP unique doit avoir un bulletin de vote distinct. Les collectivités et établissements prennent en charge les coûts du matériel (bulletins, enveloppes) ainsi que l'acheminement des professions de foi en cas de vote par correspondance.



V. Les résultats des élections

1. Le recensement, le dépouillement et la comptabilisation

Le dépouillement est l'étape qui suit immédiatement la clôture du scrutin. Concernant le dépouillement, les bureaux de vote procèdent au décompte des bulletins dès la fermeture des urnes. Pour les votes par correspondance, une procédure de recensement préalable est nécessaire. En effet, on procède à l'émarginage de la liste électorale avant de déposer les enveloppes intérieures, non ouvertes, dans l'urne. Toutefois, sont mises à l'écart les enveloppes non acheminées par la poste, celles qui sont arrivées après l'heure de clôture, celles sans signature lisible ou celles parvenues en plusieurs exemplaires sous une même signature.

Quant au vote électronique, dès la clôture, le contenu de l'urne et les listes d'émarginage sont figés et scellés. Le dépouillement, qui reste public, requiert la présence du président du bureau de vote et d'au moins deux délégués détenant les clés de chiffrement.

En ce qui concerne la comptabilisation par le bureau central, il constate le nombre total de votants, de suffrages valablement exprimés, ainsi que les voix obtenues par chaque liste. Pour les listes communes, les suffrages sont répartis selon les indications fournies lors du dépôt de la liste, ou à parts égales si aucune indication n'a été donnée. Enfin, un bulletin est considéré comme nul s'il a été modifié, ou si un nom y a été radié ou ajouté.

2. La désignation des représentants du personnel

Le quotient électoral, pour sa part, est calculé en divisant le nombre de suffrages valables par le nombre de représentants titulaires à élire. La désignation des représentants s'opère en trois phases distinctes. Dans un premier temps, les sièges de titulaires sont attribués aux listes. Chaque liste reçoit autant de sièges que son nombre de voix contient de fois le quotient électoral. Puis, les sièges restants sont attribués selon la règle de la plus forte moyenne. En cas d'égalité de moyenne, le siège est attribué à la liste ayant recueilli le plus de voix, puis à celle ayant présenté le plus grand nombre de candidats, ou, en dernier ressort, par tirage au sort. Ensuite, la désignation des représentants titulaires se fait selon l'ordre de présentation de la liste. Enfin, pour la désignation des représentants suppléants, chaque liste a droit à un nombre de sièges de suppléants égal à celui des titulaires. Ils sont désignés parmi les candidats qui suivent immédiatement les élus titulaires, toujours dans l'ordre de présentation de la liste. Cependant, si une liste incomplète obtient plus de sièges qu'elle n'a de candidats, le siège excédentaire est attribué à la liste suivante, en respectant les règles précitées. De plus, pour les CCP et les CST, une liste incomplète ne peut prétendre à plus de sièges que le nombre de candidats présentés. Par ailleurs, si des sièges n'ont pu être pourvus par élection (faute de candidats), l'instance est complétée par tirage au sort parmi les électeurs éligibles. Ce tirage au sort est annoncé huit jours à l'avance et est ouvert aux électeurs.



3. La proclamation et la publicité des résultats, ainsi que la contestation

Après le dépouillement, chaque bureau rédige un procès-verbal.

Pour sa part, le bureau central établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats. Ce procès-verbal doit mentionner le nombre de votants, les suffrages valables et nuls, ainsi que les voix par liste.

Il doit également préciser la répartition des voix pour les listes communes et l'organisation syndicale nationale de rattachement. Les noms et le genre des élus, ainsi que leur organisation syndicale, doivent également y figurer. Un exemplaire est adressé au préfet et aux délégués de liste. Le centre de gestion, quant à lui, informe les collectivités affiliées, et chaque collectivité est chargée de la publicité des résultats.

Les contestations sur la validité des opérations électorales doivent être portées, dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats, devant l'autorité organisatrice du scrutin. Dès lors, celle-ci doit statuer dans les 48 heures par une décision motivée et en adresser une copie au préfet. Il est à noter que les décisions du juge administratif ont souligné l'importance de la stabilité des situations individuelles, rejetant certaines demandes de suspension en référé pour ne pas priver le personnel de sa représentation.



Focus : le vote électronique

Si les administrations et établissements de l'État ont recours au vote électronique pour l'élection des représentants du personnel au sein des comités sociaux, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires, il demeure facultatif dans les collectivités territoriales et les Centres de gestion.

L'arrêté ou la décision organisant le vote électronique détermine si le vote électronique constitue la modalité exclusive d'expression des suffrages ou en constitue l'une des modalités (article R. 211-515 du code général de la Fonction publique). Cet arrêté prévoit également :

- Le calendrier et le déroulement des élections
- Les heures d'ouverture et de clôture des scrutins
- L'organisation des services responsables de la conception, gestion, maintenance et du contrôle du système de vote électronique
- La composition de la cellule de supervision technique
- Les modalités de fonctionnement du centre d'assistance
- La liste des bureaux de vote électronique et, si nécessaire, des bureaux de centralisation
- La gestion des clés de chiffrement et de déchiffrement
- Les modalités d'affichage des listes électorales
- Les conditions de mise en œuvre des différentes modalités de vote pour un même scrutin
- L'accès au vote pour les électeurs sans poste informatique sur leur lieu de travail
- Les modalités de mise en ligne des listes électorales et de communication des demandes de rectification
- Les modalités de transmission électronique des candidatures et professions de foi
- La mise en ligne des candidatures et professions de foi
- L'affichage des candidatures
- Toutes autres mesures nécessaires au bon déroulement des élections.

Plusieurs obligations doivent être respectées dans le cadre de la mise en œuvre d'un vote électronique :

- Avant sa mise en place ou après toute modification importante de sa conception, la solution de vote électronique doit faire l'objet d'une expertise indépendante afin de vérifier qu'elle respecte les garanties et les dispositions prévues par le CGFP
- Afin de veiller au bon fonctionnement ainsi qu'à la surveillance du système du vote électronique, l'autorité organisatrice du vote doit créer une cellule de supervision technique composée de représentants des membres de la collectivité, des représentants des organisations syndicales ayant déposé une candidature, de l'expert indépendant, du prestataire extérieur, si la collectivité y a recours
- L'autorité organisatrice du scrutin met en place un centre d'assistance, chargé d'aider les électeurs dans la réalisation des opérations électorales, entre l'ouverture et la fermeture de la plateforme de vote et de répondre aux demandes d'assistance des membres des bureaux de vote électronique, des bureaux de centralisation du vote électronique et des organisations syndicales ayant déposé une candidature
- La mise en ligne ou la communication sur support électronique des candidatures et professions de foi doit être accompagnée d'une transmission d'un support papier et d'un affichage dans des locaux accessibles au personnel représenté dans l'instance de dialogue social, mais non au public
- Un bureau de vote est ouvert pour chaque scrutin. Des bureaux de centralisation du vote électronique peuvent être créés pour centraliser les opérations liées au vote électronique lors de plusieurs scrutins
- Au moins quinze jours avant le premier jour du scrutin, chaque électeur reçoit, soit par courrier postal, soit par voie électronique, soit en main propre contre signature :
 - Une notice d'information détaillant le déroulement des opérations électorales
 - Un moyen d'authentification personnel, transmis de manière à garantir sa confidentialité, permettant à l'électeur de participer au scrutin

