Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission « Carrière et dialogue social » de la FNCDG

Jeudi 29 janvier 2015
Au siège de la Fédération
80 rue de Reuilly
75012 PARIS
14h00 – 16h30

COMPTE-RENDU DE LA REUNION

PRÉSENTS

Président de la Commission
Philip SQUELARD (Loire-Atlantique)

Présidents
Maurice BARTHELEMY (Aveyron), Jean-Jacques BERNARD (Ille-et-Vilaine), Reine BOUVIER (Gard), Roland BRAY (Cantal), Hubert PICARD (Calvados), Claude PONZO (var)

Référents FNCDG
Anne GUIBERT (Juriste – Chargée de mission)
Lucie VILMOT (Juriste – Chargée de mission)

Directeurs et directeurs-adjoints
Pierre-Yves BLANCHARD (Grande Couronne), Cécile DELFORGE (Aisne), Christine DUPONT (Manche), Bernard LESE (Alpes-Maritimes), Martine PATRIER (Calvados), Catherine SPICHA (Charente)

Responsables de services et techniciens
Isabelle GUICHARD-REGY (Loir-et-Cher), Marina GUTKNECHT (Morbihan), Anne MILLET (Loir-et-Cher), Pierre MOREL (Manche), Éric PERRET (Saône-et-LOIRE)

EXCUSÉS

Président de la Commission
Roland LABRANDINE (Puy-de-Dôme)

Présidents
Michel BACHELARD (Côte d'Or), Marc BAIETTO (Isère), Guy BRANCHUT (Charente), Joseph BROHAN (Morbihan), Jean-Marc FRIZOT (Saône-et-Loire), Florence GALZIN (Loiret), Auguste PICOLLET (Savoie), Didier REVEAU (Sarthe), Constantin RODRIGUEZ (Nièvre), Jean-Pierre Salles (Orne), Thierry VAITILINGOM (Réunion)

Vice-présidente
Martine LOHEZIC (Morbihan)

Directeurs et Directeurs-adjoints
Alexandra BUTEL (Hautes-Alpes), Jean-Pierre CAVALLO (Alpes-Maritimes), Elisabeth CHESNEAU (Sarthe), Pascale CORNU (Bas-Rhin), Florence DESHOUX (Côte d'Or), Marie-Christine DEVAUX (Nord), Xavier LALONDE (Aisne), Line LOUPEC (Alpes-Maritimes), Cédric MACRON (Saône-et-Loire), Jérémie MARCHAND (Pyrénées-Atlantiques), Gilles RENDLER (Haut-Rhin), Claude SORET-VIROLLE (Grande Couronne), Antoine TICHON (Réunion)

Responsables de services
Annick BRAESCH (Haut-Rhin), Valérie CHOPIN (Loir-et-Cher), Françoise DELAVEAU-DESOEUVRE (Loir-et-Cher), Patricia DUCHATEAU (Loir-et-Cher), Sylvie FUGIER (Isère), Séverine GAUBERT (Ille-et-Vilaine), Zineb LESQUELIN (Réunion), Édith MERRANT (Côtes D'Armor), Jean-Michel PAVIOT (Ille-et-Vilaine)

Philip SQUELARD, ouvre la réunion en remerciant les membres de la commission d'avoir répondu à cette invitation. Il excuse Roland LABRANDINE (co-Président de la commission) et Marie-Christine DEVAUX (référente ANDCDG de la commission), qui n'ont pas pu venir.

Un tour de table est réalisé pour que chaque membre puisse se présenter.

La nouvelle organisation des commissions de la Fédération suite au renouvellement des instances le 16 octobre 2014 est présentée.
Désormais il n'y a plus que 4 commissions co-présidées :

- **Santé et sécurité au travail** (Daniel LEROY, Président du CDG de Seine-et-Marne et Gilles ADELSON, Président du CDG de la Guyane)
- **Carrière et dialogue social** (Philip SQUELARD, Président du CDG de Loire Atlantique et Roland LABRANDINE, Président du CDG du Puy de Dôme)
- **Emploi et concours** (Loïc CAURET, Président du CDG des Côtes d'Armor et Jean-François PEUMERY, Président du CIG de la Grande-Couronne)
- **Communication et nouvelles technologies** (François FORIN, Président du CDG de Meurthe-et-Moselle et Marc GODEFROY, Président du CDG du Nord)

1) L'encadrement des FMPE et de la fin de détachement sur emploi fonctionnel.

