Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission CONCOURS, RECRUTEMENT, EMPLOI PUBLIC

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

Vincent LE MEAUX, Président du CDG des Côtes d'Armor
Daniel LEVEL, Président du CIG de la Grande Couronne

2/ Référents ANDCDG

Jean-Paul HUBY, Directeur du CDG d'Ille et Vilaine
Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône

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

- Marie-Danielle GIRAUDEAU, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Charente Maritime (17)
- Patricia GOURMAND, Présidente du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Hélène DENIEAULT, Vice-Présidente du Centre de Gestion de l'Eure et Loir (28)
- Philippe DOUTREMEPUICH, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Hérault (34)
- Chantal PETARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine (35)
- Pierre-Alain ROIRON, Vice-Président du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Jacques BOUVIER, Vice-Président du CDG du Loir et Cher (41)
- Nicole JEANTHEAU, Vice-Présidente du CDG du Loir et Cher (41)
- Daniel DUBOST, Vice-Président du CDG de la Loire (42)
- Karine PAVIZA, Vice-Présidente du CDG de la Loire-Atlantique (44)
- Isabelle DUTERTRE, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Mayenne (53)
- Elisabeth MASSE, Vice-Président du Centre de Gestion du Nord (59)
- Sophie LUTZ, Vice-Présidente du Centre de Gestion du Rhône (69)
- Nathalie BRUNEAU, Vice-Présidente du Centre de Gestion du Rhône (69)

PROJET

- Véronique BOUCLIER, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (74)
- Marie-Françoise LOISON, Vice-Présidente du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Jacques HEESTERMANS, Vice-Président du Centre de Gestion de la Seine et Marne (77)

Directeurs, Directeurs Adjoints, Responsables de service

- Cyril BUART, Responsable du pôle emploi concours du Centre de Gestion de l'Aisne (02)
- Sébastien PARET, Responsable du service emploi concours du Centre de Gestion de l'Allier (03)
- Sylvie BOILEAU, Responsable du service emploi concours du Centre de Gestion de la Corrèze (19)
- Lionel RAMOS, Responsable du pôle emploi concours du Centre de Gestion de la Côte d'Or (21)
- Benoît de KILMAINE, Directeur du Centre de Gestion de l'Indre et Loire (37)
- Yvan SAVARY, Directeur du Centre de Gestion des Landes (40)
- Laurence FORISSIER, Responsable emploi concours au CDG de la Loire (42)
- Nathalie ANGOMARD, Directrice emploi et dynamiques professionnelles au 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)
- Elen LE BERRIGAUD, Responsable du service concours et examens professionnels au travail du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Marie MATMATI, Directrice adjointe du pôle conseil et accompagnement aux collectivités du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Marion TEIGNE, Directrice du pôle conseil et accompagnement aux collectivités du Centre de Gestion du Morbihan (56)
- Thierry MICQUE, Directeur du CDG de la Moselle (57)
- Mathilde ICARD, Directrice du CDG du Nord (59)
- Marie-Christine SAELENS, Directrice de la direction des concours du CDG du Nord (59)
- Myriam VANRAST, Directrice de l'emploi au CDG du Nord (59)
- Lucie DEHEYER, Directrice générale adjointe du CDG de l'Oise (60)
- Murielle FAU, Directrice du Pôle optimisation au CDG de l'Oise (60)
- Bénédicte SIMONNET, Responsable de la direction emploi, mobilité et RH au CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Cyrielle POULOT, Responsable Observation et prospective au CDG des Pyrénées Atlantiques (64)
- Sabine TALER-LEONARD, Directrice du pôle emploi concours du CDG du Rhône (69)
- Aude BOURDONGLE-NICOUD, Directrice du pôle emploi et accompagnements spécifiques du CDG de la Haute-Savoie (74)
- Patricia BOSSELIN, Responsable du Pôle Emploi territorial du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)
- Nathalie BALAVOINE, responsable du service concours du Centre de Gestion de la Seine-Maritime (76)