- Le cas échéant, un document fourni par le prestataire de vote électronique présentant les principales modalités assurant la sécurité et la fiabilité de la solution de vote électronique
- Dans les collectivités et établissements publics territoriaux, l'électeur peut exprimer son vote sur un équipement informatique dédié, situé dans un local aménagé à cet effet, accessible pendant les heures de service des services de la collectivité territoriale ou de l'établissement
- L'autorité organisatrice du scrutin veille à ce que les conditions nécessaires à l'anonymat, à la confidentialité et au secret du vote soient scrupuleusement respectées
- Le vote électronique peut être réalisé sur le lieu de travail pendant les heures de service ou à distance, sur une période d'au moins 72 heures et ne dépassant pas huit jours
- Lorsque le vote à l'urne et le vote électronique sont autorisés pour un même scrutin, le vote à l'urne ne commence qu'après la clôture du vote électronique. Seuls les électeurs qui n'ont pas voté électroniquement sont autorisés à voter à l'urne
- La séance durant laquelle le dépouillement a lieu est ouverte aux électeurs. La présence du président, ou du secrétaire en cas d'empêchement, du bureau de vote électronique et d'au moins deux délégués détenteurs de fragments de la clé privée de déchiffrement, doit être constatée pour que les opérations de dépouillement puissent commencer.

Le président ouvre l'urne électronique et déchiffre les résultats afin de procéder au dépouillement des bulletins de vote. Le décompte des voix obtenues par chaque candidature est affiché de manière lisible à l'écran.



LA VIE DES CDG

**Interview d'Olivier RIOLACCI, DGS du
CDG 2B**

Page 74

**Le CDG 69 : Conférence de l'emploi des
CDG Auvergne-Rhône-Alpes,
une 17^e édition réussie**

Page 75

**Le CDG 59, un acteur engagé pour la
santé au travail et le maintien dans
l'emploi**

Page 76

**Le CDG 88 valorise ses métiers et
renforce l'attractivité du territoire !**

Page 78

**Le CDG 45 renouvelle son
identité visuelle**

Page 80



9 allée Alban Vistel

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
du Rhône



Interview d'Olivier RIOLACCI

Directeur général des services du Centre de gestion de la Haute-Corse

Pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre parcours professionnel ?

J'ai 52 ans, je suis marié et suis le père d'un enfant. Après l'obtention du Bac à Bastia, j'ai effectué des études supérieures à Aix-en-Provence où j'ai obtenu une maîtrise d'Administration Economique et Sociale. Ensuite j'ai été lauréat du concours externe des IRA et ai donc débuté ma carrière professionnelle au sein de la Fonction publique de l'Etat entre 2002 et 2004. Cette même année, j'ai sollicité et obtenu un détachement dans la Fonction publique territoriale, à l'Office Public de l'Habitat de la Haute-Corse où j'ai exercé la fonction de Directeur de la commande publique jusqu'en 2011. A l'issue, j'ai été muté puis intégré au Service d'Incendie et de Secours de la Haute-Corse. J'y ai occupé une fonction d'encadrement dans la Direction des finances pendant deux ans. Ensuite, en 2013, j'ai souhaité bénéficier d'une mobilité interne pour rejoindre la Direction des ressources humaines au sein de laquelle j'ai occupé des fonctions d'encadrement pendant 12 ans. Enfin, cette année j'ai été recruté par le CDG de la Haute-Corse où j'occupe la fonction de Directeur Général depuis le 1^{er} avril.

Pourquoi avoir fait le choix de rejoindre le CDG ?

Lorsque le CDG 2B a publié un avis de publicité dans le cadre du départ à la retraite de son Directeur, M. Jean-François VALLICCIONI, j'ai pensé posséder le profil pour candidater. En effet, comptant 21 années de fonctionnaire de catégorie A dans la Fonction publique territoriale dont 12 années en qualité d'encadrant dans le domaine de ressources humaines dans un établissement public, il m'a semblé que mes connaissances et mon expérience correspondaient aux compétences recherchées par le CDG 2B. D'autant que mon intérêt pour les sujets qui concernent le personnel ne s'est pas altéré avec le temps ; au contraire, il y a quelques années, alors que j'exerçais encore au SIS 2B, j'avais été membre d'un jury d'un examen professionnel organisé par le CDG 2B. Par conséquent, rejoindre le CDG 2B m'est apparu comme le prolongement logique de ma carrière professionnelle.

Quels sont vos objectifs et ambitions pour le CDG ?

Le CDG 2B possède une réelle culture de service public et il inscrit ses actions au profit exclusif de l'intérêt général. Ces valeurs nous obligent à demeurer un partenaire fiable et utile aux collectivités et établissements publics du département. Il nous faut également rester à l'écoute des réalités diverses et variées d'un territoire aux nombreuses zones rurales, qui compte des communes nichées dans des massifs montagneux alors que d'autres sont implantées en bordure du littoral méditerranéen. Le CDG ambitionne d'être le garant de la proximité et le premier à répondre aux attentes des collectivités et établissements publics de notre département. Le tout récent déploiement des conventions de participation relatives à la protection sociale complémentaire, a permis au CDG 2B de poursuivre son action sur le terrain, au plus près des besoins des uns et des aspirations des autres. Le CDG aborde chaque rencontre avec ses partenaires comme une occasion de mieux servir l'intérêt général.

Le CDG 69 : Conférence de l'emploi des Centres de gestion Auvergne-Rhône-Alpes, une 17^e édition réussie

Vendredi 3 octobre, plus de 200 élus et agents des collectivités territoriales de la région Auvergne-Rhône-Alpes se sont réunis pour la 17^e conférence régionale de l'emploi du CDG 69, autour de la thématique : « RH : les clés pour faire autant avec moins ». À l'heure où les collectivités territoriales sont confrontées à des contraintes budgétaires de plus en plus fortes, la question de la gestion des ressources humaines ne peut plus être considérée comme un simple enjeu de fonctionnement mais comme un levier central de transformation de l'action publique. Il ne s'agit pas seulement de faire mieux, il s'agit, dans ce contexte exigeant, de faire autrement.

Comme l'a rappelé dans son discours introductif Philippe LOCATELLI, Président du CDG 69 : « Le défi que nous devons relever est clair : optimiser nos dépenses de personnel sans détériorer l'offre de service, tout en préservant la qualité de vie au travail de nos agents. »



Pour accompagner les participants dans leurs réflexions et leurs actions, deux temps ont été proposés :

- Une matinée dédiée à un état des lieux mais aussi – et surtout – aux pistes d'action, aux retours d'expérience concrets et aux pratiques innovantes déjà mises en œuvre
- Un après-midi consacré à des ateliers pratiques, avec des outils simples, directement actionnables, pensés pour que chacun reparte avec des solutions adaptées et adaptables.



Le CDG 59, un acteur engagé pour la santé au travail et le maintien dans l'emploi

Un acteur de proximité au service des collectivités et des agents

Conscient des enjeux de santé au travail, le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Nord (CDG 59) développe une offre de services complète et adaptée aux besoins des collectivités et de leurs agents. Sa direction Santé, Sécurité et Qualité de vie au travail, composée d'une équipe pluridisciplinaire de 40 professionnels (médecins, infirmiers, psychologues, ergonomes, préventeurs...) accompagne au quotidien les collectivités pour préserver la santé des agents et assurer la continuité d'un service public local de qualité. L'objectif est clair : favoriser le maintien dans l'emploi grâce à des dispositifs concrets, innovants et humains.

