Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission CARRIERE

Dans le cadre du Conseil d'Administration de la FNCDG qui se tiendra le 19 mai 2021, le fonctionnement, le programme et le calendrier des commissions et groupes de travail feront l'objet d'une présentation.

1/ Co-Présidents

Philip SQUELARD, Président du CDG de la Loire-Atlantique
Roger RECORS, Président du CDG de la Gironde

2/ Référent ANDCDG

Xavier LALONDE, Directeur du CDG de l'Aisne

3/ Date de la 1ère réunion et calendrier

La première réunion de cette Commission aura lieu courant juin.
Le rythme de la commission sera de 3 réunions par an. Deux autres réunions pourraient être programmées en septembre et décembre.

4/ Liste des inscrits à cette Commission

ELUS

- Jean-Luc DUCERF, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Eure et Loir (28)
- Chantal PETARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine (35)
- Isabelle SENECHAL, Vice-Présidente du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Eric MARTELLIERE, Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Alain GOUTX, Vice-Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Dominique FOURNIER, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Christine BASQUIN, Vice-Présidente du Centre de Gestion du Nord (59)
- Gérard REVELLIN, Vice-Président du Centre de Gestion du Rhône (69)
- Anne BLANC, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (74)
- Claude LEMAIRE, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Jocelyne KULPA BETTENCOURT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Seine et Marne (77)

Directeurs, Directeurs Adjoints, Responsables de service

- Chantal DORY, Responsable du service carrières du Centre de Gestion de l'Allier (03)

PROJET

- Men NGUYEN, Responsable du pôle carrières du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Fabienne DUMOND, Responsable du service GRH du Centre de Gestion de la Corrèze (19)
- Audrey RIPOLL, Responsable Pôle statut carrière du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Benoît de KILMAINE, Directeur du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Josiane LE BOURNOT, Responsable service contractuels du Centre de Gestion des Landes (40)
- Claire de SA, Responsable carrières/instances du CDG de la Loire (42)
- Florence HERBERT, Directrice Expertise et pilotage RH du CDG de la Loire Atlantique (44)
- Patricia BROLESE, Directrice générale adjointe du CDG du Lot et Garonne (47)
- Nassim FENJIRO, Responsable pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Johanna SZWARC, Responsable adjointe pôle parcours professionnels du CDG du Lot et Garonne (47)
- Philippe CRUARD, Directeur général adjoint du CDG du Morbihan (56)
- Anne-Marie JOUBEAU, Directrice-Adjointe du pôle parcours professionnels du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Thierry MICQUE, Directeur du CDG de la Moselle (57)
- Caroline REGNIER, Directrice générale adjointe du CDG du Nord (59)
- Sylvie BILLARD-BARON, Directrice de la direction des carrières du CDG du Nord (59)
- Magali LASSERENNE, Responsable direction expertise juridique et instances consultatives du CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Laurence MARLIER-CANNATA, Directrice du pôle appui aux collectivités du CDG du Rhône (69)
- Nathalie COMBARET, Directrice du pôle carrières et expertise juridique du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Coralie PAGIS, Responsable du service carrières et retraite du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Jonathan ADAM, Responsable du Pôle Assistante Statutaire du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Catherine BETOUT, responsable du service gestion des carrières du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Pierre-Yves BLANCHARD, Directeur général adjoint du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Marielle GRANDJEAN, Responsable pôle carrières/instances/ CNRACL du Centre de gestion du Var (83)
- KATIA HERARD, Directrice générale adjointe du CDG de la Vendée (85)
- Emilie VANNIER, Responsable service Carrières du CDG de la Vendée (85)
- Vincent REVUELTA, Directeur général adjoint du CDG de la Vienne (86)
- Marion PORZIER, Responsable service carrière-retraite du CDG de la Vienne (86)
- Aurore BARTHEL, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Diana DEVY, DRH du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Aurore VINANT, Directrice du conseil et de l'expertise statutaires du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Elodie LAURET, Directrice des affaires juridiques du Centre de Gestion de la Réunion (974)

PROJET

- Antoine TICHON, Directeur du pôle Carrières statut emploi du Centre de Gestion de la Réunion (974).

Il y a au total 47 membres inscrits représentant 23 CDG dont 13 élus (4 Présidents, 9 Vice-présidents), 10 DGS ou DGA et 24 responsables de services.

5/ Autres participants

Au cours du mandat précédent, à l'occasion de chaque réunion de la commission carrière, un ou deux représentants de la DGCL présentaient les projets de texte en cours d'élaboration ou ceux déjà soumis à l'avis du CSFPT ou du CCFP et répondaient aux questions statutaires des membres de la commission.

Des représentants des membres des associations d'élus partenaires peuvent être conviés à participer aux réunions des commissions : c'est le cas pour l'AMF, l'ADF et l'AdCF (faculté inscrite dans la convention de partenariat signée avec la FNCDG mais participation non systématique).