PROJET

- Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Directeur du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Francis ALVADO-VINAY, Directeur général adjoint du CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Jacqueline BRIERRE, Directrice du département concours au CIG de la Grande Couronne (78-91-95)
- Frédéric PIEROPAN, Directeur général adjoint du CDG du Var (83)
- Jean-Baptiste RATTI, Responsable du pôle concours et examens professionnels du CDG du Var (83)
- Katia HERARD, Directrice générale adjointe du CDG de la Vendée (85)
- Marina BEAUPEU, Responsable du service emploi au CDG de la Vendée (85)
- Nathalie DARMEY, Responsable du service concours au CDG de la Vendée (85)
- Vincent REVUELTA, Directeur général adjoint du CDG de la Vienne (86)
- Corinne LECOUVEY, Responsable du service promotion de l'emploi au CDG de la Vienne (86)
- Sarah DESLANDES, Directrice générale adjointe du CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Diana DEVY, DRH au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Pascale JEANNEL, Directrice de l'emploi au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Solenne LEPINGLE, chef du service emploi études au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Martine BARBEROUX, Directrice des concours au CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- Eve GUERIN, Directrice concours et examens du Centre de Gestion de la Réunion (974)
- Elisabeth VITRY GUICHARD, Chargée d'opération concours et examens au Centre de Gestion de la Réunion (974)
- Sabrina de BOISVILLIERS, Chargée d'opération concours et examens au Centre de Gestion de la Réunion (974).

Il y a au total 65 membres inscrits représentant 28 CDG dont 19 élus (4 Présidents, 15 Vice-présidents), 14 DGS ou DGA et 32 responsables de services.

5/ Autres participants

Au regard de l'actualité des prochains mois, la DGCL, la DGAFP, les membres de la coordination des employeurs, la Direction générale de la sécurité intérieure, le GIP informatique des CDG pourront être conviés aux réunions du groupe de travail.

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 en lien avec les concours, les modes de recrutement et l'emploi, notamment par exemple sur l'apprentissage ou la modification des statuts particuliers.

PROJET

↳ Le transfert de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers

Un projet de décret fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels a pour objet de réviser l'organisation générale ainsi que le contenu des épreuves des concours de sapeurs-pompiers.
Les huit décrets fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois des sapeurs et caporaux, des lieutenants, des capitaines, commandants et lieutenants-colonels et de conception et de direction de sapeurs-pompiers professionnels (SPP), seront refondus au sein d'un décret unique.

Les objectifs poursuivis par cette réforme sont les suivants :
- simplifier les textes réglementaires afin d'améliorer leur intelligibilité pour les candidats, les membres du jury, les examinateurs et les SDIS
- harmoniser les concours entre eux, ainsi qu'avec le reste de la fonction publique, pour améliorer la cohérence et la pertinence des modalités de recrutement et de promotion
- rationaliser les épreuves pour améliorer la cohérence entre les coûts (financiers et humains) de préparation des concours, les compétences évaluées et les pré-requis attendus de la part des candidats.

Conformément aux orientations du Gouvernement, la direction de la Sécurité Civile souhaite engager plusieurs actions visant à rapprocher les centres de décision du terrain et à clarifier les compétences de l'Etat et des collectivités à l'horizon 2022.
Est ainsi envisagé un transfert aux CDG de la compétence d'organisation des concours et d'examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B et en parallèle, un transfert au CNFPT de la compétence d'organisation des épreuves des officiers de la catégorie A+.

La commission engagera les travaux d'anticipation de ce transfert et définira les principes d'organisation au niveau national et le calendrier prévisionnel des différentes étapes de ce transfert.

↳ Le suivi du lancement de la plateforme *« concours-territorial.fr »*

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et plus particulièrement son article 89, interdit les multi-inscriptions aux concours afin de réduire l'absentéisme et faciliter la mise en relation des candidats avec les autorités organisatrices.

Pour garantir l'effectivité de cette nouvelle disposition, un site unique d'inscription au niveau national a été développé par le groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion.