La pair-aidance : un dispositif innovant pour maintenir dans l'emploi

La vie professionnelle peut être marquée par des problèmes de santé qui fragilisent la carrière des agents et l'équilibre des organisations. Pour prévenir la désinsertion professionnelle, le CDG 59 a lancé un dispositif innovant : la pair-aidance, un accompagnement fondé sur le partage d'expériences entre agents.

Inspirée des modèles de soutien entre pairs déjà utilisés dans le secteur médico-social, la pair-aidance met en relation des agents en arrêt de longue maladie avec des pairs-aidants ayant traversé des épreuves similaires et engagés dans un parcours de rétablissement. Pionnier dans la Fonction publique territoriale, le CDG 59 a expérimenté cette approche entre 2019 et 2022, avant de la structurer autour de groupes de parole mensuels réunissant 8 à 10 participants. Ces rencontres sont coanimées par un binôme professionnel (psychologue du travail, assistante sociale ou ergonome) et un pair-aidant.

Trois étapes rythment l'accompagnement : le constat de la situation, la reprise de confiance et la préparation au retour à l'activité (reprise de poste, reconversion ou projet personnel).

La pair-aidance ne se substitue ni au suivi médical ni à l'accompagnement psychologique, mais crée un espace bienveillant d'écoute et d'échange. Elle permet aux participants de se sentir compris, de partager leurs difficultés sans jugement, d'échanger des solutions concrètes et de retrouver confiance en eux.

Pour les agents, elle représente un soutien précieux face à la maladie et une aide au retour à l'emploi. Pour les collectivités, c'est un outil de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien des compétences.

En coordonnant ce dispositif, le CDG 59 confirme son engagement humain et solidaire auprès des agents territoriaux du Nord.

Le réseau des assistants de prévention : renforcer la prévention par le collectif

Pour répondre aux défis croissants en matière de santé et de sécurité au travail, le CDG 59 a créé un réseau des assistants de prévention. Ce dispositif a pour ambition de rompre l'isolement de ces acteurs essentiels, de renforcer leurs compétences et de favoriser les échanges entre collectivités. Souvent seuls face à des missions exigeantes et à une réglementation en évolution constante, les assistants de prévention jouent un rôle clé dans la protection de la santé et de la sécurité des agents.

Le réseau leur offre désormais un espace d'échange et de progression articulé autour de plusieurs actions :

- Six journées thématiques par an, consacrées à la prévention des risques, à la sécurité routière ou aux formations réglementaires ;
- Des outils de communication dédiés (plateforme, liste de diffusion, groupe d'échange) pour maintenir un lien permanent ;
- Un accompagnement personnalisé, adapté aux réalités de terrain.

Ce réseau, soutenu par les élus et les responsables des collectivités, s'inscrit dans une dynamique collective de professionnalisation et de développement d'une culture partagée de la prévention.

Des temps forts pour partager

En 2025, le CDG 59 a renforcé sa politique de prévention en organisant deux grands rendez-vous dédiés à la santé au travail. Le premier, le 13 octobre 2025, a été consacré à la sensibilisation au cancer et au retour à l'emploi après la maladie. Cette demi-journée, organisée au centre de concours Pierre Mauroy à Lille-Lezennes, a réuni employeurs, managers et agents autour d'un objectif commun : favoriser le maintien dans l'emploi des agents touchés par le cancer. Des témoignages et éclairages d'experts, notamment du Centre Oscar Lambret, de l'Espace Ressources Cancers

et du Nouvel Institut, ont permis d'aborder les différentes étapes du parcours de réinsertion, de la maladie à la reprise du travail. La MNT et le FIPHFP étaient également présents pour présenter leurs dispositifs d'appui et de prévention.

Les nombreux témoignages ont appris aux participants qu'une reprise bien préparée par l'employeur et partagée avec l'agent atteint par la pathologie peut véritablement être un puissant vecteur d'amélioration de la qualité de vie.

Le 25 novembre, le CDG 59 proposera un second événement majeur : les Assises de la prévention, consacrées cette année à la santé mentale, déclarée Grande Cause Nationale 2025. Un enjeu crucial quand un travailleur sur quatre se dit en mauvaise santé mentale et que ces troubles figurent parmi les premières causes d'arrêts maladie. Les Assises seront l'occasion de partager des pratiques, des outils et des retours d'expérience pour mieux prévenir ces situations et promouvoir le bien-être au travail.

À travers ses dispositifs innovants, ses réseaux professionnels et ses événements fédérateurs, le CDG 59 affirme son rôle d'acteur majeur de la santé au travail et du maintien dans l'emploi.

En mobilisant son expertise pluridisciplinaire et en unissant les collectivités autour d'une vision partagée de la prévention, il contribue à préserver la santé des agents territoriaux et à renforcer la qualité du service public local.



Le CDG 88 valorise ses métiers et renforce l'attractivité du territoire !

Le Centre de gestion des Vosges (CDG 88) ne se contente plus de publier des offres d'emploi. À la rentrée, il a lancé sa marque employeur et un nouveau site : nousrejoindre.cdg88.fr.

Le but ? Montrer que la Fonction publique territoriale regorge de métiers qui évoluent et qui font sens, et donner envie de rejoindre ses équipes !

Des métiers racontés par ceux qui les vivent

Sur le site, les agents prennent la parole. Émilie, Rémi, Océane... chacun raconte ce qui le motive au quotidien, ce qu'il apprécie le plus dans son travail, ou encore les avantages de travailler au CDG 88. Ces témoignages donnent à voir la diversité des missions et la dynamique de l'équipe, loin des idées reçues sur la Fonction publique. Pas besoin de connaître le fonctionnement des CDG : les témoignages et les exemples concrets permettent à tout un chacun de se projeter, de comprendre les métiers, leurs enjeux et les parcours possibles.

Une autre rubrique, "Fonction publique territoriale, c'est quoi ?", vulgarise le fonctionnement de la FPT : concours, recrutement, carrières et rémunérations. Le site permet à tous - qu'ils soient novices ou simplement curieux - de comprendre concrètement les métiers et les opportunités.

« Avec cette marque employeur et ce site, nous montrons qu'un CDG peut être moderne, dynamique et proche de ceux qui souhaitent rejoindre la Fonction publique. »

- Michel Balland, Président du CDG 88.

Un outil pour recruter et valoriser le territoire

Mais la démarche ne s'arrête pas là. Derrière le site et la marque employeur, il y a une stratégie : attirer de nouveaux talents, valoriser ceux déjà présents, et montrer que le CDG est un véritable moteur pour l'emploi dans les Vosges. Dans un contexte où le recrutement est un vrai défi, ce type d'initiative donne envie de rejoindre le service public local.

Ce site est aussi le fruit d'un travail collectif. Conçu et réalisé en interne, il a mobilisé le service communication du CDG 88, mais aussi de nombreux agents pour la création des contenus et des témoignages.

Une manière de montrer que les CDG ne se limitent pas à leurs métiers "historiques" : ils intègrent désormais des compétences créatives et stratégiques, indispensables pour relever les défis d'attractivité et de recrutement.