6/ Programme de travail

Le programme de travail de cette commission pour les prochains mois sera le suivant :

↳ Le suivi des textes législatifs et réglementaires

La commission étudiera et sera force de propositions sur les projets de textes législatifs et réglementaires et notamment sur les derniers textes d'application de la loi TFP du 6 août 2019.

Par exemple :

- L'article 45 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a complété l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en prévoyant que les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Un décret en Conseil d'État déterminera la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit
- L'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 108-3-1 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat
- L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit notamment qu'à compter du 1er février 2022, les commissions de réforme et comités médicaux seront remplacés par les conseils médicaux. Le conseil médical sera saisi pour avis dans les cas déterminés par un décret en Conseil d'Etat qui fixera également les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce conseil. Aux termes de cette ordonnance du 25 novembre 2020, la condition d'aptitude pour accéder à la fonction publique a été réécrite.

PROJET

Les statuts particuliers doivent fixer la liste des fonctions comportant des risques particuliers ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé sont appréciées.
L'ordonnance du 25 novembre 2020 renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités suivant lesquelles un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire. Ce même texte modifie l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant ses dispositions relatives au congé de longue maladie et au congé de longue durée mais également les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique. Des textes réglementaires viendront préciser le nouveau cadre juridique des congés pour raison de santé et du temps partiel thérapeutique.

➧ **La mise en œuvre des contrats de projet et de la rupture conventionnelle dans les collectivités**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouveau type de contrat : le contrat de projet. Il s'agit d'une transposition adaptée au *droit de la fonction publique du dispositif du contrat à objet défini introduit à l'article L 1242-2 du Code du travail par la loi n°2014-1545 du 20 décembre 2014.*
Ce contrat répond à un besoin ponctuel. Il doit avoir pour but de mener un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération.
Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 définit les modalités de mise en œuvre du contrat de projet et précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur cette base.

Dans le cadre des travaux menés en commission, une enquête sera menée auprès des collectivités territoriales et des EPCI sur le nombre de contrats conclus, sur le type de collectivités y ayant recours, sur la catégorie hiérarchique des agents, sur la durée des contrats.

Une enquête sera conduite également sur la mise en œuvre de l'expérimentation de la rupture conventionnelle. Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, par voie expérimentale, les employeurs territoriaux et les agents fonctionnaires pourront signer une convention de rupture conventionnelle.
Ce dispositif, prévu par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, prévoit l'instauration de cette rupture, issue du droit privé, également pour les contractuels bénéficiant d'un CDI. Dans ce cas, il ne s'agit plus d'une expérimentation mais d'une procédure pérenne.
Deux décrets du 31 décembre 2019 en fixent les modalités d'application, et notamment l'organisation de la procédure et le montant de l'indemnité versée à l'agent.
L'enquête pourra permettre d'identifier le nombre d'agents et de collectivités ayant sollicité une rupture conventionnelle, le nombre d'accords conclus, le nombre d'agents ayant été accompagnés lors de l'entretien, le montant des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, l'usage du droit de rétractation.

PROJET

↳ La mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités

Il ressort d'une enquête menée fin 2020 auprès de plus de 4000 collectivités territoriales que 13% d'entre elles n'ont pas institué de régime indemnitaire. L'absence de régime indemnitaire concerne notamment 17% des communes employant moins de 11 agents.

Le déploiement du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale n'avait pas pu être généralisé du fait de la non-publication des arrêtés pour les corps de référence à l'Etat.

Sans remettre en cause le dispositif actuel pour les cadres d'emplois passés au RIFSEEP, une annexe du décret n°2020-182 du 27 février 2020 définit, pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, une nouvelle homologie basée sur des corps de la FPE d'ores et déjà passés au RIFSEEP.

La DGCL ainsi que la DGAFP interrogent très régulièrement la Fédération sur la mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités. Une étude sera menée sur cette question et un guide de vulgarisation de ce dispositif sera réalisé à destination des collectivités.

↳ La refonte du temps de travail dans la FPT

L'organisation du temps de travail dans les collectivités territoriales s'organise, de façon générale, autour d'une durée légale annuelle fixée à 1607 heures et de cycles de travail qui doivent respecter certaines garanties minimales.

Les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir, par délibération expresse et après avis du comité technique, les régimes de travail mis en place antérieur à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 (loi sur les 35 heures). Elles pouvaient ainsi déroger au cadre d'application des 1607 heures de travail annuelles.

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique met fin à cette possibilité : elle abroge le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures) et laisse aux employeurs publics un an à compter du renouvellement général de leur assemblée pour se mettre aux normes.

De fait, les collectivités doivent définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents conformément à la réglementation en vigueur et délibérer sur ces nouvelles règles relatives au temps de travail au plus tard le 18 mai 2021 pour les communes renouvelées au 1er tour et le 28 juin 2021 pour les autres.

