Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

NJ le 8 mai 2021

NOTE DE PRÉSENTATION RELATIVE AU TRANSFERT VERS LES CENTRES DE GESTION DES OPÉRATIONS DE CATÉGORIES A et B DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS EN 2022

Dans une logique de retour au droit commun de la Fonction Publique Territoriale en matière d'organisation des concours et des examens professionnels d'officiers de sapeurs-pompiers professionnel, l'année 2021 est une année de transition avant le transfert en 2022 de la compétence aux Centres de Gestion (CDG).

Il s'agit ainsi de transférer aux CDG la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B dont la responsabilité relève actuellement de la Direction Générale de le Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

Une modification de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale sera nécessaire afin d'ajouter la filière sapeurs-pompiers dans le champ de compétence des CDG.

Dans cette perspective, la DGSCGC a convié un groupe de travail, réuni le 5 février 2021 à l'initiative de la FNCDG, afin de définir les étapes qui jalonneront l'année 2021 et mener à bien ce chantier.

Il convient, d'ores et déjà, de souligner que ce prochain transfert aura un impact non négligeable sur l'activité des services concours des CDG.

Par conséquent, il est nécessaire de faire le point sur la situation actuelle et de mesurer la portée de ce transfert afin d'anticiper au maximum les mesures qui s'imposent aux CDG pour relever ce nouveau challenge.

La présente note s'attache ainsi à :

I. Rappeler l'organisation des opérations de cette filière à l'heure actuelle
II. Dresser la liste des opérations à transférer en 2022 et appréhender leurs spécificités
III. Aborder le contexte dans lequel ce transfert est réalisé et les attentes des différentes parties concernées (DGSCGC, CDG, Syndicats, candidats…)
IV. Intégrer ces nouvelles opérations au calendrier national triennal des CDG déjà établi jusqu'en 2024
V. Anticiper son impact sur les travaux de la cellule pédagogique nationale
VI. Proposer des principes généraux au niveau national pour l'organisation de ces nouvelles opérations
VII. Soumettre un calendrier prévisionnel des différentes étapes pour la préparation de ce transfert

I. Rappel de l'organisation des opérations de cette filière à l'heure actuelle

Aujourd'hui, bien que les Sapeurs-Pompiers Professionnels relèvent du statut de la Fonction Publique Territoriale, l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B et C échappe au droit commun en la matière, en l'occurrence, au champ de compétence des CDG.

A. La filière Sapeurs-Pompiers Professionnels en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels

⇨ Organisation en zones de défense et de sécurité (ZDS) :

Il convient de signaler que le territoire national et l'Outre-Mer sont découpés en zones de défense et de sécurité spécialisées dans l'organisation de la sécurité nationale et de la défense civile et économique. Les zones de défense et de sécurité font partie de « l'organisation territoriale interarmées de la défense ».

Elles sont au nombre de 7 en métropole et de 5 en outre-mer (seul Saint-Pierre-et-Miquelon ne fait partie d'aucune zone) :

Zones de défense et de sécurité métropolitaines

Nom	Siège	Ressort territorial	Préfet de zone
Paris	Paris	Île-de-France	Préfet de police de Paris
Nord	Lille	Hauts-de-France	Préfet des Hauts-de-France, préfet du Nord
Ouest	Rennes	Bretagne, Centre-Val de Loire, Normandie, Pays de la Loire	Préfet de Bretagne, préfet d'Ille-et-Vilaine
Sud-Ouest	Bordeaux	Nouvelle-Aquitaine	Préfet de Nouvelle-Aquitaine, préfet de la Gironde
Sud	Marseille	Corse, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur	Préfet de Provence-Alpes-Côte d'Azur, préfet des Bouches-du-Rhône
Sud-Est	Lyon	Auvergne-Rhône-Alpes	Préfet d'Auvergne-Rhône-Alpes, préfet du Rhône
Est	Strasbourg	Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté	Préfet du Grand Est, préfet du Bas-Rhin



Division des zones de commandement

Zones de défense et de sécurité outre-mer

Nom	Siège	Ressort territorial	Haut fonctionnaire de zone de défense et de sécurité
Antilles	Fort-de-France	Guadeloupe, Martinique, Saint-Barthélemy, Saint-Martin	Préfet de la Martinique
Guyane	Cayenne	Guyane	Préfet de Guyane
Sud de l'Océan Indien	Saint-Denis	La Réunion, Mayotte, Terres australes et antarctiques françaises	Préfet de La Réunion
Nouvelle-Calédonie	Nouméa	Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna	Haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie
Polynésie française	Papeete	Polynésie française	Haut-commissaire de la République en Polynésie française

⇨ Les autorités organisatrices compétentes :

La compétence d'organisation des opérations de catégories A et B des officiers de sapeurs-pompiers professionnels relève actuellement de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC). Celle des opérations de catégorie C des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels relève des Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS).

Néanmoins, il convient de noter que l'organisation des concours et examens professionnels n'est pas le cœur de métier des services centraux ni celui des SDIS qui ont ainsi souhaité, bien avant le transfert, bénéficier de l'expertise des Centres de Gestion en la matière.

B. Collaboration des CDG en matière d'organisation d'opérations de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels

⇨ Avec les SDIS sur les opérations de catégorie C :

Certains SDIS, responsables de l'organisation des opérations de catégorie C des sous-officiers de sapeurs-pompiers, ont, à plusieurs reprises, conventionné avec les CDG pour l'organisation de certaines de leurs opérations (Caporal et Sergent notamment). Cette pratique demeurait cependant à la marge.

Elle a toutefois pris de l'ampleur depuis 2018. En effet, les 2 concours de caporal de Sapeurs-pompiers professionnels ont été organisés « clefs en main » par les CDG 34 et 35 pour le compte de leur SDIS de rattachement (SDIS 34 pour la zone de défense Sud et SDIS 35 pour la zone de défense Ouest).

A noter que ce partenariat relevant du domaine conventionnel peut prendre diverses formes: du simple appui en moyens humains, techniques, ou logistiques à la prestation de service pour la prise en charge complète de l'opération (de l'inscription à l'établissement de la liste d'admission des candidats).

Forts de ces diverses expériences concluantes, et dans le cadre d'une réforme des concours de cette filière fin 2020, les CDG 13 (ZDS Sud), 33 (ZDS Sud-Ouest), 35 (ZDS Ouest), 57 (ZDS Est), 69 (ZDS Sud-Est) et le CIG GC (ZDS Paris et ZDS Nord) ont été sollicités par leur SDIS afin d'organiser les prochains concours de caporal de SPP en 2021.

La Direction générale de la sécurité civile et gestion des crises (DGSCGC) a d'ailleurs demandé à ces CDG de déterminer une date commune d'organisation des épreuves écrites d'admissibilité, date imposable à tous les organisateurs de ces concours (CDG ou SDIS). Le 18 novembre 2021 a ainsi été retenu.

Par conséquent, 7 zones de défense (hors Outre-Mer) sont concernées par l'organisation de ces concours. Dans certaines zones, les concours seront organisés, dans le cadre d'une prestation de service par un CDG, alors que dans d'autres, ils le seront par un SDIS (avec l'aide plus ou moins engagée d'un CDG).

⇨ Avec la DGSCGC sur les opérations de catégories A et B depuis 2018 :

Depuis plusieurs années, les Centres de Gestion ont démontré leur compétence et leur expertise en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels pour la Fonction Publique Territoriale. On peut utilement souligner les différentes vagues de transferts d'opérations de catégories A et B du CNFPT vers les CDG dont la dernière en date du 1er janvier 2010.

Aussi, la DGSCGC a proposé, tout en conservant la responsabilité de ces concours, de confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge, à des CDG volontaires.

Pour se faire, des conventions de délégation de gestion de l'organisation des concours ont été établies entre la Direction Générale de la Sécurité Civile et les CDG volontaires. Les CDG ont agi tels des prestataires de service sur la base d'un coût estimatif des dépenses proposé dans la convention de partenariat (comme pour les SDIS avec les concours de catégorie C).

Dans cette perspective, la Fédération Nationale des Centres de Gestion, suite à un groupe de travail réuni le 19 octobre 2018, a élaboré un accord-cadre avec la Sécurité Civile afin de définir les périmètres d'intervention des CDG volontaires (*annexe 1*). Cet accord cadre a été signé le 7 février 2019 par Michel HIRIART, Président de la Fédération et Jacques WITKOWSKI, Préfet et Directeur Général de la Sécurité Civile.

La Sécurité civile a ainsi souhaité procéder à une première phase test en 2019 avec le concours interne de lieutenant de 2ème classe (catégorie B) dont les épreuves étaient planifiées en octobre 2019.

Fort de son expérience avec le SDIS 35 pour l'organisation des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels (catégorie C) en 2018, le CDG 35 s'est porté volontaire pour la prise en charge à titre expérimental, au profit de la DGSCGC, de ce concours au titre de la session 2019 pour le territoire national.

Cette expérimentation s'est poursuivie en 2020 et 2021. Le CDG 35 a pris en charge l'organisation des concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels, session 2020 (catégorie A) et le CDG 54 s'est porté volontaire pour l'organisation du concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de la session 2021. Les épreuves écrites se sont déroulées le 27 avril 2021 auprès de 3 centres d'écrits : Nancy, Lyon et Rennes.

II. Liste des opérations de catégories A et B transférées aux CDG

A la suite des différentes expérimentations menées et dans une logique de retour au droit commun de la Fonction Publique Territoriale, il s'agit, en 2022, de transférer aux CDG la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B dont la responsabilité relève actuellement de la DGSCGC.

Les concours de catégorie C de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels vont rester de la compétence des SDIS avec possibilité de conventionnement avec les CDG, comme habituellement.

A. Bilan des opérations à transférer

Au total, l'ensemble des cadres d'emplois de catégories A et B relevant de la filière sapeurs-pompiers professionnels relèveront de la compétence des CDG, y compris les services de santé. Le transfert des opérations de cette filière aura donc un impact non négligeable sur l'activité des services concours des CDG.

Ce transfert compte 13 opérations :
- 8 de catégorie A
- 5 de catégorie B.

Cela concerne :
- 9 concours : 6 de catégorie A et 3 de catégorie B
- 4 examens professionnels : 2 de catégorie A et 2 de catégorie B.

	OPERATIONS
Cat A	Examen professionnel commandant
	Concours interne capitaine[1]
	Concours externe capitaine[1]

[1] il conviendra, à la demande de la DGSCGC, d'organiser simultanément les 2 voies de concours

	OPERATIONS
Cat B	Examen professionnel lieutenant hors classe
	Examen professionnel lieutenant 1ere classe
	Concours externe lieutenant 1ère classe[1]
	Concours interne lieutenant 1ère classe[1]
	Concours interne lieutenant 2ème classe
Service de santé et de secours médical (Cat A)	Examen professionnel de cadre supérieur de santé
	Concours externe de cadre de santé
	Concours interne de cadre de santé
	Concours sur titres de médecins et de pharmaciens de SPP
	Concours sur titres d'infirmiers de SPP

[2] il conviendra, à la demande de la DGSCGC, d'organiser simultanément les 2 voies de concours

B. Modalités spécifiques d'organisation de ces opérations

Dans le cadre de ce transfert, les CDG volontaires devront cependant faire preuve d'adaptation face à diverses contraintes liées à cette filière et mettre en œuvre des procédures particulières et nouvelles pour leur service concours.

⇨ **Ouverture des opérations :**

L'Etat restant l'autorité conjointe de nomination, la Direction de la Sécurité Civile restera l'interlocuteur unique en matière d'évaluation des besoins en effectifs (nombre de postes à ouvrir) et les communiquera aux CDG.

⇨ **Composition des jurys :**

S'agissant de la composition des jurys de concours, ceux-ci ne relèvent pas actuellement du libre choix des CDG. À la suite du transfert, l'Etat conservera une représentation au sein des jurys de concours. Les textes règlementaires fixant la composition des jurys de concours ont déjà été revus en ce sens et remplacés par le décret unique n°2020-1474 du 30 novembre 2020.

Ainsi, la composition des jurys pour les opérations de catégories A et B est limitée à 6 membres répartis en 3 collèges égaux.

Cela suppose, selon l'opération concernée et en fonction du nombre de postes ouverts, un nombre conséquent de jours d'oraux puisqu'il ne peut pas y avoir plus de 6 groupes d'examinateurs (présence obligatoire d'un membre du jury dans chaque sous-groupe).

Par ailleurs, le Président du jury sera désigné sur proposition du chef d'état-major de la zone territorialement compétent. De même, le jury devra également comprendre un élu local membre du conseil d'administration d'un SDIS, ainsi que 2 représentants, désignés par tirage au sort, parmi les membres des CAP concernées des SDIS de la zone de défense à laquelle appartient l'autorité organisatrice.

⇨ **L'accès aux concours internes :**

Les candidats doivent notamment justifier d'une certaine ancienneté de service mais également être titulaires d'une qualification de sapeur-pompier professionnel ou reconnue comme équivalente par la commission compétente.