C'est quoi une marque employeur ?
La marque employeur désigne l'image qu'un employeur renvoie, non seulement aux candidats potentiels, mais aussi à ses propres agents. Elle traduit la culture, les valeurs et l'expérience de travail au sein de l'organisation.



DELPHINE, 41 ANS

Gestionnaire Protection Sociale Complémentaire

"J'AI ÉTÉ BIEN ACCOMPAGNÉE DÈS LE DÉBUT, ÇA M'A VRAIMENT MISE EN CONFIANCE."

Quand je suis arrivée, j'ai été bien accueillie par mes collègues, aussi bien dans mon service que dans l'ensemble du pôle « contrats cadres » avec qui je partage le bureau. C'était nouveau pour moi de travailler en open space – avant, j'avais toujours eu un bureau individuel – mais franchement, ça se passe très bien. L'ambiance est bonne, et j'ai rapidement trouvé ma place.

L'intégration, ici, c'est vraiment un point fort. Dès le recrutement, j'ai été accompagnée, et ça a continué pendant plusieurs semaines après mon arrivée. D'abord avec l'équipe, puis aussi avec la direction, la chargée du protocole et le service sécurité. C'est bien structuré, on ne se sent jamais lâché dans la nature.

Ce qui m'a agréablement surprise, c'est la moyenne d'âge : elle est très jeune. J'ai presque l'impression d'être une vieille (rires). Mais c'est ce qui donne une vraie énergie au quotidien. C'est agréable de travailler dans cet ambiance dynamique.



RÉMI, 28 ANS

Ergonomie

" JE NE ME SUIS JAMAIS SENTI AUSSI UTILE DANS MON TRAVAIL QUE DEPUIS QUE JE SUIS AU CENTRE DE GESTION."

Depuis que je travaille au CDG, j'ai vraiment le sentiment de servir à quelque chose. Chaque jour, j'apporte mon soutien et mes conseils aux agents du territoire vosgien.

Quand je vois qu'un poste est aménagé, qu'un agent repart soulagé, plus à l'aise dans son travail... je suis content. C'est concret, utile, et ça donne du sens à ce que je fais.

Le cadre de travail est top. J'ai des horaires flexibles que je peux adapter selon mes missions ergonomiques, j'ai toujours une place pour me garer, et surtout, on rigole beaucoup.

C'était important pour moi de travailler dans un endroit où il y a du sérieux, mais aussi une bonne dose de bonne humeur. Et ici, j'ai trouvé ce mix-là. Il faut juste avoir un peu d'auto-dérision... mais ça, ça me va très bien.



Le CDG 45 renouvelle son identité visuelle

Le Centre de gestion du Loiret a récemment opéré une refonte de son identité visuelle. Mathilde PITOIS, Chargée de communication du CDG 45, nous en explique les objectifs et le processus de création.

Pourquoi souhaitiez-vous créer une nouvelle identité visuelle ?

Le CDG 45 a souhaité faire évoluer son image afin de renforcer sa notoriété et de la rendre plus dynamique, lisible et accessible. Cette démarche s'inscrit dans la continuité d'un processus de modernisation amorcé dès 2020 avec la refonte de son site internet. L'objectif était de prolonger cette dynamique en diffusant une identité visuelle plus claire et cohérente auprès de ses différents publics. En tant qu'acteur incontournable du territoire, le CDG 45 exerce des missions essentielles, parfois méconnues, au service des collectivités du Loiret. Il accompagne quotidiennement ces dernières dans la gestion des ressources humaines. À travers cette nouvelle identité, l'établissement souhaitait affirmer avec force son rôle d'expert RH et de partenaire de proximité. Cette réflexion a également permis de questionner la perception externe du CDG 45 et d'identifier les leviers de communication à mobiliser pour mieux valoriser son action et accroître sa visibilité. Le logo, conçu en 2008, ne répondait plus aux attentes ni aux codes actuels. Il était devenu nécessaire de lui insuffler une nouvelle vie, en phase avec les évolutions sociétales et les tendances graphiques contemporaines, afin de porter une image plus moderne, fédératrice et impactante.

Que représente ce nouveau logo ?

Ce nouveau logo incarne la mission essentielle du CDG 45 : créer du lien. L'entrelacement des lettres illustre visuellement cette volonté de connexion, d'accompagnement et de solidarité. Le lien devient ainsi le cœur de l'identité visuelle, traduisant l'esprit de partenariat qui caractérise l'action RH du CDG 45. La typographie, conçue sur mesure par l'agence de communication, symbolise l'unité. Les lettres « CDG » s'imbriquent avec fluidité, telles des pièces de puzzle parfaitement coordonnées.

« Ce nouveau logo incarne la mission essentielle du CDG45 : créer du lien. [...] l'humain est au centre de l'action publique »

Cette construction graphique exprime :

- la complémentarité des missions du CDG45,
- la synergie continue entre les services,
- une force collective née d'éléments distincts mais unifiés.

Elle évoque également la stabilité et la cohérence, deux valeurs fondamentales du service public. Les cercles jaunes positionnés au-dessus des lettres représentent des figures humaines stylisées. Par leur teinte vive et chaleureuse, ils insufflent une dimension humaine et optimiste. Placés en équilibre au sommet du logo, ils rappellent que l'humain est au centre de l'action publique. Enfin, les nuances allant du jaune au turquoise traduisent une volonté d'ouverture et de modernité. Ce camaïeu harmonieux soutient une image à la fois solide, accueillante et résolument tournée vers l'avenir.

Quel a été le processus de création qui a mené à ce résultat ?

Le processus de création de la nouvelle identité visuelle du CDG 45 a débuté en mars 2025 avec la mise en place d'un groupe de réflexion composé de huit agents. Ce collectif a engagé un diagnostic approfondi, nourri par des échanges internes, qui ont mis en lumière un manque de visibilité et de reconnaissance de la structure auprès de ses publics cibles. Face à ce constat, une réflexion stratégique s'est imposée : comment le CDG 45 souhaite-t-il être perçu ? Comment renforcer son identification et sa lisibilité ? Le principal enjeu était de clarifier l'image du CDG 45 et de mieux faire connaître ses missions, souvent mal comprises, malgré son rôle central en matière de ressources humaines auprès des collectivités du Loiret. Le groupe de travail a défini les fondements de la future identité : choix des couleurs, éléments graphiques, iconographie, et message de fond (slogan). Un cahier des charges a ensuite été rédigé, permettant de solliciter l'agence de communication WAM, experte en communication publique et implantée localement, pour la réalisation technique du projet. Après plusieurs propositions et retours du groupe de travail et des élus, deux logos ont été présélectionnés. Afin d'impliquer l'ensemble des agents du CDG 45 et de favoriser l'adhésion au changement, un vote interne a été organisé. Une fois les explications apportées sur les évolutions portées par le nouveau logo – en lien avec le plan d'action de communication – l'ensemble du personnel a validé collectivement la nouvelle identité graphique, marquant ainsi une étape importante dans le repositionnement du CDG 45.



1987

2008



2021

CENTRE DE GESTION DE
LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU LOIRET

2025



La protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle est une garantie pour les agents et une obligation pour la collectivité publique employeur d'assurer une protection dans le cas précis : quand les agents subissent un préjudice dans le cadre de leurs fonctions : attaques (violences, injures, menaces...), poursuite en justice (liée à l'exercice des missions), ou préjudice lié aux fonctions (moral, matériel, physique).