➢ Les fins de détachement sur emploi fonctionnel

Philip SQUELARD revient sur les élections municipales de 2014 qui ont provoqué un mouvement de mobilité sans précédent dans son département. Il fait écho de situations de décharges de fonction assez brutales. Ces comportements peu respectueux des fonctionnaires pourraient être évités au travers d'une formation à proposer aux nouveaux élus.

Reine BOUVIER explique qu'une approche des nouveaux élus a lieu dans le Gard afin de les informer sur la fonction des CDG. À cette occasion, le CDG indique aux maires le coût impliqué par les décharges de fonction.

Lucie VILMOT revient sur des éléments de statistiques. La FNCDG a sollicité les CDG pour connaître les situations de fins de détachement sur emploi fonctionnel rencontrées depuis les élections municipales 2014. 46% des CDG ont répondu à l'enquête. Il faut noter que la majorité des CDG ayant répondu n'ont pas de problème.
Résultats actuels :

- **50%** des CDG ayant participé n'ont **pas de procédure** à signaler,
- **20%** des CDG participants déclarent une **mise en congé spécial**, cela concerne 12 agents,
- **30%** des CDG qui ont répondu indiquent des placements en **surnombre**. 22 agents sont concernés,
- **9%** des CDG participants déclarent une **prise en charge**. 9 agents sont concernés,

- **9%** des CDG ayant participé déclarent une **réintégration sur un emploi correspondant,** ce qui concerne 7 agents,
- 1 seul **licenciement** a été signalé ce qui concerne **2%** des CDG ayant répondu.

Martine PATRIER rappelle que le mouvement de fusion de communes et d'intercommunalités va accroître le problème et l'effet d'étroitisation de l'offre.

Philip SQUELARD propose de se rapprocher des collègues travaillant en intercommunalité afin de pouvoir aborder les questions des ressources humaines en amont des mouvements de personnel.

➢ **<u>Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi</u>**

Maurice BARTHELEMY précise que la réinsertion des FMPE est complexe, les salaires n'incitant pas forcément à retravailler. Un FMPE peut trouver sa situation plus favorable qu'un nouvel emploi avec des conditions de travail difficiles.

Anne MILLET ajoute que la mobilité géographique est très difficile à mettre en œuvre. Le CDG du Loir-et-Cher va devoir prendre en charge des FMPE d'un centre de loisir qui se trouve dans les Hautes-Alpes.

Pierre-Yves BLANCHARD propose de s'inspirer de la FPH. Dans les hôpitaux, après une prise en charge limitée dans le temps, les agents sont renvoyés à leurs employeurs.

Lucie VILMOT indique que la FNCDG propose de limiter la durée de prise en charge.

Martine PATRIER souligne que certains FMPE sont de collectivités non affiliées, cela revient à faire peser le poids de ces agents sur les petites collectivités.

Pierre-Yves BLANCHARD rappelle que sociologiquement, si une personne ne trouve pas de travail avant un an elle devient chômeur de longue durée. Il faut donc chercher à agir pendant ce laps de temps.
La mise en disponibilité d'office ne marche pas dans la FPE, le dispositif de la FPH (réintégration de plein droit dans la collectivité ayant procédé à la suppression de l'emploi) est plus efficace.

Philip SQUELARD précise les trois propositions de la FNCDG concernant les FMPE.
Parmi les propositions qui pourront être transmises aux pouvoirs publics figurent :
1. Le réexamen de la durée de la période de surnombre ;
2. La fin systématique de la prise en charge dès que l'agent remplit les conditions minimales nécessaires au départ en retraite ;
3. Faire cesser la prise en charge au terme de cinq années, et placer l'agent en disponibilité d'office.

Martine PATRIER indique un retour d'expérience. Une personne placée en disponibilité d'office est plus incitée à retrouver du travail. Elle approuve la proposition de la FNCDG si au terme de la prise en charge la personne est placée en disponibilité d'office.

Pierre-Yves BLANCHARD indique un point de vigilance concernant le droit au départ en retraite, les délais ne sont pas les mêmes pour les DG. En cas de mise

en œuvre de la 2ème proposition, il faudra songer à ce point ou proposer une harmonisation.
La mise en œuvre de la 3ème proposition pourrait inciter les communes à ne pas supprimer de poste de manière injustifiée.

Philip SQUELARD consulte les participants sur la 3ème proposition en incluant la mise en disponibilité d'office ou le retour à l'employeur.