Le décret n°2021-376 du 31 mars 2021, paru au Journal Officiel du 2 avril 2021, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif visant à limiter l'inscription d'un candidat à un même concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, quelles que soient les modalités d'accès (externe, interne ou 3ème concours).

PROJET

Le portail unique d'inscription a été ouvert au public à partir du 19 avril 2021.
Depuis cette date, toutes les opérations de concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, quelles que soient les autorités organisatrices (CDG ou CNFPT), apparaissent sur la nouvelle plateforme.
Ce portail national constitue le point d'entrée à toute préinscription à un concours ou examen professionnel, sans pour autant se substituer aux sites des CDG organisateurs.

La commission assurera le suivi de la mise en ligne de la plateforme et élaborera un bilan statistique mais aussi des difficultés rencontrées par les CDG avec le déploiement de l'outil.

↳ L'adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences

En 2020, les perspectives de recrutement ont progressé, notamment dans le cadre de remplacements de départs. Une attention particulière devra être portée à l'anticipation des départs en retraite car plus de 45% des agents titulaires seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030.

Les familles de métiers *« interventions techniques », « animation, jeunesse, éducation et services à la population »*, *« sécurité »*, *« fonctions support »* restent les domaines qui recrutent le plus d'agents.

Il ressort des études menées par les Centres de gestion en 2020 une augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent.

Si cette hausse est principalement imputable au passage de contrats aidés en contractuels de droit public, les années à venir pourraient confirmer cette augmentation compte-tenu de l'élargissement des cas de recours au contrat.

Promues par le législateur ayant souhaité donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs, ces facilités de recrutement peuvent notamment contribuer à répondre aux besoins sur certains métiers en tension et, dans certains cas, à l'émergence de nouveaux métiers dont le recrutement est complexe.

La commission travaillera sur la mise en œuvre d'une boîte à outils en matière de recrutement notamment pour favoriser l'attractivité de certains territoires.

↳ L'apprentissage dans la Fonction publique territoriale

L'apprentissage est un outil pertinent des politiques RH des collectivités, d'autant plus dans la période actuelle où la fonction publique rencontre de réelles difficultés à recruter : anticipation des besoins en recrutement, notamment sur les métiers en tension et les compétences rares (par ex. comptabilité, informatique…), formation au plus près des besoins…

Le CNFPT, en particulier, porte le sujet du développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales, par exemple à travers la formation des maîtres d'apprentissage, l'édition de documents ressources (études, guides…), une *« boîte à outils »*.

PROJET

En tant qu'acteur de l'emploi territorial, les Centres de gestion ont engagé des partenariats avec les structures de formation diversifiées afin de développer l'apprentissage au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et ainsi répondre aux besoins des employeurs territoriaux.
En effet, l'apprentissage a vocation à s'intégrer dans les dispositifs de gestion des emplois et des compétences. Alors que des difficultés de recrutement apparaissent dans certains domaines professionnels, l'apprentissage peut constituer une réponse à ces besoins de compétences spécifiques.

L'importance et l'enjeu des recrutements dans la FPT méritaient également que la FNCDG soit partie prenante dans la démarche de mise en œuvre de l'apprentissage.

La commission favorisera la mise en œuvre de documents de promotion de l'apprentissage.

Par ailleurs, des discussions techniques et politiques sont engagées dans le cadre de la coordination des emplois territoriaux sur l'apprentissage. La commission sera force de propositions dans l'évolution du cadre juridique d'exercice et du financement de ce mode de recrutement dans la FPT (Ouverture d'une voie d'accès spécifique à la FPT pour les apprentis, création d'un contrat de droit public successif au contrat d'apprentissage).

↳ La mise en œuvre de la vidéoconférence pour les entretiens de recrutement

Aux termes des dispositions du décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat, les administrations de l'Etat, les établissements publics de l'Etat ainsi que les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes peuvent recourir à la visioconférence pour l'organisation d'un ou plusieurs entretiens préalables à l'emploi d'un agent contractuel de droit public.

Pendant l'état d'urgence sanitaire, l'autorité territoriale, le président du centre de gestion ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale peuvent recourir à la visioconférence pour l'organisation de toute épreuve, y compris écrite ou pratique, audition ou entretien, en faisant application des dispositions du décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

L'autorité compétente peut recourir à la visioconférence nonobstant :
- La nature de l'épreuve
- L'absence de la publication mentionnée au premier alinéa de l'article 3 du décret du 22 décembre 2017
- L'absence de mention permettant d'y recourir au sein de l'arrêté ou de la décision d'ouverture
- L'absence de demande préalable du candidat en application du dernier alinéa de l'article 3 ou de l'article 4 du décret du 22 décembre 2017.

Le recours à la visioconférence peut être mis en place pour les candidats dont la situation le nécessite, sous réserve de pouvoir en assurer la mise en œuvre pour l'ensemble des candidats auxquels ce bénéfice est accordé (*article 12 I du décret n°2020-1695 du 24 décembre 2020*).

Pour déterminer les épreuves ou entretiens pouvant faire l'objet d'un recours à la visioconférence, l'autorité organisatrice reste tenue d'en apprécier la compatibilité avec ce mode de passation. Le recours à la visioconférence doit ainsi offrir des conditions de passation de même nature ou de nature équivalente à une passation dans les conditions habituelles afin de permettre de garantir l'égalité de traitement des candidats.

Doivent ainsi être garanties :

- L'identification de la personne convoquée à l'épreuve, l'audition ou l'entretien
- La présence dans la salle où se déroule l'épreuve du candidat et des seuls personnes compétentes pour en assurer le bon déroulement
- L'assistance technique pour la mise en œuvre de la visioconférence
- La transmission de la voix et de l'image
- La sécurité et la confidentialité des données
- Le respect de la réglementation applicable à l'épreuve ou l'entretien
- La mise en œuvre effective des dérogations aux règles normales de déroulement des concours…

La commission engagera une réflexion sur la possibilité d'étendre les dispositions du décret n°2017-1748 du 22 décembre 2017, hors état d'urgence sanitaire.

↳ L'harmonisation des modes d'organisation des concours et examens professionnels

Ces quinze dernières années, la coopération inter-Centres en matière de concours s'est considérablement développée.

Le calendrier des dates nationales, établi au niveau national, est élaboré à partir de principes relatifs à la périodicité optimale des concours, définis à partir de nombreux paramètres :

- besoins de recrutement exprimés par les collectivités au travers des recensements antérieurs
-écoulement des listes d'aptitude
-effectifs de candidats
-taux de réussite constatés et nominations prononcées
-complexité du concours liée à la multiplicité des sujets
-moyens des différents CDG
-maîtrise des coûts financiers
-recherche d'une unicité nationale
-pratiques antérieures du CNFPT en termes de périodicité
-formations de préparation aux concours et examens du CNFPT.

Les dates définies se fondent également sur les principes de subsidiarité mais aussi de mutualisation, de coopération entre Centres de Gestion, de

rationalisation et de recherche d'économies d'échelle, dans le respect de l'autonomie de chaque établissement.

Le calendrier des dates nationales, mis en pratique par l'ensemble des Centres, fait l'objet d'une diffusion aux Pouvoirs Publics et est mis en ligne sur différents sites de Centres de Gestion et celui de la Fédération.

La commission poursuivra ces travaux d'harmonisation des pratiques en matière d'organisation de concours et d'examens au-delà de l'élaboration du calendrier triennal (sécurisation des procédures, suivi des lauréats, synthèse des principales mesures de collaboration et de rationalisation adoptées par les CDG aux niveaux régional, interrégional et national, rationalisation du nombre d'organisateurs, dématérialisation…).

↳ **Le suivi du projet place de l'emploi public**

L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 a pour objet de favoriser la mobilité des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique et prévoit la création d'un espace commun de diffusion des offres d'emplois.

Les discussions avec la DGAFP et les différentes parties prenantes ont été engagées dès le 17 novembre 2017 sur l'administration du portail commun, son financement, le développement d'un langage commun (par exemple, sur la dénomination des emplois…).

Le nouveau site internet *« Place de l'emploi public » a été lancé* le 22 février 2019.

Les objectifs de l'espace commun *« place de l'emploi public »* sont de :
- favoriser la mobilité inter-fonction publique, interministérielle, fonctionnelle ou géographique
- accompagner les projets professionnels
- garantir la transparence sur les offres d'emplois publics et permettre à chacun de candidater en fonction de ses compétences et de ses aspirations.

Ce site commun permet d'agréger et de publier les offres et vacances d'emploi des trois fonctions publiques puis redirige, pour la seule FPT, l'utilisateur vers le site emploi territorial.

La commission, en collaboration avec le GIP informatique des CDG, se prononcera sur le suivi de la mise œuvre du portail commun (évolutions techniques et ergonomiques du portail, actions de communication…).

↳ **L'accord de méthode sur le télétravail**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

PROJET

Le télétravail suppose des liaisons informatiques fiables, un matériel informatique suffisant, des logiciels sécurisés.

Dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire, les collectivités se sont adaptées en fonction de leurs moyens et de leurs compétences aux consignes de télétravail généralisées. S'en sont suivies des situations extrêmement diversifiées, allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel.

Il ressort d'une étude menée par la FNCDG, l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT fin 2020 que certaines collectivités souhaitent changer d'organisation de travail à l'issue de la crise sanitaire en développant notamment les nouveaux modes d'organisation du travail dont le télétravail.

La commission proposera différents documents comme un modèle de charte du télétravail.

Par ailleurs, la commission sera force de propositions dans le cadre de la négociation engagée avec l'accord de méthode signé le 11 mai 2021.
Cet accord de méthode est un outil qui fixe :

- L'objectif : la signature d'une négociation sur ce qui peut être attendu du télétravail dans la fonction publique au regard des attentes, des enjeux et des risques à prendre en compte, du respect des principes applicables en matière de conditions et de temps de travail, des évolutions des pratiques managériales et professionnelles des agents, mais aussi des conséquences sur l'organisation collective du travail, des modalités d'accompagnement des services et des managers et des agents, des modalités du recours au télétravail en période de circonstances exceptionnelles.
- Les signataires : les représentants des employeurs publics (AMF, ADF, Régions de France), la FHF et les organisations syndicales représentatives
- Le calendrier : la signature de la négociation est souhaitée avant l'été
- Les thèmes.

↳ La mise en œuvre du RSU

Selon les dispositions de l'article 9 *bis* A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le rapport social unique, qui se substitue au rapport sur l'état de la collectivité, est élaboré chaque année à compter du 1er janvier 2021 par toutes les collectivités.

Le rapport social unique est élaboré à partir d'une base de données dématérialisée. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés.

PROJET

L'article 1er du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 précise que les données du rapport social unique se rapportent aux thèmes suivants :

1° L'emploi, notamment les effectifs, les positions statutaires, les postes proposés et pourvus

2° Le recrutement (fonctionnaires, emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, contractuels, apprentissage, contrats aidés, stagiaires)

3° Les parcours professionnels, notamment les mutations et les mobilités, les mises à disposition, les avancements de grade et les promotions internes, les examens professionnels, les départs ou cessations de fonctions

4° La formation (nombre des agents en formation initiale et continue, dépenses de formation, types de formations dispensées, nombre et durée des formations, décisions prises sur les demandes de formation)

5° Les rémunérations (masse salariale, traitements indiciaires, primes et indemnités, distribution des traitements et rémunérations, somme des dix plus hautes rémunérations, écarts de rémunération entre les femmes et les hommes)

6° La santé et la sécurité au travail (nature des risques professionnels, nombre et nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections, reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, nombre et nature des arrêts de travail imputables au service, nombre et nature des signalements en matière d'actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes et sexuels, nombre de suicides et tentatives de suicide, acteurs de la prévention et leurs activités, instances de prévention et leurs activités, commissions médicales, documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels, mise en œuvre des actions de prévention des risques)