Cette protection est encadrée par le Code général de la Fonction publique (CGFP), notamment au Titre III du Livre I^{er}, relatif aux les protections et garanties des agents publics.

1. Qui peut bénéficier de la protection fonctionnelle ?

La protection fonctionnelle peut être accordée à plusieurs catégories de personnes :

■ **Les agents en activité :**

Sont couverts par l'article L.134-1 et suivants du CGFP :

- *Les fonctionnaires*
- *Les agents contractuels*
- *Plus généralement, tous les agents publics, quel que soit leur mode d'accès à leurs fonctions.*

■ **Les agents démissionnaires ou retraités :**

- *Les anciens fonctionnaires bénéficient de cette protection*
- *La protection est accordée aux anciens agents au titre des faits survenus durant la période où ils étaient en activité. L'obligation de protection incombe à la collectivité qui employait l'agent à la date des faits, même si l'intéressé n'a plus la qualité d'agent public au moment où il formule sa demande.*

■ **Les collaborateurs occasionnels du service public :**

Les personnes possédant cette qualité ont droit à la protection fonctionnelle (CE, 13 janvier 2017, n°386799).

■ **Les agents publics élus :**

Ces agents ont également droit à la protection (CE, 8 juin 2011, n°312700).

■ **Les agents de sécurité intérieure :**

Pour les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, les policiers municipaux et les gardes champêtres notamment, une disposition législative spécifique (article L.113-1 du code de la sécurité intérieure) confirme que la protection couvre « les préjudices qu'ils subissent à l'occasion ou du fait de leurs fonctions ». Cette protection leur bénéficie également lorsqu'ils sont entendus dans le cadre de l'audition libre.

La protection fonctionnelle s'étend également, sous conditions, aux ayants droit de l'ensemble des agents (article L.134-7 du CGFP).

■ **Les ayants droit de l'agent :** La protection peut être accordée si les ayants droit engagent des poursuites civiles ou pénales contre les auteurs d'atteintes volontaires dont ils sont victimes du fait des fonctions exercées par l'agent. Les bénéficiaires sont :

- *Le conjoint, le concubin, ou le partenaire lié par un PACS à l'agent*
- *Les enfants*
- *Les ascendants directs.*

Il est crucial de noter que la protection fonctionnelle ne peut pas être accordée à un agent public pour des faits liés à l'exercice de son mandat syndical (CAA Bordeaux, 6 juillet 2020, n°18BX04050). De plus, elle n'est due que lorsque les agissements concernés visent l'agent à raison de sa qualité d'agent public.

2. Qui accorde la protection fonctionnelle ?

L'obligation d'organiser la protection fonctionnelle incombe à la collectivité publique qui emploie l'agent à la date des faits en cause ou des faits qui lui ont été imputés. La décision d'accorder ou de refuser la protection fonctionnelle à un agent public relève, par principe, de la compétence de l'autorité territoriale, par exemple, le maire ou le président de l'exécutif local pour les collectivités territoriales.

■ **Anciens agents :** Même si l'agent n'a plus la qualité d'agent public, par exemple, il est à la retraite ou démissionnaire ; au moment où il formule sa demande, l'obligation de protection est toujours due par la collectivité qui l'employait à la date des faits.

■ **Agents multi-employeurs :** Lorsqu'un agent exerce simultanément dans plusieurs collectivités publiques, l'autorité compétente est celle dans laquelle il exerce les fonctions au titre desquelles il fait l'objet de condamnations ou de poursuites.

- **Services d'incendie et de secours (SIS) :** Pour un agent relevant d'un SIS, l'autorité compétente est le président du conseil d'administration, en vertu de son pouvoir de nomination et de son autorité hiérarchique.

3. Comment l'agent doit-il demander la protection fonctionnelle ?

La protection est mise en œuvre sur simple demande de l'agent ou de ses ayants droit. Bien qu'une demande écrite formalisée ne soit pas toujours imposée par la loi pour l'octroi de la protection, la demande de prise en charge des frais d'instance (civile ou pénale) doit être formulée par écrit par l'agent ou l'ancien agent auprès de la collectivité employeur.

La décision d'accorder la protection indique les faits au titre desquels elle est accordée et précise les modalités d'organisation de la protection, y compris sa durée.

Lorsque l'administration refuse d'accorder sa protection, ce refus doit être motivé, car il refuse un avantage dont l'attribution constitue un droit pour l'agent remplissant les conditions. Le silence gardé par l'autorité compétente pendant deux mois équivaut à une décision implicite de rejet.

4. Quelles sont les conditions pour que la protection fonctionnelle soit accordée à un agent victime d'attaques ?

Pour qu'un agent victime bénéficie de cette protection, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies, portant sur la nature des faits, le lien avec la fonction, et l'absence de faute personnelle. Trois conditions cumulatives doivent être remplies pour qu'un agent victime bénéficie de la protection.

- **le lien de causalité :** Il doit exister un lien de causalité entre le fait générateur de l'attaque et les fonctions exercées par l'agent. Les actes doivent avoir eu lieu dans le cadre des fonctions de l'agent ou en raison de ses fonctions
- **L'absence de faute personnelle :** La protection est due aux agents victimes d'attaques sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée
- **Condition relative à la nature et à la cause des attaques :** L'agent doit être victime d'agissements qui constituent une attaque volontaire. La collectivité doit protéger les agents contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences. De manière générale, la protection est due pour toute attaque quelle qu'en soit la nature subie par l'agent. La protection s'applique aussi en cas d'atteinte aux biens comme les dommages causés aux véhicules. Concernant les auteurs des attaques, la notion de tiers est entendue au sens large. Les attaques peuvent émaner de personnes privées ou d'usagers du service, d'autres agents publics, par exemple, en cas de harcèlement.



5. Quelle est la distinction entre « faute personnelle » et « faute de service » ?

La distinction est cruciale car elle détermine la responsabilité et l'octroi de la protection.

- **La faute de service :** C'est un acte impersonnel, commis dans l'exercice des fonctions. Elle engage la responsabilité de l'administration devant les juridictions administratives, en ce cas, l'administration est tenue de couvrir l'agent.
- **La faute personnelle :** C'est la faute commise matériellement en dehors du service ou la faute particulièrement grave et inexcusable, notamment intentionnelle, commise à l'intérieur du service. C'est par exemple un détournement de fonds ou un acte de violence. En ce cas, la faute engage la responsabilité de l'agent devant les juridictions judiciaires.

La protection fonctionnelle est refusée si le dommage provient exclusivement d'une faute personnelle détachable des fonctions. Si une faute personnelle a conjugué ses effets avec une faute de service, l'administration n'est tenue de couvrir l'agent que pour la part imputable à la faute de service.



6. Quelles poursuites sont couvertes par la protection fonctionnelle ?

La protection fonctionnelle s'étend sur différents types de poursuites et d'instances juridictionnelles.

Lorsqu'un agent est mis en cause en raison de faits liés à l'exercice de ses fonctions et qu'aucune faute personnelle ne lui est imputable, la protection couvre les poursuites engagées devant :

- **Les juridictions civiles** : La protection s'applique lorsque l'agent est poursuivi par un tiers devant les juridictions civiles. L'administration doit couvrir l'agent des condamnations civiles prononcées contre lui et prendre en charge l'ensemble des frais de cette instance. Cette obligation est intégrale si le dommage trouve son origine exclusive dans une faute de service.