Cette proposition reçoit l'aval général à l'exception de **Christine DUPONT** qui indique que le phénomène de fermeture des classes en communes rurales fait pesait une grosse difficulté budgétaire sur ces communes.

Bernard LESE souligne le dévoiement du dispositif car beaucoup de communes n'essaient pas de reclasser en leur sein.

Pierre-Yves BLANCHARD suggère la mise en œuvre de solutions à géométrie variable (selon la taille de la commune ou son affiliation ou non à un CDG).

Philip SQUELARD consulte les participants à la réunion sur les trois propositions. Il faudra commencer à formuler les propositions retenues qui sont :

- Le réexamen de la durée de la période de surnombre ;
- La fin systématique de la prise en charge dès que l'agent remplit les conditions minimales nécessaires au départ en retraite ;
- Faire cesser la prise en charge au terme de cinq années, et placer l'agent en disponibilité d'office ou retour chez l'employeur.

2) Études des propositions issues de la CNET

La parole est donnée à **Anne GUIBERT** pour la présentation de ce point.
Elle rappelle les propositions de la CNET qui concernent la commission carrière et dialogue social :
1. Participer à la création du dossier individuel des agents publics sur support électronique dans le cadre d'un accès distant proposé aux collectivités.
2. Permettre la création d'un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du CET et en confier la gestion aux Centres de Gestion.
3. Maintenir la possibilité ouverte à tous les agents publics de disposer, parallèlement à l'exercice de leurs fonctions, du statut d'auto-entrepreneur.
4. Ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés.

Concernant la 2ème proposition, **Martine PATRIER** rappelle qu'il ne faut pas oublier que la prise en charge financière est encore facultative.

Pierre-Yves BLANCHARD indique que l'esprit est de mutualiser et que les CDG sont les mieux placés à ce niveau.

Philip SQUELARD souligne que l'élément financier est nouveau dans le débat de l'emploi.
Pierre-Yves BLANCHARD estime que cela contribue à une solidarité intergénérationnelle qui est intéressante.

Jean-Jacques BERNARD précise que bien que validée par le CA, la 3ème proposition fait débat.

Pierre-Yves BLANCHARD indique que sous le gouvernement Sarkozy il y a eu un mouvement de porosité public/privé, mais les récentes affaires politiques ont contribué à un retour vers plus de rigueur. Il faut trouver un point d'équilibre. Il précise également que le tassement des grilles, et les faibles salaires justifient l'autorisation de ce dispositif.

Jean-Jacques BERNARD souligne que la possibilité de cumuler pour les autoentrepreneurs est plus simple à mettre en œuvre pour les temps non complets mais cela peut être problématique dans le cadre des temps complets. Cet avis est appuyé par **Hubert PICARD**.

3) Partenariat avec la CNRACL

Philip SQUELARD cède la parole à Lucie VILMOT pour ce point.

La loi du 9 novembre 2010 relative au droit à l'information des actifs a introduit la possibilité pour les affiliés à la CNRACL de demander un Relevé de situation individuel électronique (RISe) et un Entretien Information Retraite (EIR). La CNRACL s'est donc fixée comme objectif prioritaire de renforcer la complétude et la qualité des comptes individuels retraite (CIR) accessibles en continu.

Les CDG ont déjà conclu des conventions de partenariat avec la CNRACL. Pour venir en appui des nouvelles conventions de partenariat (2015/2017) à conclure entre les CDG et la Caisse des Dépôts agissant en tant que gestionnaire de la CNRACL, qui ont été élaborées avec le Conseil National Technique (CNT) représentant les directeurs de CDG et qui font suite aux précédentes conventions de partenariat (2011/2013), prorogées par un avenant pour l'année 2014, il est proposé de conclure un partenariat au niveau national entre la FNCDG et la CNRACL.

La FNCDG souhaite signer un protocole de partenariat national avec la CNRACL pour une durée de trois ans.
Les CDG s'engagent à prendre les mesures pour pouvoir assurer la permanence de la fonction de correspondant retraite pour les collectivités de leurs périmètres, au titre de la CNRACL.
Les CDG sont invités à exercer trois missions auprès de leurs collectivités affiliées :

- Informer et assister les employeurs;
- Organiser et animer des séances d'information collective ;
- Intervenir, au titre de la CNRACL, sur des actes de gestion accomplis pour le compte d'une collectivité affiliée.

La Caisse des Dépôts (gestionnaire de la CNRACL) fournit des données aux CDG et développe à l'intention des CDG tout dispositif, action d'information et aide opérationnelle, nécessaire à la réalisation de leur mission.
Une contribution financière est versée par la Caisse des Dépôts aux CDG pour les missions réalisées dans le cadre de cette convention.

Le partenariat CDG-CDC est piloté par le CNT, qui se réunit au moins deux fois par an.
Le protocole d'accord CNRACL-FNCDG prévoit l'association d'un représentant de la FNCDG à ces travaux de pilotage des partenariats CDG-CDC.

Pierre-Yves BLANCHARD indique que la CNRACL souhaite que les CDG soient leur opérateur extérieur.

4) Décret 2014-1526 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Philip SQUELARD cède la parole à Lucie VILMOT pour ce point.

Ce décret rend obligatoire, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, l'entretien professionnel, en lieu et place de la notation. Il fixe les modalités et les conditions dans lesquelles ont lieu l'entretien.

Le décret 2014-1526 vient préciser la marche à suivre pour cet entretien annuel. Il s'applique aux évaluations portant sur les activités postérieures au 1er janvier 2015 (article 9 du décret).

Les apports pour le fonctionnaire. L'entretien permet d'avoir un diagnostic partagé. L'agent peut faire valoir ses compétences, parler de ses motivations et évoquer les difficultés qu'ils rencontrent. Il peut mettre en avant des problèmes organisationnels en expliquant un décalage entre un objectif et ses conditions de mise en œuvre.
Les apports pour le supérieur hiérarchique. Les entretiens lui permettent d'évaluer l'organisation du travail et de faire évoluer les fiches de poste.

La procédure issue du décret 2014-1526 :
Article 1 : Les agents concernés. Seuls les fonctionnaires titulaires seraient concernés, à l'exclusion des stagiaires.

Article 2 : La fréquence de l'entretien. Il s'agit d'un entretien annuel qui se déroule avec le supérieur hiérarchique direct.

Article 3 : Objet de l'entretien. L'entretien est accès sur :
- Les résultats professionnels de l'agent ;
- L'assignation d'objectifs pour l'année à venir ;
- Les acquis de son expérience professionnelle ;
- Ses capacités d'encadrement (le cas échéant) ;
- Les besoins de formation du fonctionnaire ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Article 4 : Les critères d'appréciation. Les critères sont fixés après avis du CT et peuvent porter sur :
- Les résultats professionnels et les objectifs réalisés ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement, d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères sont déterminés en fonction de la nature des taches du fonctionnaire, ainsi que de son niveau de responsabilité.

Article 5 et 6 : Le compte rendu. L'entretien fait l'objet d'un compte rendu. Il est établi par le supérieur hiérarchique direct. Ce compte rendu doit faire mention d'une appréciation générale qui exprime la valeur professionnelle de l'agent.

Article 6 : La convocation. La convocation du fonctionnaire est réalisée par le supérieur hiérarchique direct, c'est-à-dire celui qui organise et contrôle le travail de l'agent.

Article 7 : La révision du compte-rendu. Le décret a prévu une procédure de révision propre à l'entretien professionnel.
I. Le fonctionnaire a 15 jours (francs), à compter de la notification du compte rendu de l'entretien, pour saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu.
L'autorité territoriale a 15 jours, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse.
Ce recours est un préalable obligatoire à la saisine de la CAP.
II. Les CAP doivent être saisies dans un délai d'un mois suivant la réponse de l'autorité territoriale. Elles peuvent proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu.

Article 8 : Le tableau d'avancement et liste d'aptitude. La valeur professionnelle de l'agent est appréciée au regard :

- Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- Des propositions motivées formulées par le chef de service ;
- Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

La valeur professionnelle est prise en compte pour l'avancement de grade ou la promotion interne, ainsi que pour l'avancement d'échelon.

La mise en œuvre de l'entretien professionnel suppose d'élaborer des fiches de poste pour chaque agent évalué, de définir des critères d'évaluation, ainsi que de sensibiliser les agents et les élus à la nouvelle démarche.
Pour cela, il convient de :

- Déterminer quels sont les outils que la collectivité possède et quels sont ceux qu'elle doit réaliser ;
- Déterminer qui évalue qui, grâce à l'organigramme ;
- Identifier les critères choisis pour apprécier la valeur professionnelle (après avis du CT) ;
- Réaliser des supports pour l'entretien et le compte rendu ;
- Élaborer ou créer les fiches de poste des agents évalués ;
- Informer les agents ;
- Préparer les évaluateurs.