7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, (cycles de travail, organisation du travail, quotités de temps de travail, heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, annualisation, astreintes et interventions, télétravail et travail à distance, existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail, droits à jours de congés, comptes épargne-temps, absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs, jours de carence, restructurations et réorganisations de service)

8° L'action sociale et la protection sociale, (montants des dépenses et nature, types de prestations fournies, nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques)

9° Le dialogue social (instances de dialogue social, représentants du personnel, nombre de réunions, nombre de jours d'autorisation d'absence, crédit de temps syndical alloué et utilisé, moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales, négociations engagées et accords signés, recours formés auprès des CAP, jours de grève)

10° La discipline (nature des fautes disciplinaires, nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature).

PROJET

Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales précisera la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales.

La commission sera amenée à se prononcer sur les travaux engagés par l'ANDCDG, la FNCDG, la DGCL et la DGAFP sur la publication de l'arrêté fixant, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, sur l'état des lieux des indicateurs actuels par rapport aux thèmes fixées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 et sur les adaptations à venir.

La commission sera également force de propositions sur la communication à mener auprès des collectivités territoriales et des institutions sur la mise en œuvre du RSU.

↳ L'élaboration des documents de communication sur l'emploi territorial

Les enquêtes et études menées par les CDG et les observatoires régionaux accompagnent les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines. Elles constituent à la fois un repère mais aussi un point de départ afin d'établir les perspectives à moyen terme de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des besoins en recrutement des collectivités et de leurs établissements publics.

Depuis plusieurs années, la FNCDG, en collaboration en lien avec l'ANDCDG, publient des études basées sur les données sociales des collectivités :

- le panorama de l'emploi
- l'étude sur les indicateurs RH
- des documents d'analyses thématiques comme sur l'égalité femmes/hommes en 2020.

La commission élaborera chaque année un plan de communication sur les études menées. Il s'agira de promouvoir la diffusion au niveau national des études issues des enquêtes des CDG et des observatoires régionaux auprès des collectivités territoriales et des établissements publics territoriaux mais aussi des pouvoirs publics.

La commission proposera également des sujets à présenter aux membres de la FS1 du CSFPT.

↳ 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 carrière. 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

↳ La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle

Depuis le 1er janvier 2017, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit un nouvel article 22 ter dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoyant un droit à un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.

Préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

L'accompagnement est assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein de la collectivité ou l'établissement public de l'agent ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, si la collectivité ou l'établissement est affilié au CDG (mission obligatoire du Centre).

Le rôle du conseiller en évolution professionnelle pourrait être renforcé par l'ordonnance favorisant l'évolution professionnelle de certains agents publics dont le projet a été présenté en CCFP le 6 mai 2021.

En collaboration avec le groupe de travail « mutualisation et nouvelles compétences », la commission mènera une étude sur la mission de conseil en évolution professionnelle dans les CDG : profil des conseillers, volume d'activité, moyens d'actions…

↳ La mise en œuvre de la GPEEC

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que :
« Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

La GPEEC doit désormais être formalisée dans le cadre de l'élaboration 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.

La commission travaillera à la réalisation d'outils d'accompagnement des collectivités dans leur démarche de GPEEC qui aboutit à prendre une photographie des ressources de la structure : projection des effectifs, anticipation des départs, et grâce à une démarche de recensement, identification des compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) actuellement détenues par les collaborateurs et le niveau de maîtrise de ces dernières (apprentissage, maîtrise ou encore expertise).

Ainsi, sera élaborée une campagne de promotion de l'outil développé par le CIG de la Grande Couronne.

Ce module GPEEC a pour ambition de mettre à disposition des collectivités un outil de cartographie des aptitudes et compétences, d'anticipation des mouvements de personnels liés aux départs en retraite, et de prévision des risques d'usure professionnelle.

PROJET