- **Les juridictions pénales** : La collectivité doit accorder sa protection à l'agent qui fait l'objet de poursuites pénales pour des faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle. L'administration doit prendre en charge les honoraires d'avocat, les frais de procédure, le montant du cautionnement imposé à l'agent dans le cadre d'un contrôle judiciaire, et apporter une assistance dans le cas où l'agent poursuivi intenterait une action en justice pour faire respecter la présomption d'innocence.

Certaines instances **ne sont pas couvertes par la protection fonctionnelle** :

- **Juridictions financières** : La mise en cause d'un gestionnaire public par un tiers devant la Cour des comptes n'entre pas dans le champ d'application de la protection fonctionnelle. L'administration n'est pas tenue de lui accorder une protection, et la prise en charge des frais d'avocat n'est pas possible dans ce cadre.
- **Mandat syndical** : La protection fonctionnelle ne peut être accordée à un agent public pour des faits liés à l'exercice de son mandat syndical.



7. Quel est le contenu de la protection fonctionnelle accordée ?

L'obligation de protection a pour objectif de faire cesser les attaques et d'assurer à l'agent une réparation adéquate des torts subis.

- **Mesures de soutien et/ou de prévention** : Lorsque l'agent public est victime d'attaques (violences, menaces, harcèlement, diffamation, outrages, etc.), l'administration a une obligation de prévention et doit mettre en œuvre des moyens appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques si elles sont imminentes ou n'ont pas pris fin.
- **Mesures conservatoires et d'urgence** : Lorsque la collectivité publique est informée de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, elle doit prendre sans délai et, à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir l'aggravation des dommages.
- **Mesures de protection opérationnelles** : La collectivité peut assurer à l'agent une protection physique, au besoin par la force publique, ou procéder à un changement d'affectation dans l'intérêt du service.
- **Actions administratives** : Si l'agresseur est un autre agent public, l'administration doit engager une procédure disciplinaire contre celui-ci.
- **Soutien médiatique et communication** : La protection peut prendre la forme de l'exercice d'un droit de réponse adressé par l'administration au média en cause, ou par l'agent diffamé lui-même s'il y est autorisé.
- **Assistance de l'agent dans les procédures judiciaires** : Cette assistance couvre les instances civiles, pénales ou administratives, tant lorsque l'agent est victime que lorsqu'il est mis en cause, pour des faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle. La collectivité peut assister l'agent notamment en le conseillant sur les procédures à suivre, la juridiction à saisir ou encore en lui recommandant un avocat.
 - **Prise en charge des frais de défense**
 - **Couverture des honoraires d'avocat**
 - **Frais de procédure**
- **Réparation des préjudices subis par l'agent** : L'administration a une obligation de réparation des différents préjudices que l'agent a pu subir à l'occasion ou du fait de ses fonctions.

- **Dommages matériels :** L'indemnisation est immédiate pour les dommages matériels (vandalisme de véhicule, destruction d'objets personnels), dès lors que l'agent produit les pièces justificatives nécessaires, sans qu'il soit requis d'identifier les auteurs des faits au préalable.
- **Dommages corporels et personnels :** L'agent a droit à la réparation intégrale des préjudices causés par les violences qu'il a subies.
- **Garantie de l'agent contre les condamnations civiles :** La garantie contre les condamnations civiles s'applique lorsque l'agent est poursuivi par un tiers devant les juridictions judiciaires pour des faits liés à ses fonctions, sous réserve de l'absence de faute personnelle détachable.
- **Principe de couverture :** La collectivité doit couvrir les condamnations civiles qui auraient été prononcées contre l'agent poursuivi par un tiers pour une faute de service, dans la mesure où aucune faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est imputable à cet agent.
- **Couverture intégrale (faute de service pure) :** Si le dommage trouve son origine exclusivement dans une faute de service, l'administration est tenue de couvrir intégralement l'intéressé des condamnations civiles prononcées contre lui. La protection est accordée en couvrant l'agent des condamnations civiles prononcées contre lui et en prenant en charge l'ensemble des frais de cette instance.
- **Couverture partielle (faute mixte) :** Lorsque la faute est mixte, c'est-à-dire qu'une faute personnelle a conjugué ses effets avec ceux d'une faute de service distincte, l'administration est tenue de couvrir l'agent uniquement pour la part imputable à cette faute de service.

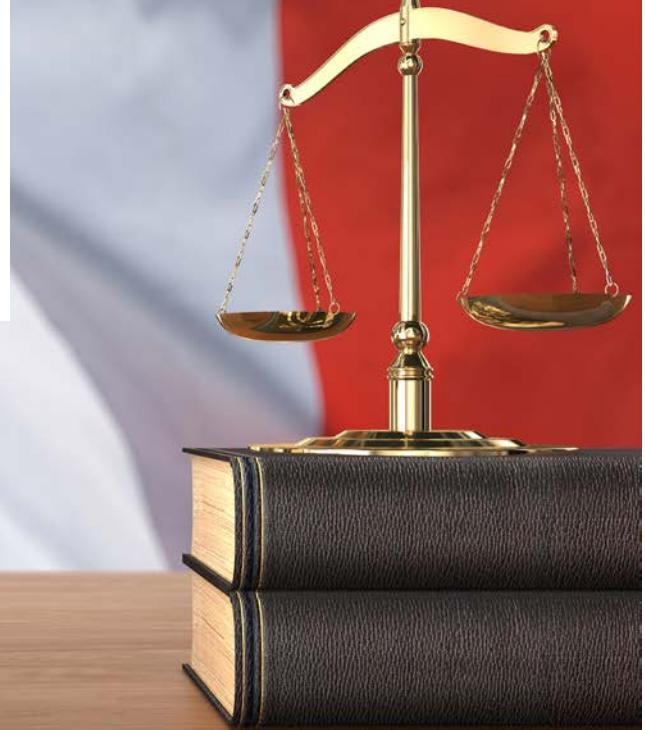
Il est important de noter que, devant les **juridictions pénales**, cette garantie se limite à l'action civile, et l'administration ne peut pas payer les éventuelles amendes pénales auxquelles l'agent serait condamné, même en cas de faute de service reconnue à raison du **principe de la personnalité des peines**.



8. La protection fonctionnelle peut-elle être retirée ?

La protection fonctionnelle, une fois accordée par l'administration, constitue une décision créatrice de droits. De ce fait, sa remise en cause est strictement encadrée par la jurisprudence administrative, distinguant le retrait pour le passé et l'abrogation pour l'avenir.

- **Retrait de la protection - effet rétroactif :** La décision accordant la protection fonctionnelle ne peut être légalement retirée plus de quatre mois après sa signature. Ce délai s'applique même si l'existence d'une faute personnelle est révélée après l'octroi de la protection. Par exception, le retrait au-delà de quatre mois n'est possible que si la décision a été obtenue par fraude. La décision accordant la protection ne peut, par ailleurs, être assortie d'une condition suspensive ou résolutoire.
- **Abrogation de la Protection - effet pour l'avenir :** L'administration a la faculté de mettre fin pour l'avenir à sa décision d'octroi. Cela est possible dans les cas suivants :
 - **Révélation d'une faute personnelle :** Si l'administration constate postérieurement à sa décision l'existence d'une faute personnelle de l'agent
 - **Conditions non remplies :** Si l'administration constate, à la lumière d'éléments nouvellement portés à sa connaissance, que les conditions de la protection fonctionnelle n'étaient pas réunies ou ne le sont plus. Cela inclut le cas où les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.