Les qualifications requises sont :

- de chef d'agrès tout engin de SPP pour le concours interne de lieutenant de 2ème classe ;
- d'équipier de SPP pour le concours interne de lieutenant de 1ère classe ;
- de chef de groupe de SPP pour le concours interne de capitaine.

L'instruction des dossiers est complexe car les formations diffèrent d'un SDIS à l'autre. Pour les candidats non titulaires de cette qualification, il leur faut faire une demande de reconnaissance de qualification professionnelle (RQP) pendant la période d'inscription. Ces dossiers de demande de RQP seront ensuite transmis par le CDG et par voie dématérialisée à la DGSCGC. Malgré le transfert, cette dernière souhaite conserver le périmètre de compétence actuelle de cette commission, c'est-à-dire nationale. Une commission unique, à l'instar de celle du CNFPT, permet ainsi de garantir l'égalité de traitement de l'ensemble des candidats. L'instruction des dossiers d'inscription par le CDG organisateur sera ainsi conditionnée à la date de cette commission qui ne se réunit qu'une seule fois pour le grade concerné.

⇨ **Organisation des épreuves écrites et orales :**

- Prévoir des centres d'écrits en Corse et dans les territoires d'outre-mer et ainsi travailler de concert avec les SDIS concernés ;
- Le cas échéant, procéder à des mises en loge pour les candidats d'outre-mer (pour les décalages horaires afin que les candidats ne puissent pas communiquer) : en effet, les sujets sont communs aux candidats de métropole et d'Outre-Mer. ;
- Phase de pré-admission à prévoir pour les concours externes : il s'agit d'épreuves sportives (natation, luc léger et parcours adapté).
- Oraux en visioconférence obligatoire pour les candidats ultramarins qui le demanderaient.

⇨ **Organisation des épreuves sportives (phase de pré-admission des concours externes) :**

- S'assurer que le SDIS de rattachement soit partant pour collaborer à l'organisation des épreuves sportives (disponibilité des professionnels, mise à disposition des équipements, etc…).

Au regard de l'expérience acquise des CDG sur ces opérations, il n'est pas possible d'organiser ces épreuves sans le soutien d'un SDIS.
- Délocalisation obligatoire des épreuves de sport pour les candidats ultramarins ;

III. Contexte particulier de ce transfert en 2022

Les décrets statutaires qui ont réformé la filière « sapeurs-pompiers » sont parus le 21 avril 2012 au Journal officiel. Ces textes ont marqué le coup d'envoi fortement attendu de l'application d'une réforme historique qui devait définir une filière plus cohérente et plus attractive pour les 40 000 sapeurs-pompiers professionnels, agents de la fonction publique territoriale.

Cette réforme, qui n'a cependant pas fait l'unanimité des syndicats, prévoyait à partir du 1er mai 2012 de nouvelles dispositions en matière de carrière, de rémunération et d'avancement.

Toutefois, à la suite de cette réforme statutaire, les modalités d'organisation des concours et examens professionnels n'ont pas été modifiées ce qui posait des problématiques d'harmonisation des règles des concours liées à la publication des décrets de 2012. Le CSFPT avait d'ailleurs remis un rapport en ce sens sur l'état des lieux de la filière en octobre 2018 dans lequel il soulignait ces difficultés.

Une refonte de ces textes était ainsi réclamée depuis longtemps par les organisations syndicales.

A. Refonte fin 2020 de l'organisation des concours de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels

Le décret n°2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels est paru au Journal Officiel du 1er décembre 2020.

Pour rappel, après son rejet unanime par les organisations syndicales lors de la session du 23 septembre 2020, le texte a finalement été adopté le 14 octobre par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Un revirement de situation lié à un amendement porté par la CFDT qui a infléchi les positions des syndicats, même si ces derniers restent « sceptiques ».

Ce texte procède à la refonte des 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), au sein d'un décret unique.

Il poursuit plusieurs objectifs notamment :

- la simplification des textes réglementaires afin d'améliorer leur intelligibilité pour les candidats, les membres du jury, les examinateurs et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ;
- l'harmonisation des 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 des SPP ;
- la rationalisation des 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.

Deux arrêtés publiés le même jour au Journal Officiel viennent compléter ce décret :

- Arrêté du 30 novembre 2020 relatif aux programmes des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Arrêté du 30 novembre 2020 relatif aux épreuves physiques communes aux concours externes ouverts pour le recrutement de sapeurs-pompiers professionnels.

A noter pour conclure sur ce point que cette réforme est très récente et que les CDG devront mettre en œuvre ces nouvelles mesures déjà « contestées » !

B. Attentes des syndicats de cette filière

Pour les syndicats, ce texte risque d'engendrer une rupture d'égalité entre les femmes et les hommes. En cause, le placement pour les concours externes des épreuves physiques en pré-admission afin de palier notamment des difficultés d'organisation des épreuves en raison du nombre important de candidats.

Ces derniers ont ainsi obtenu du gouvernement une disposition transitoire qui introduit la notion de bilan à l'issu des premiers concours. Selon les syndicats, cette disposition laissera la possibilité de moduler les épreuves en fonction des résultats. C'est l'objet de l'article 59 qui dispose que *« le ministre chargé de la sécurité civile dresse, sur la base des informations qui lui sont transmises par les autorités organisatrices des concours, un bilan des concours et examens professionnels par âge, genre et cadre d'emplois »*. Cela devrait concerner les concours externes de lieutenant et de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.

Les syndicats de cette filière seront particulièrement attentifs à ce que ces nouvelles opérations prises en charge par les CDG répondent bien aux objectifs mentionnés plus haut à savoir notamment qu'elles ne soient pas trop sélectives et qu'elles permettent la féminisation du métier (cf épreuves de sport).

A noter enfin, que les syndicats de cette filière ont l'habitude de s'adresser directement à la DGSCGC, interlocuteur unique en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels. Avec le transfert de 2022, la compétence en la matière relèvera des CDG.

C. Compensation financière en discussion

Le transfert financier devrait être calculé à partir de l'évaluation globale du coût des opérations, y compris en matière de charges de personnel (charges de personnel issus de la Direction de la Sécurité Civile, examinateurs, concepteurs de sujets, frais de location de salles).

Un travail va être engagé entre la Direction de la Sécurité Civile et la DGCL sur le volume financier pour définir le transfert de compétence.

Un dispositif de révision serait mis en place afin d'accompagner dans le temps les éventuelles augmentations de charges induites par l'organisation des opérations.

Ce réajustement est effectivement considéré comme nécessaire par les Centres de Gestion (depuis les transferts des opérations du CNFPT vers les CDG en 2010, aucun réajustement financier n'a été réalisé malgré le développement de nouvelles voies de concours).

La Sécurité Civile souhaiterait utiliser un vecteur de flux financier existant pour procéder à la compensation des coûts issus de l'organisation des opérations de concours et examens professionnels de sapeurs-pompiers. C'est la raison pour laquelle il est envisagé par la Sécurité Civile de calquer la compensation financière sur les transferts existants entre le CNFPT et les CDG pour l'organisation des concours. Selon ce schéma, les flux transiteraient de l'Etat vers le CNFPT, qui à son tour répartirait le produit de cette compensation aux organisateurs de concours.

La FNCDG émet de sérieuses réserves sur ces modalités de compensation financière. En effet, les concours de la filière sapeurs-pompiers ne relèvent pas de la compensation financière correspondant au transfert des concours entre le CNFPT et les CDG issu de la loi n°2007-209 du 19 février 2007. Dès lors, l'intervention du CNFPT ne serait pas justifiée et serait de nature à complexifier le circuit de transfert de financement.

C'est la raison pour laquelle la FNCDG propose que le financement pour l'organisation des concours de la filière sapeurs-pompiers soit directement versé par le Ministère de l'Intérieur vers les CDG, si nécessaire en passant par les CDG coordonnateurs, sans transiter par le CNFPT.

Cette hypothèse permettrait de simplifier le circuit des flux financiers entre la DGSCGC et les CDG organisateurs.

La FNCDG se rapprochera de la DGCL à ce sujet.

IV. Intégration de ces nouvelles opérations au calendrier national triennal dès 2022

Pour mémoire, le groupe de travail chargé de l'élaboration du calendrier national pluriannuel s'est réuni le 29 mai 2020 afin de concevoir un projet de programmation pour les années 2022, 2023 et 2024.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG a validé ce projet en juillet 2020. Ce dernier a donc fait l'objet d'une large publicité auprès du public, du CNFPT, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Avec le transfert de 2022, les CDG devront intégrer ces nouvelles opérations dans le calendrier déjà établi jusqu'en 2024. Les opérations transférées vont donc s'inscrire dans les calendriers pluriannuels des CDG afin qu'ils puissent s'organiser suffisamment en amont. Dans cette perspective, il conviendra de tenir compte de plusieurs éléments :

- Priorité des opérations à ouvrir sur 2022 (propositions de la DGSCGC) ;
- Opérations déjà programmées pour lesquelles la publicité a déjà été réalisée et la réservation des salles a déjà été anticipée (épreuves écrites). Difficultés de procéder à des changements de dates surtout pour l'année 2022 ;
- Tenir compte, dans la mesure du possible, des rythmes actuels d'organisation de ces opérations afin de respecter une certaine continuité pour les candidats et les SDIS.

Par conséquent, le groupe de travail de l'ANDCDG chargé d'élaborer le calendrier national devra se réunir très rapidement afin de procéder à sa mise à jour. Il devra par ailleurs être soumis à l'avis des membres de la commission recrutement concours de l'ANDCDG et, par la suite, faire l'objet d'une validation de la FNCDG mais également de la DGSCGC pour cette première année de transfert.

A. Opérations à organiser prioritairement en 2022

Le groupe de travail va pouvoir s'appuyer sur le tableau (*annexe 2*) transmis par la DGSCGC dans le cadre de la préparation du transfert.

Il ressort de ce document que les 4 opérations prioritaires de l'année 2022 sont :

- Examen professionnel de commandant de SPP (600 à 700 candidats),
- Examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP (600 à 700 candidats),
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de SPP (2 000 à 2 100 candidats),
- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de SPP (2 500 à 2 600 candidats).

S'agissant de l'année 2023, la DGSCGC souhaiterait que les opérations listées ci-dessous soient organisées selon les priorités suivantes :

1er semestre 2023 = date de la 1ère épreuve sur le 1ère semestre 2023, donc inscriptions à prévoir sur le 2ème semestre 2022 :

- Concours externe de capitaine de SPP (1 000 candidats) ;
- Concours interne de capitaine de SPP (900 candidats) ;
- Concours interne de lieutenant de 2ème classe de SPP (3 500 à 3600 candidats) ;
- Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe de SPP (200 candidats).

En 2023 : les 5 opérations de catégorie A des services de santé et de secours médical :

- Examen professionnel de cadre supérieur de santé (25 candidats) ;
- Concours externe de cadre de santé (10 à 12 candidats) ;
- Concours interne de cadre de santé (60 candidats) ;
- Concours sur titres de médecins et de pharmaciens de SPP (40 à 50 candidats) ;
- Concours sur titres d'infirmiers de SPP (300 à 350 candidats).

B. Périodicités d'organisation

La Direction de la Sécurité Civile ne s'oppose pas à ce que les CDG conservent une périodicité biannuelle pour les opérations de sapeurs-pompiers, de la même manière que pour la plupart des autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Avec le transfert, la compétence de gestion des listes d'aptitude et de suivi des lauréats de concours sera également dévolue aux CDG. Ils auront donc la faculté de moduler l'évolution du nombre de postes ouverts aux concours en fonction des données issues de la GPEEC et de l'écoulement des listes d'aptitude.

Un bilan, à l'instar du transfert de 2010 des opérations du CNFPT, pourra être réalisé afin d'ajuster au besoin les périodicités de certaines opérations.

C. Proposition d'intégrer au calendrier des dates pour les concours de catégorie C

Les concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ne sont pas organisés régulièrement par les SDIS (2013 et 2018). Or, c'est problématique car ils ne peuvent recruter des agents au grade de sapeur que sous la seule condition qu'un concours de caporal de SPP soit ouvert.

Les SDIS soulignent, à juste titre, que l'organisation des concours constitue un métier et qu'ils ne disposent pas en interne des compétences et moyens humains nécessaires pour l'organisation des opérations de catégorie C dont ils ont la charge. La plupart souhaiteraient ainsi généraliser le conventionnement avec les CDG afin que ces derniers organisent ces opérations qu'ils leur incombent actuellement.

Dans cette perspective, il est proposé d'anticiper cette future démarche qui tend à se généraliser en intégrant dans le calendrier national 2022-2024 une date commune d'organisation de ces opérations de catégories C.