La réalisation d'un organigramme permet d'identifier le supérieur hiérarchique direct. L'organigramme est donc indispensable de même que les fiches de poste. La fiche de poste est réalisée par la direction en concertation avec l'agent.
L'entretien doit correspondre à un moment de dialogue entre l'agent et le supérieur. L'échange se construit autour de la fiche de poste. Afin d'en ressortir le meilleur, il convient que cette échange ne soit pas interrompu et une durée d'au moins une heure doit y être réservée. Ce moment n'ayant lieu qu'une fois par an, il faut s'assurer que les agents diront tout ce qu'ils ont à dire.

Isabelle GUICHARD-REGY signale deux difficultés, notamment pour les petites collectivités. D'une part, les maires qui refusent ce dispositif car ils s'estiment dessaisis. D'autre part, les agents techniques qui reçoivent leurs consignes d'élus, ceux-ci n'apparaissent pas comme N+1 sur l'organigramme.

Pierre-Yves BLANCHARD estime que l'entretien supprime le lien avec l'avancement (lien qui existait avec la notation). Ce dispositif n'est que l'appréciation du N+1, le choix de l'agent promu reste entre les mains de l'employeur.

Le délai de 15 jours pour la révision ne sera pas tenable surtout s'il y a beaucoup d'agents. La transmission des comptes rendus à la CAP va poser problème pour savoir qui va trancher.

5) État des lieux sur le droit syndical

Philip SQUELARD cède la parole à Anne GUIBERT pour ce point.

Depuis 2006, la FNCDG a finalisé un ensemble de propositions de réforme du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

La Fédération a pu souligner à plusieurs reprises l'impact en termes de coût que pouvait avoir le droit syndical. Des propositions d'évolution des tranches pour le contingent de décharges d'activités de service ont notamment pu être proposées pour que la charge budgétaire soit mieux répartie entre les Centres de Gestion tout en gardant un droit constant pour les organisations syndicales.

La position de la DGCL n'a pas cessé d'évoluer suite aux discussions avec les organisations syndicales et les propositions de la FNCDG, concernant la modification du barème de calcul, n'ont pas été retenues dans le décret du 24 décembre 2014 modifiant le décret n°85-397. Il a été fait droit à l'augmentation des droits syndicaux.

De même en ce qui concerne l'octroi de locaux aux organisations syndicales. Avant la modification du 24 décembre 2014, les CDG octroyaient des locaux distincts aux organisations syndicales lorsque l'effectif d'un Centre de Gestion dépassait 500 agents.

Désormais lorsque les effectifs cumulés du personnel d'un CDG et du personnel des collectivités ou des établissements qui lui sont affiliées sont supérieurs à 500 agents, le Centre met de droit un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations syndicales.

L'assiette change également. Les tranches étaient auparavant calculées en équivalent temps plein (ETP), elles le sont désormais en terme d'effectifs ce qui a pour effet de gonfler les tranches.

Pierre-Yves BLANCHARD souligne le problème des organisations syndicales qui souhaitent s'adresser directement aux agents et avoir accès à des données non nominatives liées à la gestion. Il considère que cet élément concernant les NTIC est le plus novateur du texte.

Concernant le risque de mutualisation, il indique que le gouvernement n'aurait parlé que du quota d'heures et pas du financement. Pour l'instant, l'orientation de la DGCL est celle d'une mutualisation des heures à l'échelle du département mais avec un financement des collectivités territoriales affiliées. S'il y a une mutualisation il faudrait rendre obligatoire l'adhésion des collectivités non affiliées, à un socle de mission minimum.

Philip SQUELARD indique qu'il ne faut pas que les CDG soient mis en difficulté par une mutualisation. Il revient sur les suggestions du CA afin de contrer les effets négatifs de ce décret.

Il est convenu que soit demandé à la DGCL de préciser « titulaire et suppléant *ayant voix délibératives* ».
Il est également demandé que soit rédigée une base de courrier pour les présidents des groupes parlementaires pour les sensibiliser sur cette éventuelle mutualisation.

Philip SQUELARD remercie les participants d'être venus et lève la séance.

6) Proposition de calendrier pour la commission

Vendredi 10 avril à 14h.
Mercredi 24 juin à 10h.
Mercredi 23 septembre à 14h.
Mercredi 9 décembre à 14h.