PRÉSENTATION MÉTIER



L'enseignant artistique

Le métier d'enseignant artistique au sein de la Fonction publique Territoriale est un rôle essentiel qui combine expertise artistique et compétence pédagogique. Ces professionnels sont chargés d'enseigner des pratiques artistiques spécialisées, tout en développant la curiosité et l'engagement artistique des élèves. Ils œuvrent à la transmission des répertoires les plus larges possible et inscrivent leur activité dans le projet collectif de l'établissement d'enseignement.

Les enseignants artistiques sont majoritairement employés par les collectivités territoriales (communes, structures intercommunales, départements) et sont rattachés à la direction de l'établissement. Ils se répartissent principalement en deux cadres d'emplois au sein de la filière culturelle :

- Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique (Catégorie A), régis par le décret n°91-857 du 2 septembre 1991
- Les assistants territoriaux d'enseignement artistique (Catégorie B), régis par le décret n°2012-437 du 29 mars 2012.

Leurs conditions d'exercice impliquent généralement un travail en salle de cours, mais aussi des déplacements (écoles primaires, maisons de quartier, centres culturels) en fonction du projet de l'établissement.

Quelles sont les missions de l'enseignant artistique ?

Les activités et missions de l'enseignant artistique sont diverses et vont au-delà de la seule transmission technique. La mission fondamentale est l'enseignement d'une discipline artistique (musique, danse, théâtre). Elle comprend l'organisation et le suivi des études des élèves.

Pour les professeurs d'enseignement artistique (Catégorie A), l'article 2 du décret statutaire leur confère également la charge d'assurer la direction pédagogique et administrative de certains conservatoires et des établissements non classés.

Pour les assistants d'enseignement artistique (Catégorie B), les titulaires du grade d'assistant sont chargés d'assister les enseignants des disciplines artistiques, notamment en assurant l'accompagnement instrumental des classes. Les titulaires sont chargés de tâches d'enseignement dans

divers établissements classés ou non, et d'apporter une assistance technique ou pédagogique aux professeurs.

Outre l'enseignement direct, l'enseignant artistique est impliqué dans :

- L'évaluation des élèves : Conception, application et évaluation de dispositifs pédagogiques (individuels et collectifs), organisation des modalités de contrôle des connaissances et participation à la conduite de jurys.
- La conduite de projets : L'accompagnement de projets pédagogiques, artistiques et culturels, cela inclut la conception et la planification de projets innovants et interdisciplinaires, en cohérence avec le projet d'établissement et en mobilisant les ressources du territoire.
- La pratique artistique : Effectuer des recherches dans sa spécialité, évaluer et perfectionner sa propre pratique artistique et pédagogique, se confronter aux différentes productions artistiques et développer des interventions artistiques et pédagogiques en dehors de l'établissement.

Quelles compétences pour être enseignant artistique ?

La fonction d'enseignant artistique exige un socle de compétences multifactoriel qui transcende la seule maîtrise technique de la discipline. Ces aptitudes se structurent autour de trois axes principaux : les savoirs théoriques, les savoir-faire techniques et les connaissances socioprofessionnelles. L'exercice de la fonction d'enseignant requiert la conjugaison d'une expertise artistique approfondie et de compétences pédagogiques ciblées, structurant l'identité professionnelle autour de deux piliers fondamentaux.

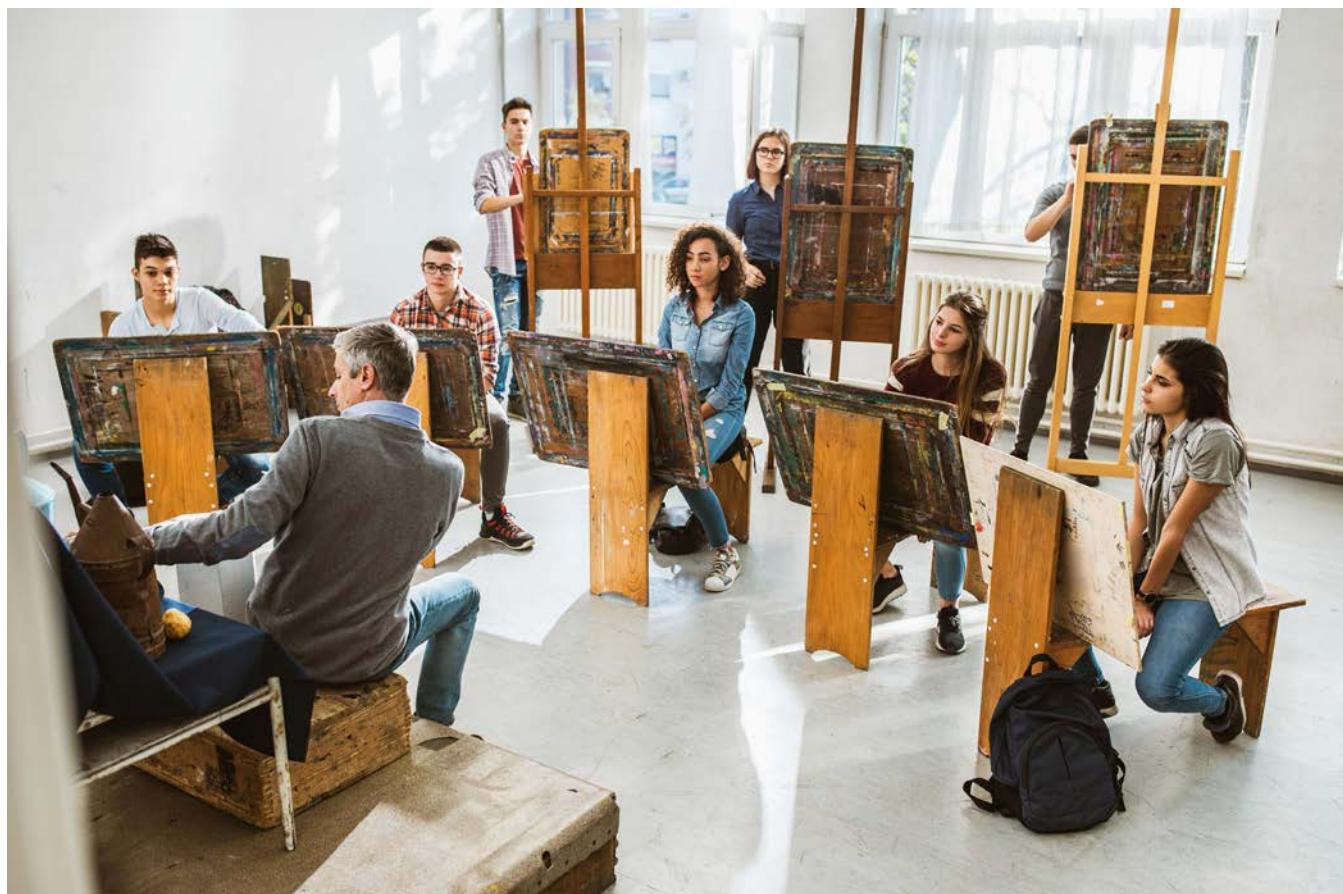


Le socle pédagogique et artistique :