La commission carrière mènera une étude recensant les actions d'accompagnement des Centres de gestion dans la réalisation des protocoles d'accord sur le temps de travail et sur les axes contenus dans ces protocoles.

PROJET

↳ La mise en œuvre des lignes directrices de gestion

L'une des innovations de la loi du 6 août 2019 a consisté en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les Centres de gestion ont proposé différents axes d'accompagnement à l'élaboration de ces LDG : un outil commun d'analyse des bilans sociaux permettant de dresser des diagnostics, des propositions de plans d'actions, des modèles d'actes ou de documents. De même, la Fédération a édité un guide pratique d'accompagnement aux collectivités et une quarantaine de fiches méthodologiques.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans un délai de deux mois.

La commission recensera les axes des lignes directrices édictées par les CDG en matière de promotion interne.

↳ La pérennisation de la MPO et le développement des autres modes alternatifs de conflits

L'article 17 du projet de loi n°4091 pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoit une extension d'une année de l'expérimentation de médiation préalable obligatoire (jusqu'au 31 décembre 2022).

Ce projet de loi précédant le bilan final de l'expérimentation de MPO vise à permettre, lors du débat parlementaire, de présenter des amendements tirant les conséquences de l'évaluation de l'expérimentation.

La FNCDG transmet chaque année depuis le début de l'expérimentation un rapport annuel des médiations exercées par les CDG expérimentateurs au Conseil d'Etat.

Dans le cadre des travaux menés en commission, un bilan de l'expérimentation sera réalisé et des propositions de pérennisation du dispositif seront élaborées.
Une étude sera également menée sur les médiations conduites par les CDG à l'initiative du juge ou des parties.

↳ L'évolution de carrière des secrétaires de mairie

Les secrétaires de Mairie interviennent dans un contexte législatif et règlementaire en permanente évolution, afin d'apporter aux maires un appui administratif, technique et juridique, dans des domaines aussi spécialisés que variés tels que les ressources humaines, la préparation et la gestion du budget communal, l'urbanisme, les marchés publics, l'état civil, la gestion des cimetières et du patrimoine...

PROJET

Au regard de l'âge moyen des agents exerçant ses fonctions de secrétaire de mairie, se pose notamment la question de l'attractivité de ce métier, du recrutement et de la formation de ses agents.

Afin de répondre aux attentes des collectivités et leur permettre de bénéficier de personnel formé et opérationnel, des Centres de Gestion mettent en place des dispositifs pour former de futurs secrétaires de Mairie.

Un travail collaboratif a été engagé entre les cabinets des ministres de la transformation et de la fonction publiques et de la cohésion des territoires, l'AMF, l'AMRF, le CNFPT et la FNCDG.

Ce travail doit permettre de formaliser un document d'engagements sur l'évolution de la fonction de secrétaire de mairie et de la carrière des agents l'exerçant (nouvelle dénomination, redéfinition des missions, évolution de la NBI, accompagnement à la formation…).

La commission sera force de propositions dans la rédaction de ce document de formalisation et dans sa mise en œuvre.

↳ L'évolution de la fonction de référent déontologue

La fonction de référent déontologue, prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion intégrée au socle commun de compétences.

Les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ont modifié les articles 25 ter, 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires faisant ainsi évoluer le cadre déontologique applicable aux agents publics. Les dispositions relatives au renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique sont entrées en vigueur dès le 1er février 2020. Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique est venu préciser les modalités du cumul d'activités des agents publics et des contrôles déontologiques préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité privée, applicables aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé des trois versants de la fonction publique. Entre autres dispositions, le rôle du référent déontologue est renforcé en ajoutant à sa fonction de conseil une fonction de contrôle puisqu'il est, dans des cas définis, saisi pour avis, avant une éventuelle saisine de la Haute Autorité (HATVP), par exemple en cas de doute sérieux de l'autorité hiérarchique sur la compatibilité du projet de création ou reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois dernières années.

Le changement de nature du rôle du Référent déontologue impose une nouvelle appréciation des caractéristiques de sa double activité de conseil et de contrôle. Ainsi, une évolution de la charte du référent déontologue élaborée par la FNCDG en mai 2017 devra être mise à jour.

La commission mettra également en œuvre un examen des types de saisine, du volume d'activités des référents, de leur éventuel cumul avec la fonction de Référent lanceur d'alerte ou/et de Référent laïcité…

PROJET

↳ La gestion des FMPE

La FNCDG a lancé en 2020 une enquête concernant la mise en œuvre du dispositif de gestion des FMPE tel qu'issu de la loi de transformation de la Fonction publique.

Cette étude sera mise à jour, en collaboration avec la commission concours, recrutement, emploi public. Outre les aspects statistiques, celle-ci mettra en évidence les actions mises en œuvre par les CDG pour accompagner le retour à l'emploi des FMPE et les difficultés rencontrées.

PROJET