Il pourrait être proposé d'organiser ainsi le concours de caporal sur une périodicité de 2 ans permettant ainsi de réduire le nombre de postes ouverts et d'optimiser le fonctionnement des listes d'aptitude. Ainsi, le concours de caporal de SPP étant organisé en 2021 (date commune des écrits le 18 novembre 2021), il pourrait être proposé d'inscrire ce concours sur le calendrier national en novembre 2023.

Une réflexion pourrait également se faire en ce qui concerne le concours et l'examen professionnel de Sergent.

V. Impact de ce transfert sur la Cellule Pédagogique Nationale (CPN)

Le transfert des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels emportera la compétence en matière de conception des sujets des épreuves.

Pour mémoire, les CDG se sont accordés avant 2010, date du transfert des concours du CNFPT, à produire et utiliser des sujets nationaux d'épreuves écrites pour tous les concours et examens professionnels de catégories A et B relevant de leur compétence exclusive.

À cette fin, un groupe de travail dénommé « cellule pédagogique nationale », pilotée initialement par le CIG PC puis par le CDG 69 a été constitué au sein de la commission recrutement concours de l'Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Ce groupe de travail prend en charge la production des sujets nationaux et le suivi des évolutions liées à l'activité pédagogique des services concours des CDG (élaboration des notes de cadrage, proposition d'horaires pour les examens professionnels et concours, bilan pédagogique des sujets nationaux …).

Le transfert de compétence en matière d'organisation des opérations de catégories A et B de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels va, par conséquent, avoir un impact sur les travaux de la cellule pédagogique nationale qu'il convient d'anticiper rapidement.

A. Elaboration de nouvelles notes de cadrage

La réforme est très récente et la DGSCGC n'aura pas, d'ici la fin de l'année 2021, mis en œuvre l'ensemble des opérations de concours et d'examens professionnels selon les nouvelles modalités d'organisation surtout pour les concours les plus importants en termes d'effectifs : Lieutenant de 1ère classe et Capitaine de sapeurs-pompiers professionnels.

En effet, en 2021, seuls sont prévus l'organisation par le DGSCGC des 5 opérations de catégorie A de la santé pour lesquelles il n'existe qu'une seule épreuve d'admission consistant en un entretien avec le jury et par le CDG 54 pour le concours interne de Lieutenant de 2ème classe.

Par conséquent, il conviendra de réunir un Groupe de Travail (issu de volontaires des membres de la cellule pédagogique nationale) pour l'élaboration de ces nouvelles notes de cadrage à destination des candidats, examinateurs, formateurs… en associant des personnes de la DGSCGC et des professionnels de cette filière.

Ce travail devra impérativement débuter sur le 2ème semestre 2021 pour les 4 opérations prioritaires de l'année 2022 :

- Examen professionnel de commandant de SPP,
- Examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP,
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de SPP,
- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de SPP.

B. Conception des sujets

L'utilisation de ces sujets nationaux contribue à un égal traitement des candidats sur l'ensemble du territoire et réduit les coûts de conception des sujets notamment lorsqu'il y a plusieurs CDG organisateurs.

A noter que la conception d'un sujet comprend les éléments suivants :

- le sujet lui-même (la commande),
- le cas échéant, les documents du dossier (avec titre, sources et date),
- les indications de correction, qui doivent fournir des éléments précis aux correcteurs sur le traitement attendu du sujet. Si besoin, les concepteurs sont amenés à prévoir un barème de notation,
- les permanences téléphoniques les jours d'épreuves (le cas échéant).

Le CDG « pilote » doit concevoir plusieurs sujets, au minimum 3. La conférence des jurys retiendra 2 sujets : le sujet principal et le sujet de secours.

Le document en *annexe 3* liste la nature des épreuves à organiser dans le cadre de la cellule pédagogique nationale pour les années 2022, 2023 et 2024.

En conclusion, on peut retenir les éléments suivants :

Années	Nouvelles épreuves à concevoir
2022	6
2023	10

VI. Propositions au niveau national de principes généraux à définir pour l'organisation de ces nouvelles opérations

Compte tenu de la spécificité de ces nouvelles opérations transférées et de certaines contraintes d'organisation, il serait opportun de définir au niveau national quelques principes généraux concernant notamment le périmètre géographique d'organisation le plus adapté, le nombre maximum de CDG organisateurs et les prérequis conseillés aux CDG volontaires.

A. Périmètre d'organisation adapté : Zone de Défense et de Sécurité

Pour cette filière sapeurs-pompiers professionnels le territoire métropolitain et celui de l'outre-mer sont découpés en zones de défense et de sécurité spécialisées dans l'organisation de la sécurité nationale et de la défense civile et économique.

Il est proposé de retenir ce découpage dans le cadre de l'organisation de ces nouvelles opérations et de s'appuyer sur les CDG coordonnateurs relevant du siège de chaque zone (cf carte page 2).

B. Nombre maximum de CDG organisateurs

Une fois que la compétence de l'organisation des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels sera transférée aux CDG, plusieurs Centres pourraient ouvrir le concours à des dates uniques, comme pour les autres opérations.

Toutefois, au regard des effectifs de candidats (annexe 2) concernés, il ne semble pas pertinent ni même utile de démultiplier les CDG organisateurs sur le territoire national. Cela serait même contraire à l'esprit même de ce transfert.

Ainsi, un seul CDG organisateur au niveau national semble suffisant pour la plupart des opérations transférées, à l'exception des concours externe et interne de lieutenant de 1ère classe (4 500 à 5 000 candidats) et du concours interne de lieutenant de 2ème classe (2 500 à 3 000 candidats). Pour ces 2 opérations, l'organisation par 2 CDG pourrait être justifiée (1 au Nord et 1 autre au Sud / 1 à l'Ouest et 1 à l'Est par exemple).

De même, il serait préférable qu'il n'y ait pas plusieurs CDG volontaires de la même zone de défense sur différentes opérations notamment pour deux raisons principales :

- la disponibilité des jurys professionnels de la filière sapeurs-pompiers professionnels ;
- la répartition géographique sur l'ensemble du territoire national des opérations de cette filière.

Enfin, afin de rationaliser les opérations assurées par les CDG volontaires, il est proposé que le même CDG organise les mêmes opérations sur plusieurs sessions, notamment au niveau des concours dont il devra gérer les listes d'aptitude. Cela permettra également, au moins pour les premières années de ce transfert, d'avoir une vraie visibilité d'organisation de ces opérations sur le territoire national, aussi bien pour les candidats que pour les SDIS et les syndicats.

C. Conception des sujets par le CDG organisateur

Au regard du caractère national de l'ouverture par un seul CDG de la très grande majorité des opérations transférées, il conviendra que le CDG volontaire prenne en charge la conception des sujets de l'opération.

Une mutualisation de la conception des sujets sera à prévoir pour les concours organisés par 2 CDG (concours externe et interne de lieutenant de 1ère classe et concours interne de lieutenant de 2ème classe)

D. Prérequis conseillés aux CDG volontaires

Tout d'abord, il faut absolument que le CDG qui souhaite prendre en charge une opération et plus particulièrement un concours, s'assure de l'appui et du soutien d'un SDIS de la zone de défense concernée, notamment pour l'organisation des épreuves sportives (examinateurs, matériel, etc…).

Par ailleurs, il doit bien prendre en compte les contraintes particulières liées à ces nouvelles opérations listées au B du point II de la note : ouverture de l'opération, constitution du jury, instruction des candidatures internes, organisation des épreuves écrites, orales, sportives…).

En outre, le CDG volontaire doit s'assurer de pouvoir assumer la conception des sujets de son opération. Une expérience auprès de la cellule pédagogique nationale pourrait être un prérequis.

Enfin, dans le cadre du transfert de ces opérations spécifiques, une première expérience d'organisation des opérations de catégorie C de cette filière pour le compte d'un SDIS serait très utile.

VII. Proposition de calendrier prévisionnel de mise en œuvre du transfert

Dans l'idéal, la DGSCGC souhaiterait connaître avant l'été 2021 la programmation des opérations 2022 par les CDG dans le cadre du futur transfert. Il conviendra ainsi d'arrêter, au plus tard début juillet 2021, la liste des CDG volontaires retenus par le CA de la FNCDG pour l'ouverture des opérations programmées sur 2022.

Par ailleurs, si le transfert est bien effectif au 1er janvier 2022, les CDG ne pourront prendre leurs arrêtés d'ouverture que début janvier 2022.

A noter toutefois que, si le transfert n'était pas finalisé pour le 1er janvier 2022 (retard dans les textes), la DGSCGC fera nécessairement appel aux CDG volontaires pour l'organisation des opérations de 2022 sur la base d'une convention à l'instar de ce qu'elle a déjà fait avec les CDG 35 et CDG 54.

Aussi, afin de tenir les délais et de permettre aux CDG volontaires de se positionner sur ces nouvelles opérations, le retro planning suivant est proposé :

- **CA de la FNCDG du 19 mai 2021** : la présente note sur la préparation du transfert est soumise pour avis au Conseil d'Administration de la FNCDG

- **20 mai 2021** : la note est adressée par la FNCDG aux Présidents des CDG coordonnateurs et par le Président de la commission recrutement concours de l'ANDCDG aux membres de la commission afin que les CDG puissent se porter volontaires en ayant des éléments concrets pour prendre leur décision. Solliciter un retour pour fin mai.

- **1er ou 4 juin 2021** : organisation par le CDG 35, pilote du groupe de travail de l'ANDCDG sur la filière SPP, d'une visioconférence avec les CDG qui se sont déclarés intéressés afin de répondre à leurs questions.

- **10 juin 2021** : réunion du groupe de travail calendrier de l'ANDCDG, piloté par le CIG PC, afin d'intégrer au calendrier national ces nouvelles opérations en 2022, 2023 et 2024.

- **18 juin 2021** : réunion de la commission recrutement concours de l'ANDCDG pour notamment dresser la liste des CDG volontaires pour les opérations 2022 et 2023.

- **Fin juin 2021** : réunion de la commission emploi concours de la FNCDG afin de soumettre la liste des volontaires et les souhaits de positionnement sur les opérations et de la transmettre au CA de la FNCDG pour validation définitive et trancher, le cas échéant, s'il y a trop de CDG volontaires.

- **Début juillet 2021** : CA de la FNCDG et validation de la liste des CDG organisateurs au niveau national des opérations transférées 2022 et 2023.

- **Dans la foulée** : la FNCDG informe la DGSCGC de la programmation des opérations selon leur calendrier de priorisation et des CDG organisateurs.

- **A la rentrée 2021** : réunion d'un groupe de travail issu de la cellule pédagogique nationale afin d'élaborer les notes de cadrage des opérations 2022 afin qu'elles puissent être diffusées début 2022 date du transfert.

- **1er semestre 2022** : lancement des conceptions de sujets par les CDG volontaires et ouverture des premières opérations

- **2ème semestre 2022** : organisation des premières épreuves.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Paris, le 20 mai 2021

Monsieur Fabien MATRAS
Député
ASSEMBLEE NATIONALE
126 rue de l'université
75355 Paris 07 SP

Le Président

MH-CL n°33-21

Objet : Proposition de loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile

Monsieur le Rapporteur,

Dans le cadre de l'examen à l'assemblée nationale de la proposition de loi visant à consolider notre modèle de sécurité civile, texte dont vous êtes l'un des auteurs mais également le rapporteur au sein de la commission des Lois, la logique de retour au droit commun de la Fonction Publique Territoriale en matière d'organisation des concours et des examens professionnels d'officiers de sapeurs-pompiers Professionnel avec le transfert au 1er janvier 2022 de la compétence aux Centres de Gestion est prévue par l'article 18 bis de la proposition.

Il s'agit ainsi de transférer aux CDG la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B dont la responsabilité relève actuellement de la Direction Générale de le Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

Ce projet de transfert a obtenu un accord de principe de nos instances dès le début de l'année 2020.

Cependant, si nous sommes favorables à ce projet de transfert de la compétence concours, nous avions alerté le DGCL et le Directeur Général de la DGSCGC, M. Alain THIRION, sur l'opportunité et la faisabilité juridique du schéma de transfert financier proposé par la Sécurité Civile.

Il était envisagé dans un premier temps un versement au CNFPT qui transférerait cette compensation aux organisateurs.

Aujourd'hui, l'alinéa 30 de l'article 18 bis du projet de loi crée un nouvel article 22-2 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit :
« Les charges résultant de l'organisation des concours et des examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels relevant de l'article 45 par le Centre national de la fonction publique territoriale et d'accès aux autres cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B par les centres de gestion font l'objet d'une compensation financière à la charge de l'État, pour un montant équivalent aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'État à l'exercice des missions ainsi transférées. La compensation financière relative au transfert des missions au Centre national de la fonction publique territoriale est versée directement à ce dernier [(pour les concours de catégorie A+)]. Un des centres de gestion coordonnateur prévus à l'article 14 est désigné par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales pour percevoir la compensation financière relative au transfert des missions aux centres de gestion. Des conventions sont

conclues entre le centre de gestion coordonnateur ainsi désigné et les centres de gestion mentionnés au premier alinéa du présent article afin de définir les modalités de versement de la compensation financière. »

Or, le versement de la compensation financière du transfert de l'organisation des concours à un centre coordonnateur n'apparaît pas être une solution satisfaisante. La nécessité de devoir conventionner entre le CDG coordonnateur et le centre organisateur ajoutant des *« étapes »* et une procédure à ce transfert, la faisabilité juridique de ce schéma pose question.

L'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination. Ce Centre coordonnateur, qui ne dispose que d'une mission d'animation d'une coordination, et non de gestion pour le compte des autres, a par ailleurs un champ territorial défini : la région ou l'interrégion.

La coordination d'un ensemble d'établissements publics par un autre établissement public de même nature méconnaît, sauf exception, le principe constitutionnel d'égalité posé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

L'établissement public, CDG coordonnateur national en charge du versement de la compensation financière du transfert des concours de sapeurs-pompiers professionnels, pourrait être considéré comme un établissement national non seulement coordonnateur mais également gestionnaire d'un ensemble d'établissements publics, ce qui méconnaîtrait ainsi le principe constitutionnel d'égalité.

Au-delà de la question de la constitutionnalité du dispositif envisagé par la proposition de loi, le schéma apparaît complexe et partant, source de confusion.

Aussi, nous vous proposons un amendement visant à modifier le bénéficiaire du transfert de la compensation financière, à savoir prioritairement le centre de gestion organisateur du concours, ou à défaut, le centre coordonnateur de son ressort territorial. Les modalités de transfert inter-CDG de la compensation seraient alors définies dans le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation prévu à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Je reste à votre disposition pour pouvoir échanger sur cet amendement proposé.

Dans l'attente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Rapporteur, l'expression de mes sentiments dévoués.

Le Président,

Michel HIRIART
Fédération Nationale des
Centres de gestion

Copie :
- Alain THIRION, Directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises
- Stanislas BOURRON, Directeur général des collectivités locales

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Communiqué du 8 avril 2021

Information sur les mesures nationales prises par les CDG à la suite de la parution du décret n°2021-376 du 31 mars 2021 limitant les inscriptions aux concours

L'article 89 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 interdit les multi-inscriptions aux concours afin de réduire l'absentéisme et de faciliter la mise en relation des candidats avec les CDG.

Attendu pour la fin de l'année 2020, le décret n°2021-376 du 31 mars 2021 est paru au Journal Officiel du 2 avril 2021. Ce décret vient ainsi préciser les modalités de mise en œuvre de la procédure 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).

Bien que le décret prévoie que ses dispositions soient applicables aux concours dont l'arrêté d'ouverture est publié à compter du 1er janvier 2021, **son effectivité a fait l'objet d'un accord national des CDG.** En effet, en raison de cette publication tardive et afin de sécuriser l'entrée en vigueur du dispositif, les CDG se sont accordés au plan national pour **s'assurer d'une mise en œuvre coordonnée *via* une plateforme d'inscription informatique des candidats.**

Aussi, il s'appliquera pour les opérations 2022 listées ci-dessous, dont les inscriptions débuteront le 25 mai 2021 :

- Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe,
- Concours de Conseiller territorial des activités physiques et sportives,
- Concours d'Educateur territorial des activités physiques et sportives
- Concours d'Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2ème classe

Par conséquent, **les inscriptions des opérations ci-dessous** (en cours ou à venir avant le 25 mai 2021) **ne seront pas concernées** par la limitation des inscriptions :

- Concours de rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe 2021 (début des inscriptions le 9 mars)
- Concours de GBPM 2021 (début des inscriptions le 9 mars)
- Concours d'animateur et d'animateur principal de 2ème classe 2021 (début des inscriptions le 16 mars)
- Concours de conseiller socio-éducatif 2021 (début des inscriptions le 16 mars)
- Concours d'auxiliaire de soins principal de 2ème classe (début des inscriptions le 27 avril 2021)

- Concours d’ATSEM principal de 2ème classe (début des inscriptions le 27 avril 2021)
- Concours d'adjoint technique ppal de 2ème classe des établissements d'enseignement (début des inscriptions le 4 mai 2021)
- Concours de biologiste vétérinaire pharmacien (début des inscriptions le 11 mai 2021)
- Concours d'agent social principal de 2ème classe (début des inscriptions le 18 mai 2021)

Des informations complémentaires sur la mise en œuvre du dispositif unique d’inscription au niveau national seront transmises très prochainement.

Ouverture le 19 avril 2021 du portail « concours-territorial.fr » : nouvelle plateforme unique nationale d'inscription aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale

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).

Création d'une plateforme unique nationale d'inscription :

Pour l'application des dispositions évoquées ci-dessus, la constitution d'un dispositif unique d'inscription au niveau national a été confiée au groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion. Ainsi, un seul portail réunissant le site « emploi-territorial.fr » et la plateforme « concours-territorial.fr » permet d'accroître leur notoriété réciproque et fluidifier les candidatures.

Ce portail unique d'inscription sera ouvert au public à partir du 19 avril 2021.

A cette date, toutes les opérations de concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, quelles que soient les autorités organisatrices (CDG ou CNFPT), apparaitront sur la nouvelle plateforme.

Une mise en œuvre progressive est cependant nécessaire pour que les candidats s'approprient ce nouvel outil. Dans cette perspective, la procédure suivante a été décidée en concertation avec le GIP et la FNCDG.

Ainsi, pour les opérations 2022, dont les inscriptions sont en cours, ou débuteront avant le 25 mai 2021, les candidats sont invités à se préinscrire directement sur le site du CDG organisateur de leur choix. Sont donc concernées les opérations suivantes :

- Concours d'animateur et d'animateur principal de 2ème classe 2021 (début des inscriptions le 16 mars)
- Concours de conseiller socio-éducatif 2021 (début des inscriptions le 16 mars)
- Concours d'auxiliaire de soins principal de 2ème classe (début des inscriptions le 27 avril 2021)
- Concours d'ATSEM principal de 2ème classe (début des inscriptions le 27 avril 2021)
- Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement (début des inscriptions le 4 mai 2021)
- Concours et examen professionnel de biologiste vétérinaire pharmacien (début des inscriptions le 11 mai 2021)
- Concours d'agent social principal de 2ème classe (début des inscriptions le 18 mai 2021)

- Les premières opérations concernées par le portail « concours-territorial.fr » seront celles de la session 2022 dont les périodes d'inscriptions débuteront à partir du 25 mai 2021 :
    - Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe,
    - Examen professionnel d'avancement au grade d'adjoint technique principal de 2ème classe,
    - Concours de Conseiller territorial des activités physiques et sportives,
    - Concours d'Educateur territorial des activités physiques et sportives,
    - Concours d'Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2ème classe,
    - Examen professionnel d'Educateur territorial des activités physiques et sportives au titre de la promotion interne,
    - Examen professionnel d'Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2ème classe au titre de la promotion interne.

La procédure d'inscription nationale à partir du 25 mai 2021 :

Ce portail national va désormais constituer le point d'entrée à toute préinscription à un concours ou examen professionnel, sans pour autant se substituer aux sites des CDG organisateurs. Toutes les sessions organisées par les CDG y seront, en effet, référencées. Les informations seront mises à jour régulièrement de manière dynamique.

Le candidat allant directement sur le site d'un CDG sera, à partir du 25 mai 2021, automatiquement redirigé vers le portail national qui lui permettra ensuite de se connecter à l'organisateur de son choix afin d'effectuer sa préinscription.

Le candidat devra ainsi sélectionner, via le portail national, le concours ou l'examen professionnel qui l'intéresse puis ensuite le CDG organisateur ou le CNFPT, s'agissant des concours, la voie d'accès retenue (externe, interne ou 3ème concours) et le cas échéant la spécialité, option et / ou discipline. Après avoir effectué ces choix, il sera invité à utiliser un compte d'accès pour se préinscrire :

- soit par son compte FranceConnect (site impôts, site sécurité sociale etc…)
- soit en créant un compte local sur la plateforme « concours-territorial.fr »

Une fois connecté, le candidat aura accès au formulaire de préinscription du CDG organisateur choisi. Durant la période d'inscription, il aura toujours la possibilité de changer de CDG.

A noter que la création de ce compte est obligatoire pour les concours concernés par la limitation des inscriptions, et facultative pour les examens professionnels. La création d'un espace personnel est néanmoins recommandée car elle permet aux futurs candidats de disposer sur une même page, du récapitulatif de leurs inscriptions en cours, et de se connecter en un clic à l'espace sécurisé du centre organisateur.

Enfin, il est important de souligner que cette plateforme d'inscription ne se substitue pas aux sites des autorités organisatrices. En effet, la gestion et le suivi des candidatures (recevabilité ou non du dossier d'inscription, convocations, résultats d'admissibilité, d'admission etc…) ne sont accessibles que sur le site internet du CDG retenu.

Cette évolution majeure dans les modes d'inscription aux concours et examens professionnels territoriaux permet d'offrir une meilleure lisibilité et transparence sur les calendriers d'ouverture de ces diverses opérations ainsi qu'une simplification des procédures pour les candidats et les organisateurs.

Le portail national bénéficie des technologies actuelles permettant de combiner unicité des informations sur la Fonction Publique Territoriale et gestion décentralisée.

Ce nouveau site, jumelé au portail répertoriant l'intégralité des offres d'emploi de la Fonction Publique Territoriale, constituera un élément fondamental pour la revalorisation de l'accès à celle-ci.

Rappelons notamment que les centres de gestion déterminent le nombre de postes à ouvrir aux concours en tenant compte des intentions de recrutement exprimées par les collectivités de leur ressort géographique, et du nombre de lauréats en attente de recrutement.

La fluidité des inscriptions garantira ainsi une meilleure adaptation des concours aux réels besoins des collectivités territoriales et aux attentes des candidats.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Note sur l'apprentissage dans la FPT

1) Les enjeux de l'apprentissage dans le secteur public

L'apprentissage est une ressource, pour nos organisations, qui permet la transmission des savoir-faire et des compétences et une opportunité, pour les publics visés, qui facilite leur inclusion dans la vie active.

Par leur rôle dans le développement de l'apprentissage, les collectivités et le CNFPT participent à l'effort global en faveur de l'emploi des jeunes et de l'insertion sociale.

Le développement de l'apprentissage est également conditionné par son image auprès des jeunes et des employeurs, ainsi que par les débouchés professionnels qu'il offre.

Des efforts doivent continuer d'être fournis pour continuer à améliorer l'image de l'apprentissage ; des perspectives attrayantes doivent être offertes aux apprentis.

Les employeurs publics sont également les bénéficiaires de l'apprentissage : les départs à la retraite sont nombreux, et pour les anticiper, il est nécessaire de « pré-recruter » des jeunes pour éviter que ne se développent les métiers en tension et les zones géographiques où l'emploi public se raréfie.

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 ».

2) L'ouverture d'une voie d'accès spécifique à la FPT pour les apprentis

- Voie d'accès spécifique

Afin de développer l'attractivité de l'apprentissage et plus largement de la FPT, une réflexion devrait être engagée concernant la mise en place d'une voie d'accès spécifique, pour les diplômés issus de l'apprentissage, à l'emploi pérenne dans la Fonction publique, au regard de leur niveau de diplôme et de leur expérience.

Cette proposition a été déjà soutenue par l'ensemble des Centres de Gestion lors du congrès de notre Fédération, en juin 2018.

Dans un objectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'apprentissage peut constituer un levier pour surmonter des difficultés de recrutement dans des secteurs professionnels dits en tension.

L'accueil d'un apprenti peut permettre de repérer des jeunes, de les former aux méthodes de travail interne et de les fidéliser en vue d'un recrutement à l'issue du contrat d'apprentissage.

L'apprentissage peut permettre aussi d'anticiper des départs à la retraite (45 % des agents titulaires présents en 2017 seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030), il devient alors un dispositif de pré-recrutement en facilitant la transmission des savoirs et l'amélioration de la qualité du service public.

L'expérience professionnelle et les savoir-être acquis par les apprentis durant la période d'apprentissage constituent des atouts pour préparer et réussir les concours de la FPT.

Or, bien que nous ne disposions pas de données détaillées de la part des CFA, entre 50 et 70 % des apprentis formés au sein des collectivités territoriales se tournent vers le secteur privé pour la poursuite de leur parcours professionnels.

L'objectif est de garantir que le financement public de l'apprentissage bénéficie véritablement, à terme, au secteur public local.

Actuellement, la durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter au troisième concours, lequel est notamment ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles (art. 36 loi 26 janv. 1984).

Par ailleurs, la loi de TFP a favorisé le développement du recrutement sur titres, quelle que soit la filière de la FPT.

Il pourrait être envisagé de compléter l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin d'ajouter une voie d'accès à celles existantes (externe, interne, 3ème voie).

Cette voie d'accès spécifique permettrait également de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics.

Cette voie d'accès comprendrait des épreuves simplifiées (uniquement une ou plusieurs épreuves d'admission sans phase d'admissibilité) et avec une forte coloration professionnelle.

Par exemple, une part de la totalité des recrutements ouvert pour l'ensemble des voies d'accès (entre 10 % ou 15 % en fonction des cadres d'emplois) pourrait être réservée au recrutement d'apprentis ayant fait l'objet d'un contrat apprentissage dans le secteur public local d'au moins un an et ayant obtenu leur diplôme (les contrats vont d'une durée de 1 à 3 ans).

- Création d'un contrat de droit public successif au contrat d'apprentissage

Par ailleurs, pourrait être expertisée la création d'un contrat de droit public successif au contrat d'apprentissage, d'une durée déterminée (un an ou deux, par exemple), permettant l'acquisition d'une première expérience professionnelle.

Dès lors, que ce contrat répondrait au besoin de la collectivité, compte-tenu de intentions de l'employeur au moment du recrutement de l'apprenti ou de ses besoins à l'expiration du contrat d'apprentissage, un motif de recrutement contractuel serait constitué au côté de ceux déjà prévus par les textes (art. 3 loi du 26 janvier 1984).

La possibilité d'un enchaînement entre le contrat d'apprentissage et un contrat de droit public, pour l'apprenti diplômé, offrirait à celui-ci une première expérience en tant qu'agent public et faciliterait son insertion dans l'emploi.

Au-delà, la voie d'accès spécifique envisagée offrirait des possibilités d'emploi pérenne, sans interdire l'intégration dans la fonction publique par les autres voies d'accès.

Annexe

- Le mode de financement de l'apprentissage

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 oblige le CNFPT à financer la moitié des coûts de formation des apprentis, sur la base d'une grille établie conjointement avec France compétences en juin 2020. L'autre moitié est payée par l'employeur.

Ainsi, les contrats signés après le 1er janvier 2020 donnent lieu à la prise en charge par le CNFPT de 50% des frais de formation par le versement d'une contribution aux CFA, les employeurs territoriaux assumant les 50% restants.

La masse à financer est d'environ 80 millions d'euros (40 pour le CNFPT/ 40 pour les collectivités), sur la base du flux actuel.

La coordination des employeurs territoriaux s'est opposée, de manière unanime, à ce que le produit de la cotisation perçue par le CNFPT, soit détourné de son objet : les crédits de la formation professionnelle qui permettent d'accueillir plus de 900 000 agents territoriaux chaque année au CNFPT ne peuvent être utilisés pour financer la formation initiale de 14 000 apprentis.

Le développement de l'apprentissage dans les collectivités ne doit pas se faire au prix de la diminution de la formation professionnelle des agents territoriaux, alors même que les enjeux de la formation tout au long de la carrière constituent aujourd'hui une préoccupation majeure des collectivités (allongement de carrière, disparition de métiers, nouvelles formes d'exercice des compétences publiques…)

Par ailleurs, le gouvernement a mis en place en décembre une prime forfaitaire de 3 000 euros pour aider les collectivités locales à financer le salaire de leurs apprentis.

Le coût pédagogique moyen d'un contrat pour le CNFPT est d'environ 6 000 euros par an et, concernant l'aide à l'embauche, les 3000 euros sont à comparer aux 8 000 euros d'aide à l'embauche du secteur privé.

Il est donc nécessaire de stabiliser le mode de financement de l'apprentissage dans les collectivités. C'est dans ce sens qu'il faudra chercher des pistes de collaboration Etat / Collectivités pour un financement durable et partagé de l'apprentissage.

- La question de la pérennité du financement de l'apprentissage

Au cours de la réunion du 11 mars le Cabinet de De Montchalin annonçait que l'aide de 3000 euros devrait être prolongée jusqu'à l'été mais que cette aide était conçue comme provisoire. Il soulignait, comme les employeurs, l'enjeu d'attractivité de la FPT dans la perspective des départs en retraite, notamment, mais aussi les besoins des collectivités en compétences rares et les besoins en maîtres d'apprentissage. A l'issue de la réunion du 16 mars, la Ministre BORNE devrait annoncer la constitution d'un GT avec des représentants des employeurs territoriaux.

- Aspects statistiques

En 2017 (source DGCL 2018) 14 300 apprentis dans la FPT, dont 7 500 entrants dans l'année (pour mémoire 11 000 apprentis dans la FPE dont 5 800 nouveaux entrants ; 1 000 apprentis dans la FPH dont 600 nouveaux entrants en 2017).

En 2018, le coût moyen au contrat en 2018 était de 5 500 euros. Sur cette base le coût simulé de l'apprentissage dans la territoriale en 2018 serait donc de 78 millions d'euros.

À titre de comparaison, le CNFPT consacre en fonctionnement chaque année 275 millions d'euros à la formation continue des 1,9 million d'agents publics territoriaux.

Au 2 mars 2021, 4 453 contrats d'apprentissage signés en 2020 ont été réceptionnés par le CNFPT. La totalité des contrats signés en 2020 n'étaient pas encore parvenus au CNFPT, les CFA enregistrés auprès de l'établissement n'ayant pas encore déposé l'ensemble de leurs dossiers de financement au titre de 2020 (environ 8000 nouveaux contrats).

Coordination des employeurs publics territoriaux

AMF – ADF – Régions de France – ADCF – France Urbaine – Villes de France – APVF – AMRF – CNFPT – FNCDG – Collège employeurs du CSFPT

Paris, le 25 mai 2021

Objet : Le financement de l'apprentissage dans les collectivités locales

Mesdames les Ministres,

Lors de notre rencontre du 13 avril dernier, nous avons envisagé la mise en place d'un système pérenne de financement de l'apprentissage dans les collectivités locales, qui permettrait de pallier les défauts de financements issus de la réforme législative sur ce sujet.

Afin d'éviter les impacts collatéraux de la loi du 5 septembre 2018 sur le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, la loi du 6 aout 2019 a simplement indiqué que le CNFPT prendrait désormais en charge 50% des coûts de formation des apprentis, sans transfert de ressources nouvelles, ce qui revient à les faire porter pour moitié sur l'effort de formation des agents territoriaux.

Vous avez convenu lors de notre rencontre que cette situation devait évoluer et il a été décidé la mise en place d'un groupe de travail, dont la première réunion a eu lieu le 13 mai. A la suite à cette séance, les employeurs souhaitent ici présenter de manière claire leur position commune sur ce financement qu'ils veulent stabiliser, garantir dans la perspective de futurs recrutements d'apprentis et en lien avec les enjeux de leur GPEC.

Les employeurs réitèrent leur volonté de poursuivre et de participer à la politique publique de l'apprentissage au bénéfice de la collectivité nationale et de l'emploi.

Ainsi que vous le savez, les coûts de formation de l'apprentissage dans les collectivités représente aujourd'hui environ 80 M€, et concerne un flux annuel de 7 000 apprentis ainsi que le stock soit en tout 14 000 apprentis par an (2 cohortes), ces données excluant les collectivités et établissements non assujettis à la contribution au CNFPT.

Les employeurs sont favorables à une « cotisation spéciale apprentissage » d'un taux de 0,1 %, exclue du pacte de Cahors, soit environ 40 M€, mais insistent sur le fait qu'il s'agit d'un taux plafond qui ne saurait être relevé. Ils souhaitent aussi que ce soit un accord global dans lequel chaque partie s'engage et tient ses engagements, afin que le financement complet soit assuré.

De même les employeurs tiennent à rappeler que l'accueil des apprentis qu'ils assurent ne relève pas majoritairement d'une couverture de leurs besoins propres de recrutement, mais que nombre d'apprentis formés ainsi rejoignent d'autres structures publiques et privées. A l'exemple de ce qui a été rendu possible pour la haute fonction publique, une voie d'accès spécifique devra donc être créée pour les apprentis, le cas échéant via le projet de loi 4D.

De plus, les collectivités locales vont participer activement au plan de relance et à la sortie de crise sanitaire, et ne sauraient supporter de nouvelles charges, alors même que leurs dotations sont plus que jamais contraintes et leurs leviers propres de financement très réduits.

Il convient donc de déterminer les autres contributions possibles.

Contact : Delphine DILOISY – 06 75 77 30 55 – delphine.diloisy@csfpt.org

Le mécanisme actuel de participation de France Compétences au CNFPT conduit à une contribution de France compétences à hauteur de 15 M€, en rythme de croisière de deux cohortes à financer (1ere et 2eme année d'apprentissage). Les employeurs souhaitent que ce montant puisse être au minimum pérennisé.

Il reste donc à financer 25 M€ actuellement pris sur le budget du CNFPT, ce qui n'est pas soutenable sans priver les fonctionnaires et agents territoriaux de formations auxquelles ils ont droit et pour lesquelles les employeurs cotisent à hauteur de 0,9 % de leur masse salariale. Le CNFPT a, en effet, des obligations croissantes de formation initiale et continue : les exécutifs des collectivités et de leurs établissements souhaitent qu'elles soient honorées au bénéfice du service public local.

D'autre part, les employeurs estiment que l'aide exceptionnelle de 3 000€, accordée par l'Etat, a largement soutenu les recrutements d'apprentis et évité un effondrement prévisible. Il conviendrait donc d'envisager de maintenir cette aide globalisée et mutualisée sur le long terme.

Enfin, pour envisager la dynamique des recrutements des apprentis à venir, qui est souhaitée par le Gouvernement, il faudra être clair sur la clé de répartition des financements actuels pour éviter que le surcoût lié à la dynamique des recrutements ne soit pas à la charge des collectivités ni directement, ni indirectement via le CNFPT. En fonction du rôle attribué à ce dernier dans le futur dispositif, il conviendra également de prendre en compte la situation des collectivités qui ne sont pas adhérentes au CNFPT pour ses missions relatives à la formation, mais pourront participer au futur dispositif sur l'apprentissage.

Collectivement, les employeurs territoriaux souhaitent sortir de cette impasse, prévenir les difficultés à venir et disposer d'un dispositif durable et lisible.

Nous vous prions d'agréer, Mesdames les Ministres, l'expression de nos hommages les plus respectueux et dévoués.

Madame Amélie de MONTCHALIN
Ministre de la Transformation et de la fonction publiques
101 rue de Grenelle
75007 PARIS

Et

Madame Elisabeth BORNE
Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
127 rue de Grenelle
75007 Paris

Contact : Delphine DILOISY – 06 75 77 30 55 – delphine.diloisy@csfpt.org

Pour le collège employeur du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Philippe LAURENT

Pour le Centre national de la fonction publique territoriale

François DELUGA

Pour la Fédération nationale des centres de gestion

Michel HIRIART

Pour l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité

François BAROIN

Pour l'Assemblée des Départements de France

Dominique BUSSEREAU

Pour Régions de France

Renaud MUSELIER

Pour l'Assemblée des Communautés de France

Sébastien MARTIN

Pour Villes de France

Caroline CAYEUX

Pour l'Association France Urbaine

Johanna ROLLAND

Pour l'Association des Maires Ruraux de France

Michel FOURNIER

Pour l'Association des Petites Villes de France

Christophe BOUILLON

Contact : Delphine DILOISY – 06 75 77 30 55 – delphine.diloisy@csfpt.org

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

Liberté
Égalité
Fraternité

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Groupe de travail relatif à l'arrêté fixant, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Sommaire

1. Présentation de la qualité des indicateurs actuels

2. Présentation du projet d'arrêté fixant, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

1. Présentation de la qualité des indicateurs actuels

Les indicateurs historiques des bilans sociaux

- 80 indicateurs regroupés, 115 tableaux détaillés.
- 51 sont exploités dans la synthèse nationale de la DGCL et du CNFPT => 64 %
- Les autres indicateurs sont expertisés en cas de demande de données

Exploitation de bonne qualité statistique d'une majorité d'indicateurs

1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe
1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement
1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour (Titulaires et stagiaires) par filière, catégorie et sexe
1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019 par filière déclinée par catégorie et par sexe

} Cohérence des totaux des tableaux de données (>99,95%)

1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12, par statut, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement
1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe
1.2.3 - Nombre d'agents contractuels rémunérés bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12, par catégorie et sexe
1.4.1 - Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe, au 31/12
1.4.2 - 1.4.4 – Nombre d'agents originaires d'une autre structure
1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année, par cadre d'emplois et selon le motif de recrutement
1.5.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe
1.5.4 - Titularisations et stages au cours de l'année
1.5.7 - Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle dans l'année
…
2.2.3 – CET
…
3.4.4 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2019 par sexe, filière et cadre d'emplois
…
4.1.4 - Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
4.2.1 - Les accidents du travail survenus dans l'année par cadre d'emplois et par sexe (y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt de travail)
…
6.1.1 - Réunions statutaires
6.1.4 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année par type de sanction, statut, sexe et par motif
…
7.1.1 - Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles
7.1.2 - Prestations servies directement ou via un Comité d'Œuvres Sociales par la collectivité territoriale
7.1.3 - Aides à la garde d'enfants y compris accordées par un Comité d'Oeuvres Sociales

} Cohérence interannuelle des données

2.2.4 – Télétravail
2.2.5 - Charte du temps

} Autres vérifications de cohérence

… mais des points de vigilance :

Données comportant de nombreux croisements

1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement

1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe (+ cadre d'emplois)

1.2.3 - Nombre d'agents contractuels rémunérés bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12, par catégorie et sexe (+ cadre d'emplois)

3.4.4 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2019 par sexe, filière et cadre d'emplois

⇒ Les données volumineuses, plus longues à recueillir, peuvent être davantage sources d'erreurs

… mais des points de vigilance :

Indicateurs décrivant des situations complexes

1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année, par cadre d'emplois et selon le motif de recrutement **=> il faut détenir des informations passées sur les agents**

2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus **=> connaître les personnes parties de la collectivité 6 mois ou plus sans entretien**

3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires **=> concerne des agents qui ne sont plus dans la collectivité**

3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels **=> concerne des agents qui ne sont plus dans la collectivité**

… mais des points de vigilance :

Indicateurs sujets à des erreurs de saisie

3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations des fonctionnaires et de contractuels occupant un EMPLOI PERMANENT ayant travaillé au moins un jour durant l'année

3.3.1 - Rémunérations des agents sur EMPLOI NON PERMANENT ayant travaillé au moins un jour durant l'année

⇒ **Somme de rémunérations : gros montants, risque d'oubli de chiffre ou de chiffre en trop**

3.4.5 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel (avec charges de personnel)

⇒ **gros montants, risque d'oubli de chiffre ou de chiffre en trop**

… mais des points de vigilance :

Indicateurs mal compris ou mal remplis

1.4.1 - Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe, au 31/12

1.4.2- 1.4.4 – Nombre d'agents originaires d'une autre structure

2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents

7.1.4 - Protection sociale complémentaire **=> En 2017, de nombreuses collectivités ont coché deux cases incompatibles**

3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire **=> En 2019, 50 % de non réponse**

… mais des points de vigilance :

Indicateurs à repositionner

Les questions autour du temps de travail apparaissent à 3 endroits différents dans le questionnaire

1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

⇒ Indicateur sur le temps partiel en plein milieu du recensement des agents, porte sur un champ différents que les tableaux qui le précèdent et le succède

1.7.1 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12

⇒ Données générales sur les fonctionnaires et contractuels arrivent en fin de partie sur l'emploi. Elles devraient arriver avant les indicateurs sur les autres personnels et les flux de personnels.

⇒ Les indicateurs mal placés réduisent la cohérence du questionnaire et compliquent la saisie pour les collectivités

… mais des points de vigilance :

Doublons d'indicateurs sur des concepts proches

2.1.1 – 2.1.3 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12

Motif Medical		Pour maladie ordinaire
		Pour accidents du travail imputables au service
		Pour accidents du travail imputables au trajet
		Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie
		Pour maladie de longue durée
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel

ET

4.2.1 - Les accidents du travail survenus dans l'année par cadre d'emplois et par sexe (y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt de travail)

Nombre d'accidents du travail reconnus dans l'année 2019				Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2019 ou auparavant)	
Accidents de SERVICE		Accidents de TRAJET		Accident de SERVICE	Accident de TRAJET
Nombre d'accidents de SERVICE	dont nombre d'accidents sans arrêt	Nombre d'accidents de TRAJET	dont nombre d'accidents sans arrêt		

… mais des points de vigilance :

Doublons d'indicateurs sur des concepts proches

2.1.1 – 2.1.3 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12

Motif Médical		Pour maladie ordinaire
		Pour accidents du travail imputables au service
		Pour accidents du travail imputables au trajet
		Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie
		Pour maladie de longue durée
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel

ET

4.2.2 - Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service, par cadre d'emplois et par sexe

Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2019		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraînées des jours d'arrêt dans l'année 2019		Nombre de jours d'arrêts de travail			
				Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes

2. Présentation du projet d'arrêté

Cadre juridique

Conformément à l'article 1er du décret du 30 novembre 2020, un arrêté de la ministre chargée des collectivités territoriales précise, en ce qui concerne la fonction publique territoriale :

- la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales ;
- les modalités d'accès par ce ministre à ces bases en vue de l'agrégation des données.

Cadre juridique

La liste des données contenues dans les bases de données sociales doit se rapporter aux dix thèmes suivants :

1° L'emploi
2° Le recrutement
3° Les parcours professionnels
4° La formation
5° Les rémunérations

6° La santé et la sécurité au travail
7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
8° L'action sociale et la protection sociale
9° Le dialogue social
10° La discipline

1° L'emploi

Indicateurs à adapter :

1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement : **ajout du contrat de projet comme type de recrutement** *(Nouveauté issue de la loi de transformation de la fonction publique)*

1.6.1 - 1.6.2 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap) : **actualisation des dépenses** prises en compte dans le calcul du nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes telles que fixées par l'article 6 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié.

Nouveaux indicateurs :

- Nombre de CDI conclus au cours de l'année

- Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire par catégorie hiérarchique, sexe et type d'activité

3° Les parcours professionnels

Indicateurs à adapter :

1.5.0.1 - Départs des fonctionnaires au cours de l'année : **ajout de la rupture conventionnelle comme motif de départ** *(nouveauté issue de la loi de transformation de la fonction publique)*

1.5.0.2 - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année : **ajout de la rupture conventionnelle comme motif de départ** (*nouveauté issue de la loi de transformation de la fonction publique*)

Nouveaux indicateurs :

- Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe

- Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires, prévues par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure (*nouveauté issue de la loi de transformation de la fonction publique*)

- Nombre de fonctionnaire et d'agents contractuels sur emploi permanent ayant demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle et nombre de conventions signées à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale par sexe et par catégorie hiérarchique (*nouveauté issue de la loi de transformation de la fonction publique*)

6° La santé et la sécurité au travail

Indicateurs à adapter :

4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année : **adaptation aux nouvelles instances : formation(s) spécialisée(s) instituées au sein du comité social territorial**

Nouveaux indicateurs :

- Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime
- Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année
- Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année
- Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail

7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

Indicateurs à adapter :

2.2.3.1 - Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) : **ajout du recensement du nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne -temps**

2.2.4 – Télétravail **: ajout du recensement des refus opposés aux demandes de télétravail**

2.2.6 - Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues : **ajout du recensement par tranche d'âge**

7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

Nouveaux indicateurs :

- Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération par sexe, filière et cadre d'emplois pour les fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent

- Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours (jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, jours de congés annuels, jours épargnés sur un compte épargne-temps)

- Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail (recours ponctuel ou régulier, nombre de jours, jours flottants ou fixes, lieu d'exercice)

- Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant (*Nouveauté issue du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*)

8° L'action sociale et la protection sociale

Indicateur à adapter :

7.1.4 - Protection sociale complémentaire : **ajout des modalités de conclusion d'une convention de participation (propre à la collectivité ou proposée par le centre de gestion)**

Indicateur à substituer :

7.1.3 - Aides à la garde d'enfants y compris accordées par un Comité d'Oeuvres Sociales par un indicateur recensant le **nombre de bénéficiaires de prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique**

Nouvel indicateur :

- Montant des dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

9° Le dialogue social

Indicateurs à adapter :

6.1.1 - Réunions statutaires : **adaptation aux nouvelles instances : comité social territorial et formation(s) spécialisée(s) instituées au sein du comité social territorial**
6.1.2 - Droits syndicaux : **ajout du recensement des autorisations d'absence pour siéger dans une instance de concertation (article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1995)**

Nouveaux indicateurs :

- Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP de droit ou à la demande de l'agent intéressé (*Nouveauté issue de la Loi de transformation de la fonction publique*)

- Nombre de négociations engagées et nombre d'accords conclus et signés au cours de l'année par domaine référencé selon l'article 8 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (*Nouveauté issue de la Loi de transformation de la fonction publique*)

- Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant (*Nouveauté issue de la Loi de transformation de la fonction publique*)

Tour de table

Questions et observations

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Réunion Inter-Services du 15 juin 2021 portant sur le projet de Guide relatif à la Base de Données Sociales

Référence : Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Version du 9 juin 2021

DESSI/3BASI

Introduction

La Loi de transformation de la fonction publique

- Crée l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales
- Cette base devra être accessible aux membres des CSA
- Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social

Le décret du 30 novembre 2020

- Précise le champ et l'utilisation de la base de données sociales (FP)
- Son contenu
  - une soixantaine de rubriques réparties en 10 thèmes
  - à présenter selon différents critères (sexe, âge …)

SOMMAIRE

1 – Présentation du projet de guide relatif à la base de données sociales

2 – Méthode de validation du guide

3 – Création d'un groupe de suivi du guide (sous Osmose)

4 – Calendrier de diffusion du guide

Ce guide vise à aider les administrations de l'Etat à mettre en place leur base de données sociales qui devra contenir à terme 200 indicateurs ventilés selon des critères adaptés, concernant les agents relevant du futur CSA

Chacun de ces indicateurs fait l'objet d'une fiche qui contient notamment :

- Son intitulé précis
- Les textes juridiques auxquels il se rattache
- La définition de l'indicateur
- Les critères de ventilation (avec un exemple de présentation du tableau ventilé selon les critères de ventilation indiqués)

L'ensemble de ces fiches sera accessible à l'aide d'un sommaire interactif.

Plan du guide :

1. Présentation générale
    a. Lien avec le RSU

2. Cadre juridique
    a. Loi de transformation numérique
    b. Décret du 30 nov. 2020 relatif à la BDS et au RSU dans la FP
    c. Arrêté du 7 mai 2021 qui fixe la liste des indicateurs pour la FPE

3. Les indicateurs
    a. La liste des indicateurs est classée en dix thèmes
    b. Les critères de répartition pertinents pour chaque indicateur.
    c. Chaque indicateur est décrit dans une fiche

Des annexes de définition et de lexique complètent ce guide.

1- Présentation du projet de guide

Exemple d'une fiche indicateur :

Version du 20/05/2021

FICHE INDICATEUR : BDS-FPE 019

(Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales)

Intitulé des indicateurs	**Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (en ETP)**
Textes de référence	– Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
Finalité de l'indicateur	Indicateur permettant de mesurer l'action du ministère en termes d'accompagnement de la mobilité des agents
Article	3° Parcours professionnels
Sous-article	a) Mobilité
Critères de ventilation	– Catégorie ou niveau hiérarchique – Age ou tranches d'âge – Sexe
Croisements à opérer	
Périmètre	CSA MIN
Définition et éléments de contexte	Les conseillers mobilité-carrière sont des professionnels, spécialistes de l'écoute, du conseil et de l'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle. Notion d'« agent accompagné » : agent bénéficiant d'une prestation d'information ou de conseil de la part d'un professionnel exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière et quels que soient son besoin, le nombre d'entretiens réalisés et la durée de l'accompagnement. Notion de « fonctions spécialisées » : agent exerçant, de manière exclusive ou non, une mission d'accompagnement des agents dans leurs parcours et projets de mobilité professionnelle.
Origine des données	SIRH
Exemple de représentation	
Autre	
Questions posées	

Nombre d'agent ayant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière en ETP	Catégorie ESD				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total			
Sexe	F	M	Autre	Total	F	M	Autre	Total	F	M	Autre	Total	F	M	Autre	Total	F	M	Autre	Total
Par âge ou tranches d'âge:																				
Total																				

Exemple d'une fiche critère

Fiche critères de ventilation des indicateurs BDS-RSU			
Motif de départ			
Modalités	Référentiel associé pour la FPE	Référentiel juridique	N° d'indicateurs BDS FPE concernés
- retraite **- décès** **- démission** **- abandon de poste** **- départ volontaire** **- révocation** **- licenciement** **- concours ou recrutement sortant** **- fin de détachement** **- inaptitude définitive** **- fin de contrat** **- détachement** **- affectation dans une autre administration** **- congé pour mobilité** **- congé pour création d'entreprise** **- mise à disposition** **- congés pour événements familiaux supérieurs à six mois** **- rupture conventionnelle**	Noyau RH AGG_MOT_CESS_NIV1 MOT_CESS_DEF_FCTN MOD_SORTIE_CORPS	Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat	BDS FPE 026 et 027

SOMMAIRE

1 – Présentation du guide relatif à la base de données sociales aux administrations de l'Etat et à leur établissement publics

2 – Méthode de validation du guide

3 – Création d'un groupe de suivi du guide (sous Osmose ou LienRH)

4 – Calendrier de diffusion du guide

- Sollicitation des ministères sur la base du volontariat

- Deux à trois ministères pourraient ainsi être représentés de taille et de structure d'organisation différente

Pour validation :

- ✓ du guide
- ✓ des fiches indicateurs
- ✓ des fiches critères

SOMMAIRE

1 – Présentation du guide relatif à la base de données sociales aux administrations de l'Etat et à leur établissement publics

2 – Méthode de validation du guide

3 – Création d'un groupe de suivi du guide (sous Osmose)

4 – Calendrier de diffusion du guide

3 – Création d'un groupe de suivi du guide (sous Osmose)

- Le guide a vocation à évoluer compte-tenu
  - De l'évolution de la législation et de la réglementation
  - Des demandes des acteurs ministériels utilisant la base de données sociales

- D'où la proposition de créer un groupe de suivi réunissant les représentants de l'ensemble des ministères

- Une solution d'échanges sous Osmose

SOMMAIRE

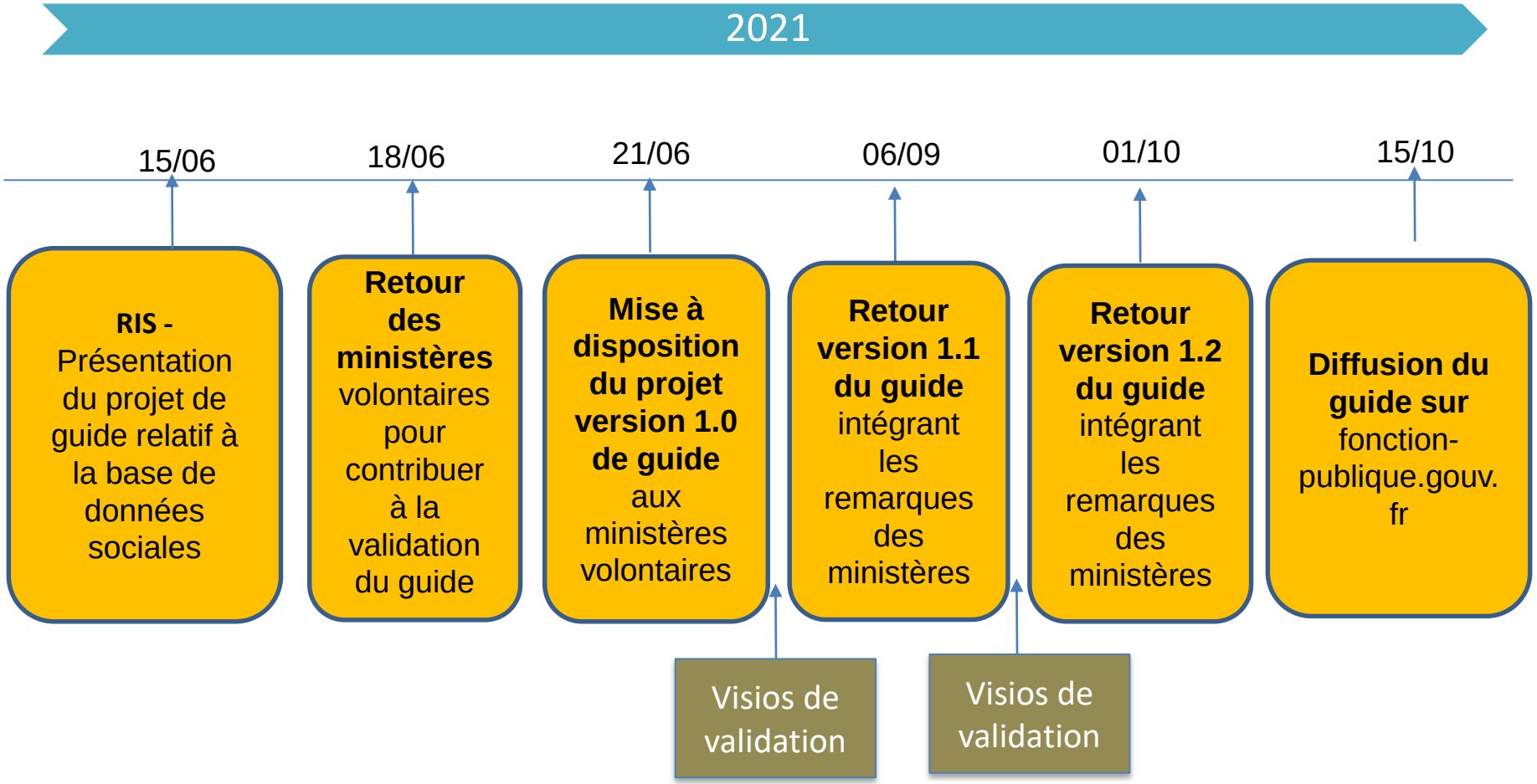
1 – Présentation du guide relatif à la base de données sociales aux administrations de l'Etat et à leur établissement publics

2 – Méthode de validation du guide

3 – Création d'un groupe de suivi du guide (sous Osmose ou LienRH)

4 – Calendrier de diffusion du guide

4 – Calendrier de diffusion du guide



Questions et observations

Merci pour votre attention

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Lancement d'une étude et réalisation d'un guide sur le conseiller en évolution professionnelle dans les CDG

Enjeux

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a institué la création du Conseil en évolution professionnelle (CEP). La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a défini les contours de ce nouveau service, précisant notamment les logiques de mobilisation du CEP.

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.

Le dispositif de conseil en évolution professionnelle bénéficie à l'ensemble des agents publics : fonctionnaires stagiaires et agents contractuels recrutés sur emplois permanents ou non (temps non complets ou incomplets), par contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il souhaite rejoindre le secteur privé, l'agent public peut également solliciter un organisme relevant du service public régional de l'orientation afin de bénéficier d'un appui adapté à son projet d'évolution professionnelle.

L'employeur territorial ne peut pas refuser à un agent de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. L'agent engage lui-même les démarches de conseil et de choisir les modalités de son accompagnement sans solliciter l'accord de sa collectivité ou de son établissement.

Avec l'allongement de la durée de vie active, les parcours professionnels sont de plus en plus longs et de moins en moins linéaires. Tout agent peut être amené à changer de métier ou à faire évoluer ses compétences.

Les centres de gestion proposent cette mission de conseil en évolution professionnelle au titre de leurs missions obligatoires. Ce dispositif vise à favoriser l'accompagnement personnalisé des agents des collectivités affiliées (fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents) dans la réflexion, l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel.
A l'initiative de l'agent, cet accompagnement est assuré par un conseiller formé, en dehors du temps de travail de l'agent (sauf accord de la collectivité territoriale),

dans les locaux du centre de gestion. Il prend la forme d'entretiens individuels, qui se déclinent en 3 étapes, selon les besoins :

- Analyse de la demande
- Réflexion sur le projet
- Validation de projet et formalisation d'un plan d'actions.

Il a été constaté que la mise en œuvre du CEP ne s'est pas faite de façon uniforme sur l'ensemble du territoire. Il existe des disparités quant au déploiement de cette prestation. Par ailleurs, les attributions des conseillers ne semblent pas encore suffisamment connues des agents et des collectivités territoriales.

Réalisation d'une étude sur la mission de conseil en évolution professionnelle dans les CDG

La FNCDG mènera une étude sur la mission de conseil en évolution professionnelle dans les CDG : profil des conseillers, volume d'activité, moyens d'actions…

Réalisation d'un guide dans le cadre de la FS2 du CSFPT sur le rôle, les missions, la formation, les conditions d'exercice des conseillers en évolution professionnelle

Dans le cadre de la FS2 du CSFPT, il a été proposé que la FNCDG propose un guide de mise en œuvre de cette mission de conseil en évolution professionnelle. Ce guide pourrait être élaboré en partenariat avec le CNFPT.

Il comporterait quatre parties :

1) La nomination d'un conseiller en évolution professionnelle

L'accompagnement des agents 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).

La formation des conseillers en évolution professionnelle repose sur des pré-requis. L'agent doit notamment connaître l'organisation de la scène publique, ses bouleversements et le marché de l'emploi local.

Par ailleurs, l'exercice de la fonction de conseiller en évolution professionnelle repose sur des qualités relationnelles (sens des relations humaines, capacité d'écoute, sens de la pédagogie, diplomatie, discrétion) mais aussi sur la maîtrise des règles juridiques et statutaires propres à la Fonction publique, sur la connaissance des métiers exercés dans la fonction publique et les profils recherchés, sur la capacité d'analyse des compétences et le travail en mode collaboratif.

La nomination d'un conseiller en évaluation professionnelle peut s'accompagner d'une lettre de mission pour consigner et clarifier les conditions d'exercice de ses

fonctions. Elle précise notamment le périmètre de la mission : modalités de prise de contact et de rendez-vous avec les agents concernés, le temps à consacrer à cette mission, son rôle, la relation avec le gestionnaire RH de l'agent, l'articulation avec les autres acteurs de conseil (mobilité, statutaire, service public régional de l'orientation…), les principes déontologiques à respecter, les contours de la mission de conseil.

Le CEP doit avoir suivi une formation. Un référentiel de formation a été élaboré pour les conseillers mobilité carrière de l'Etat. Le cursus de formation prévu dans ce référentiel se décompose en cinq parties :

- le contexte de l'exercice des fonctions
- les connaissances RH : dispositifs juridiques, concepts RH, outils méthodologiques et opérationnels (dispositions statutaires, connaissance des corps et cadres d'emplois, utilisation des outils de la gestion des emplois et compétences comme les fiches de poste, l'analyse des entretiens professionnels, les dispositifs de formation…
- la communication et le fonctionnement en réseau : animation de réunions, mise en place de réseaux, travail collaboratif…
- le conseil aux agents : il s'agit d'acquérir les compétences nécessaires pour mettre en œuvre les entretiens personnalisés en fonction du type de conseil recherché (évolution professionnelle « choisie » ou « subie ») mais également de maîtriser les concepts de base de la psychologie et les techniques d'aide à la construction d'un projet professionnel.

2) Définition du rôle et des missions du conseiller en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle vise à éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel et dans la construction de son parcours (mobilité dans la fonction publique ou dans le secteur privé, formation professionnelle).

Si le conseil constitue sa mission principale, le CEP peut être amené à être sollicité par un DRH ou un responsable de service sur des profils à rechercher et sur les candidatures à sélectionner.
Il est associé à la gestion de viviers de potentiels et de compétences.

Le conseiller en évaluation professionnelle :
- établit avec l'agent un état des lieux de ses atouts, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation
- conseille l'agent dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel
- explicite les objectifs poursuivis (en matière d'accompagnement), identifie et ajuste avec la personne la stratégie envisagée
- mobilise toute mesure ou partenaire afin de permettre la réalisation du projet mais également de prévenir les éventuelles difficultés de mise en œuvre de la stratégie concertée.

Le conseil personnalisé doit permettre à l'agent :
- de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle

- d'identifier ses compétences acquises et maîtrisées, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences dont il dispose ou qu'il serait susceptible d'occuper en complétant ses compétences
- de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations ;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle de l'agent est formalisé, le conseiller en évolution professionnelle doit contribuer à en faciliter la concrétisation sous forme d'un accompagnement personnalisé et d'un plan d'actions recensant les aspects administratifs et financiers du projet et les étapes de mise en œuvre : suivi de formations, recherche de postes…

Le conseiller en évolution professionnelle peut également être amené à animer des réunions d'information collectives sur le compte personnel de formation, sur la validation des acquis de l'expérience ou des ateliers thématiques sur la recherche d'emploi par exemple.

Les missions des conseillers en évolution professionnelle sont appréhendées différemment d'un département à l'autre.
Un arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L 6111-6 du code du travail a été publié. Il pourrait constituer une base au référentiel des missions du conseiller.

3) Déterminer le cadre d'exercice de la fonction de conseil en évolution professionnelle

Le CEP doit être un interlocuteur neutre, informé, formé qui respecte certains principes inscrits dans sa lettre de mission ou une charte de déontologie :
• la confidentialité des démarches et entretiens, même si certains éléments pourront être communiqués, avec l'accord de l'agent, pour que le projet puisse se concrétiser
• la neutralité : le conseiller ne pas influencer l'agent dans ses choix professionnels et personnels, l'agent est acteur de son parcours.

Le CEP peut recourir à des prestations externes en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle, par exemple, pour la réalisation du bilan de compétences, l'exercice de prestations de conseil en matière de création d'entreprise…
De ce cas, le conseiller en évolution professionnelle reste responsable du suivi et de l'accompagnement de l'agent pendant le déroulement de la prestation.

Le conseiller en évolution professionnelle doit bénéficier de moyens notamment matériels : des outils informatiques, un accès aux nouvelles technologies, des moyens d'information et de communication, des locaux réservés à la conduite des entretiens, mais aussi disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction.

4) Elaborer des préconisations

Le rôle du conseiller en évolution professionnelle nécessite d'être renforcé et généralisé.

Il pourrait être proposé d'élargir le champ d'intervention du conseiller en évolution professionnelle. Pour rappel, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé auprès d'un CEP préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF.

Par ailleurs, il pourrait être préconisé d'inscrire cette compétence de CEP dans les schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation, prévus à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 afin que le même niveau de prestations soit proposé sur tout le territoire.

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC

Place de l'Emploi Public V3.5

Rencontre FPT le 11 juin 2021



Chiffres clés

Les chiffres et enjeux de la PEP

- ✓ Plus de **200 000 offres d'emploi** publiées en 2020.
- ✓ Près de **7 000 000 de visiteurs par an.**
- ✓ **Un viviers de 150 000 candidats :** accessibles aux employeurs publics, c'est un outil de sourcing pour favoriser la recherche de candidats à l'emploi public et des données exploitables dans le cadre des travaux menés sur l'attractivité.
- ✓ **Un écosystème grandissant :** la PEP administre 4 sites web, a déjà 8 applications interfacées et 10 projets d'interface en cours.
- ✓ Un projet SI de grande envergure : la PEP est entrée dans le **Top 250 des démarches les plus utilisés** par les citoyens et bénéficie d'un appui de la DINUM pour sa montée en gamme (meilleure expérience utilisateur et mise en accessibilité du site).

L’évolution de la PEP

2019 : lancement du projet

Un besoin réglementaire

Le lancement de la Place de l'Emploi Publique le 22 février 2019 répond au décret numéro 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à **l'obligation de publicité des emplois vacants** sur un espace commun aux trois fonctions publiques.

Malgré des objectifs ambitieux et son importance capitale pour la fonction recrutement au sein de la Fonction Publique, le projet a été lancé dans l'urgence en 2018 avec un **niveau de ressources sous dimensionné** par rapport à ses besoins.

Besoins / évolutions

- ✓ Mise en place du site en réponse au besoin réglementaire
- ✓ Stabilisation et correction du site dans une **version 2** : évolution du Front Office par Lonsdale (nouveau design et ergonomie simplifiée)

Gains

Pour les usagers

- ✓ Accès aux offres d'emploi pour la FPT (en plus de la FPE initialement)

Pour l'administration

- ✓ Mise en place d'un espace commun pour la publication des offres d'emploi des 3 versants de la FP

Pour la DGAFP

- ✓ Visibilité

2020 : la PEP prend son envol

De fortes commandes politiques

L'année 2020 a été marquée par des **commandes politiques fortes** dans le cadre de l'OVQ (sortie de la version **application mobile de la PEP** et partenariat avec la plateforme DiviersifiezVosTalents de la fondation Mozaïk) et la structuration d'une conduite du changement auprès des ministères et la création et l'animation de la communauté des comptes maîtres. Par ailleurs, la PEP a également intégré le **Top 250 des démarches phares de l'Etat**, ce qui a permis d'apporter une aide supplémentaire, notamment sur la niveau de qualité du service.

Besoins / évolutions

- ✓ Amélioration du site et mise en place d'une version mobile
- ✓ Réponse aux commandes politiques (OVQ, …)
- ✓ Mise en place d'un partenariat avec DiversifiezVosTalents (DVT, Fondation Mozaïk)
- ✓ Demande d'interface pour des SI recrutements
- ✓ Intégration du Top 250 des démarches phares de l'Etat (porté par la DINUM)

Gains

Pour les usagers

- ✓ Une offre d'emploi de plus en plus riche
- ✓ Amélioration de la qualité de service (Top 250)

Pour l'administration

- ✓ Une expérience de plus en plus complète

Pour la DGAFP

- ✓ Intégration d'un projet de la DGAFP au Top 250 des démarches phares de l'état et sélection du projet pour bénéficier du dispositif de commando UX porté par la DINUM.

2021 : la PEP gagne en visibilité

Des partenariats de plus en plus ambitieux

La 3ème montée de version est prévue en deux lots : un premier (**version 3**) en juin 2021 (refonte de l'espace candidat, référentiel des métiers commun à l'ensemble de la fonction publique) et un second (**version 3.5**) en octobre 2020 (contenus éditoriaux, marque employeur).

Il s'agit de chantiers importants en termes de charge et sont conduit en parallèle d'autres chantiers : homologation de sécurité, mise en conformité RGPD, interopérabilité avec RenoiRH ou d'autres SI recrutements. Par ailleurs, de nouvelles commandes politiques en matière d'interopérabilité avec Pôle Emploi, 1jeune1solution et l'APEC viennent multiplier les travaux en parallèle.

Besoins / évolutions

- ✓ Amélioration du site et de la version mobile (refonte espace candidat, RMFP, etc.)
- ✓ Enrichissement du site par des contenus éditoriaux
- ✓ Structuration d el'assistance utlisateur
- ✓ Besoin réglementaire : homologation de sécurité, RGPD
- ✓ Interface avec d'autres SI : RenoiRH /MTE, etc.
- ✓ Commandes politiques : interopérabilité avec Pôle Emploi, multidiffusion Apec et LinkedIN

Gains

Pour les usagers

- ✓ Un processus de plus en plus fluide
- ✓ Une interface facile d'utilisation
- ✓ Site 100% accessible (RGAA)

Pour l'administration

- ✓ Un outil de gestion complète du processus de parcours de candidature

Pour la DGAFP

- ✓ Grand Prix TOP Com (Application mobile corporate ou BtoB)
- ✓ Visibilité grâce aux partenariats

V3.5 PEP & éditorial

Un projet d'attractivité de l'emploi public

CONSTATS

- ✓ L'emploi public souffre encore d'une image peu attractive selon les résultats de l'enquête BVA réalisée en 2020.
- ✓ Son fonctionnement et ses métiers méritent d'être clarifiée comme le révèle les entretiens auprès des utilisateurs.
- ✓ Trop de canaux différents pour accéder aux offres d'emploi qui brouille la vision globale de l'emploi dans la fonction publique

Besoin des utilisateurs

- ✓ Faciliter l'accès aux offres d'emploi
- ✓ Accompagnement des utilisateurs dans leur parcours de candidature
- ✓ Mieux comprendre la fonction publique et ses modalités de recrutement

Une solution orientée utilisateurs

- Plusieurs ateliers de travail avec les ministères, des représentants de la FPT et de la FPH
- Construction de prototypes
- Tests utilisateurs

ACTIONS

- Un site internet repensé et centré utilisateurs
- Apport de contenus éditoriaux : présentation des métiers, des employeurs, informations sur le recrutement dans la fonction publique, actualités.
- Un renforcement du référencement
- Une promotion des offres d'emploi public et des contenus éditoriaux sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Instagram, Youtube)

Cliquez-ici pour visualiser la maquette

Promouvoir la FPT sur la PEP

Une contribution partagée

Attractivité de l'emploi public : un besoin commun aux 3 versants

Pour y parvenir :

- ✓ Identification des contributeurs FPT de manière globale et un référent point d'entrée pour nous
- ✓ Partage de contenus existants (vidéos témoignages, banques images représentatives de l'emploi territorial,…)
- ✓ Relais d'actualités en lien avec l'emploi public territorial
- ✓ Alimentation des pages employeurs FPT

Besoins techniques

BO TS

Alimentation conforme au formulaire Offre

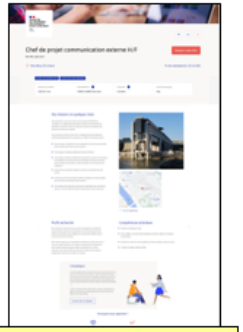
En fonction des données candidat, faire des push personnalisés

Alimenter une donnée du BO (ex : le nombre d'offre en cours chez un employeur, dans un domaine métier ....

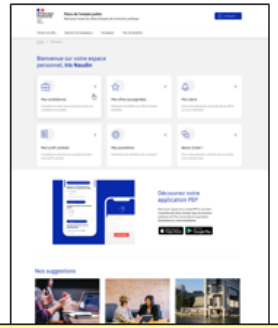
A partir de la référence d'un employeur, alimenter une offre avec une bannière, une image, un logo, un lien vers la page employeur).

A partir de la référence d'un employeur, alimenter une page avec une bannière, une image, un logos ...

Alimenter à partir d'une balise ou d'un mot-clé un contenu dans une publication.



Offres d'emploi



Espace candidat



Rubrique Actualités / Conseils ...



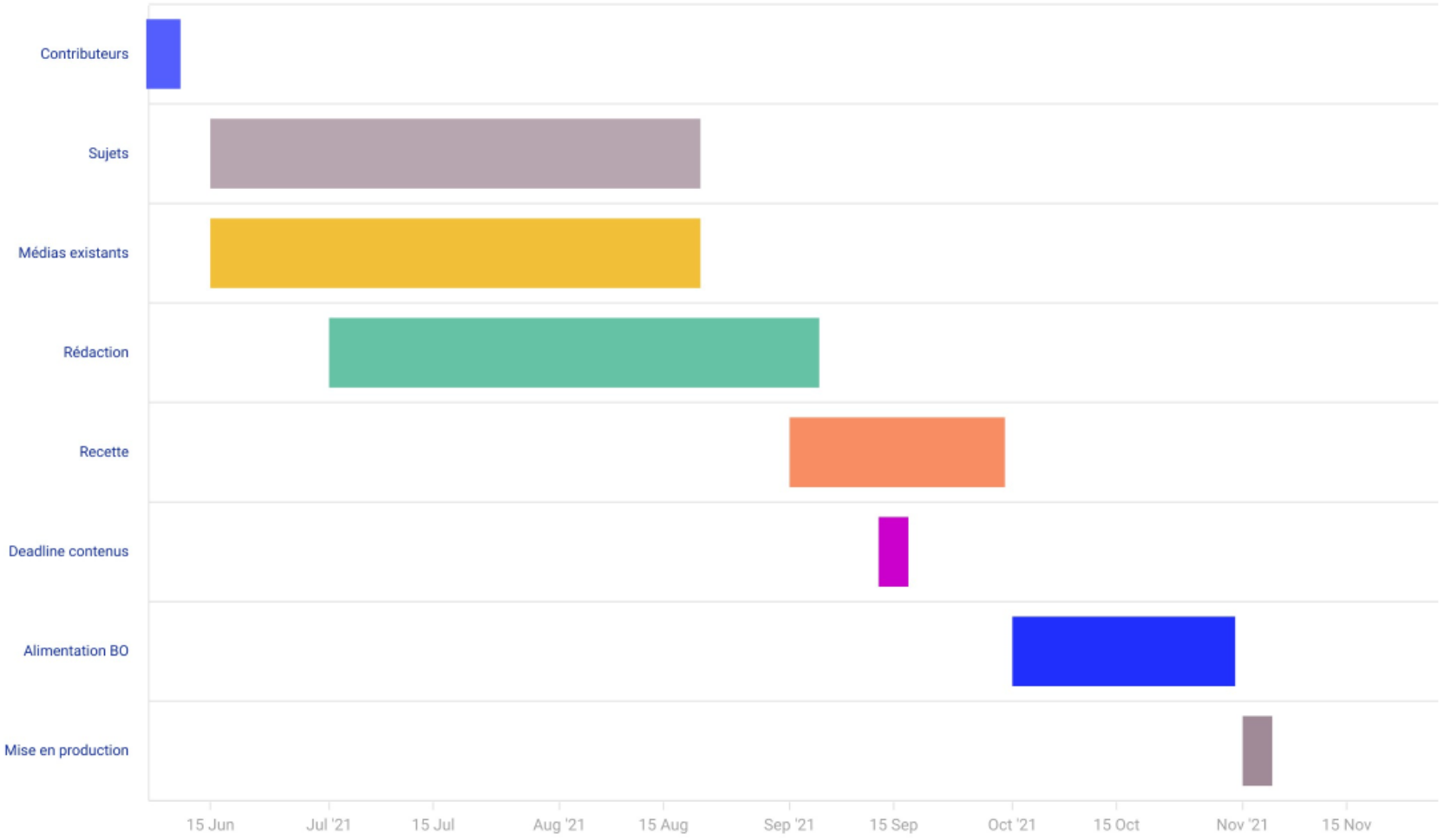
Page de l'employeur

Calendrier

Planning de lancement

1. Identification des relais FPT : 2ème quinzaine de juin
2. Identification des sujets d'actualités + Recensement / partage des médias existants (témoignages, vidéos, banques d'images…) : de mi juin à fin août
3. Rédaction des pages FPT : juillet-août (jusqu'à mi septembre)
4. Phase de recette par l'équipe PEP : septembre.
5. Alimentation du back office par l'équipe PEP : octobre
6. Mise en production : première semaine de novembre

A l'issue de la mise en production, la collaboration éditoriale se poursuivra pour améliorer les contenus et proposer des sujets d'actualités en lien avec l'emploi public territorial.
Des comités éditoriaux seront organisés de manière à veiller à une information équilibrée entre les 3 versants et à planifier un calendrier éditorial global.


Contributeurs
Sujets
Médias existants
Rédaction
Recette
Deadline contenus
Alimentation BO
Mise en production
15 Jun
Jul '21
15 Jul
Aug '21
15 Aug
Sep '21
15 Sep
Oct '21
15 Oct
Nov '21
15 Nov