- Maîtrise technique et didactique de l'action : Il incombe de dispenser l'enseignement technique des gestes artistiques (corporels ou instrumentaux) en appliquant une pédagogie différenciée, adaptée aux formats d'enseignement individuels ou collectifs. Ce rôle implique le perfectionnement continu et l'évolution des qualités d'exécution et d'interprétation des élèves.
- Culture artistique et apports théoriques : L'enseignant doit détenir une connaissance solide des fondements théoriques et pratiques des langages artistiques. Cette expertise couvre l'évolution des esthétiques, la maîtrise active des répertoires, ainsi que la dimension historique, philosophique et sociologique de l'art.
- Articulation des compétences et de la créativité : La mission requiert la conception et l'établissement des liens essentiels entre le processus d'acquisition des compétences techniques et le développement de la capacité créative inhérente aux élèves.
- Adaptation didactique : L'enseignant est également tenu d'ajuster les méthodes d'enseignement aux spécificités de chaque apprenant. Ceci suppose l'identification et l'encouragement de l'expression de la personnalité, de la sensibilité et des potentiels individuels.

L'ancre institutionnel et la gestion de projet

- Maîtrise du cadre réglementaire : L'enseignant doit maîtriser les enjeux, l'évolution et le cadre normatif de l'enseignement artistique spécialisé et du secteur du spectacle vivant. Cette obligation inclut la connaissance des programmes et niveaux de qualification nationaux, ainsi que des textes et schémas d'orientation pédagogique ministériels et interministériels applicables.
- Gestion et organisation de l'activité : Ce volet implique la mobilisation des méthodes et techniques d'évaluation pertinentes, ainsi que la possession des principes et techniques régissant la conduite de projet.
- Connaissance de l'environnement professionnel : Il est requis d'assurer la compréhension du fonctionnement structurel de l'établissement d'enseignement artistique et la connaissance de l'environnement institutionnel et professionnel (acteurs, dispositifs, réseaux) dans lequel s'inscrit la fonction.
- l'établissement d'enseignement artistique et la connaissance de l'environnement institutionnel et professionnel (acteurs, dispositifs, réseaux) dans lequel s'inscrit la fonction.



Quelle formation pour devenir enseignant artistique ?

Pour devenir enseignant artistique, l'accès se fait par la voie du concours externe, interne ou troisième voie pour les cadres d'emplois d'Assistant Territorial d'Enseignement Artistique (ATEA - Catégorie B) et de Professeur Territorial d'Enseignement Artistique (PEA - Catégorie A). La formation requise dépend du cadre d'emplois et de la spécialité visée.

Pour le concours externe :

- Pour le cadre d'emplois de Professeur Territorial d'Enseignement Artistique (Catégorie A) l'accès par concours externe exige la détention du Certificat d'Aptitude (CA) aux fonctions de professeur des conservatoires classés (pour les spécialités musique, danse, et art dramatique) et une formation d'une durée au moins égale à un second cycle d'études supérieures (niveau Bac+5) figurant sur une liste établie par décret ou et exige de justifier d'une pratique artistique dont le niveau est apprécié par le ministre chargé de la culture, après avis d'une commission spécifique (pour la spécialité arts plastiques).
- Pour le cadre d'emplois d'Assistant Territorial d'Enseignement Artistique (Catégorie B) l'accès par concours externe est généralement ouvert aux titulaires du diplôme d'État dans la discipline concernée (pour la Musique, la Danse ou l'Art Dramatique), du diplôme Universitaire de musicien intervenant, ou encore d'une qualification reconnue équivalente par la Commission d'équivalence de diplômes.
- Les candidats au concours d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe doivent être titulaires pour toutes les spécialités d'un diplôme sanctionnant une formation technico-professionnelle homologué au niveau III correspondant à l'une des spécialités du concours ou d'une qualification reconnue comme équivalente. Pour la spécialité danse, les candidats doivent être titulaires du diplôme d'État de professeur de danse, ou l'un des diplômes ou autorisations mentionnés au 4° du I de l'article 3 du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique. Ce concours est également ouvert, pour l'enseignement des arts plastiques, aux candidats justifiant d'une pratique artistique appréciée par le ministre chargé de la culture, après avis d'une commission créée par arrêté du même ministre.

Pour le concours interne : Il est ouvert aux agents publics (notamment les ATEA pour le concours de PEA) justifiant d'une certaine ancienneté et possédant les diplômes requis ou ayant suivi la formation spécifique.

Pour le troisième concours : Il est ouvert aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle, de mandats d'élu local ou de responsabilités associatives pendant une durée déterminée.

En résumé, la formation pour devenir enseignant artistique est principalement sanctionnée par des diplômes spécifiques (CA, DE, DUMI) permettant l'inscription aux concours organisés par les Centres de Gestion de la FPT.

Quels sont les facteurs d'évolution des missions et de l'environnement professionnel des enseignants artistiques ?

L'environnement professionnel des enseignants artistiques est soumis à des évolutions significatives, qu'elles soient d'ordre institutionnel, sociétal ou technologique. Ces changements sont directement liés aux politiques publiques et au cadre institutionnel de l'enseignement artistique spécialisé. Ceci peut être dû à l'harmonisation européenne en matière d'enseignement, à l'application de la charte du ministère de la Culture relative à l'enseignement artistique spécialisé, ou encore à la généralisation de la mise en place d'établissements de formation d'enseignants de musique et de danse, ainsi qu'au développement des structures de formation spécialisée. De même, le développement des intercommunalités, et l'impact des politiques sociales et culturelles locales, ainsi que l'essor des dispositifs partenariaux et contractualisés. De plus, l'évolution des pratiques sociales et artistiques de la population constraint les enseignants à adapter leurs méthodes et leurs répertoires, notamment avec le développement des pratiques et l'intégration de nouveaux supports numériques dans l'enseignement et la création. Ces facteurs d'évolution soulignent la nécessité pour l'enseignant artistique de se perfectionner et d'effectuer des recherches constantes dans sa spécialité pour faire évoluer ses qualités d'exécution technique et artistique, ainsi que sa pratique pédagogique.



Le dispositif unique pour découvrir les 240 métiers de la FPT

Le CNFPT et la FNCDG s'engagent ensemble pour faire connaître la diversité et la vitalité des métiers de la Fonction publique territoriale.

« 2 minutes avec »

Partagez le quotidien des professionnels qui font vivre les territoires grâce à des témoignages vidéo passionnants.



LES MÉTIERS TERRITORIAUX
Pourquoi pas vous ?

Les « Guides métiers »

Des ressources de référence pour découvrir la richesse des missions et l'accès à chaque métier territorial.



Retrouvez les Métiers territoriaux sur Instagram (@metiers_territoriaux) et sur metiersterritoriaux.fr

80 rue de Reuilly - 75012

Annuel réalisé par la FNCDG

Directeur de Publication : Michel HIRIART

Co-Directeur de la Publication : Thierry SENAMAUD

Rédaction : Cindy LABORIE, Simon MILANDRE, Sonia HOLZMANN

Maquette : Yoan LEBLOND

Crédit Photo : iStock

Impression : Skemane



Retrouvez toutes nos publications en ligne

Consultez l'ensemble des numéros du magazine de la FNCdg ainsi que nos rapports et dossiers thématiques en version numérique



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale