AVENANT N°1 A L'ACCORD-CADRE ENTRE LE CNFPT ET LA FNCDG

Entre les soussignés

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

80 rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS Cedex 12

représenté par son Président, Monsieur Yohann NEDELEC, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « CNFPT »,

d'une part,

Et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

80 rue de Reuilly
75012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désignée par « FNCDG »,

d'autre part,

Ci-après conjointement désignés « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

Le 22 novembre 2023, les parties ont signé un accord-cadre de coopération visant à renforcer leurs complémentarités et coopérations sur tous les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre CNFPT et CDG ont été identifiées.

Dans le cadre de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, la FNDCG et le CNFPT s'étaient engagés par un accord-cadre national, signé en novembre 2019, à formaliser et à renforcer leur démarche partenariale ainsi qu'à proposer une coopération régionale entre le CNFPT et chaque centre de gestion coordonnateur régional.

Ces collaborations se sont concrétisées avec notamment : la formalisation de toutes les conventions de coopération régionale (CCR) entre les délégations régionales du CNFPT et les centres de gestion coordonnateurs régionaux ; le développement de coopérations pour la mise en œuvre de la plateforme concours-territorial.fr ; la publication de travaux communs autour de l'observation de l'emploi avec la parution du Baromètre HoRHizons relatifs aux grandes tendances

PROJET

de l'emploi public local ; le développement d'actions en faveur de la promotion de la fonction publique territoriale avec notamment le lancement de la marque employeur #metiersterritoriaux.

Le nouvel accord-cadre national 2023-2026 s'articule autour de 4 axes prioritaires de coopération. Il approfondit les collaborations déjà initiées sur le terrain et ouvre de nouveaux chantiers de co-construction au service de l'attractivité des métiers territoriaux ou de la fluidité des parcours professionnels.

Axe 1. La connaissance, la promotion et l'attractivité de l'emploi public local

Pour aider les collectivités à attirer des candidats, les parties s'engagent également notamment dans :
- le développement d'un dispositif digital de communication dédié aux métiers territoriaux
- l'évolution et l'animation des sites d'offres d'emploi dédiés à la fonction publique : emploi-territorial.fr et choisirleservicepublic.gouv.fr
- la réalisation d'enquêtes métiers, d'études et d'enquêtes spécifiques ou thématiques.

Axe 2. L'affirmation d'une approche complémentaire et dynamique des conditions et procédures de recrutement

- Au niveau des concours, une coopération renforcée est prévue avec notamment la transmission le plus en amont possible des informations permettant, par exemple, une meilleure coordination entre organisation des concours par les CDG et organisation des préparations des concours par les délégations régionales du CNFPT
- Sur l'apprentissage, CNFPT et FNCDG s'engagent à promouvoir l'apprentissage dans le secteur public, participer activement à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes, observer les parcours des jeunes du recrutement en contrat d'apprentissage jusqu'à l'issue du contrat.

Axe 3. L'ambition de proposer des parcours professionnels adaptés aux aspirations contemporaines des agents, en cohérence avec les besoins émergents des politiques publiques locales
Dans un contexte de vieillissement des agents et d'allongement des carrières, le travail sur l'adaptation des postes et la reconversion est primordial. Le décret du 22 juillet 2022 qui institue de nouvelles obligations et modalités d'accompagnement des agents en transition professionnelle nécessite de créer un continuum d'action entre employeurs, centres de gestion et CNFPT sur le volet formation.
Acteurs indispensables des dispositifs de reconversion dans la fonction publique territoriale, les deux institutions s'engagent ainsi à développer une boite à outils digitale destinée aux spécialistes de l'évolution professionnelle et aux agents en recherche de mobilité ainsi qu'un guide commun sur l'évolution professionnelle dans la FPT.

Axe 4. Une entente au service de la reconnaissance et de l'affirmation d'une République décentralisée
Enfin, le CNFPT et la FNCDG conviennent d'encourager tous les rapprochements entre les délégations du CNFPT et les CDG en :

PROJET

• dressant un état des lieux tous les deux ans des coopérations existantes au niveau national mais aussi dans les départements et les régions
• Communiquant sur les politiques publiques et initiatives locales et nationales
• Favorisant les expérimentations notamment, en valorisant l'action de délégations et CDG pilotes pour l'exercice de certaines missions.

L'article 2.1 de l'accord-cadre signé le 22 novembre 2023 prévoit que le dispositif #metiersterritoriaux a pour objet de promouvoir la fonction publique territoriale et ses métiers. Ainsi, il propose un site internet, des vidéos et des guides présentant des métiers territoriaux, une démarche de promotion des métiers sur les réseaux sociaux, mais aussi, une présentation des conditions d'accès à l'emploi dans les collectivités.

Selon les dispositions de ce même article, pour renforcer la communication autour de la fonction publique territoriale, les parties participeront conjointement à différents salons (salon des maires, Salon Nouvelle vie professionnelle, Salon du Travail et de la mobilité, Salon de l'emploi public…) et pourront élaborer d'autres outils de communication.

A l'article 2.4 de l'accord-cadre, il est prévu que les Parties :
- conviennent d'organiser des manifestations en lien avec les collectivités locales sur des thèmes relatifs à la décentralisation ou à la gestion des ressources humaines
- conviennent de réaliser en commun des supports d'information papier ou/et numériques notamment dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la déontologie ou de la résolution des conflits
- s'engagent dans certains domaines intéressant la FPT et ses institutions à favoriser la mise en oeuvre de stratégies de communication communes auprès des pouvoirs publics.

Article 1er : Objet

L'objet de cet avenant est de définir la nature des charges et les modalités de financement des actions menées conjointement entre les parties en matière d'attractivité de la fonction publique territoriale.

Article 2 : Définition des charges relatives aux actions de communication liées au dispositif #metiersterritoriaux

Depuis 2022, les parties se sont associées pour développer la marque employeur *« métiersterritoriaux »*.

Ce dispositif a pour objet une large campagne de communication visant à promouvoir la fonction publique territoriale et ses métiers.

En complément des vidéos et des guides réalisés en 2022, ont été élaborés en 2023 des supports relatifs à différents métiers territoriaux, à la présentation des conditions d'accès à l'emploi dans les collectivités. Un site internet a également été développé.

PROJET

Les charges relatives à la conception et à la maintenance du site metiersterritoriaux.fr sont prises en charge par le CNFPT. La FNCDG contribue à l'alimentation des contenus de ce site.

Pour la conception des guides et plaquettes relatives à la présentation de la FPT et aux métiers, la rédaction peut relever d'une seule partie mais avant impression ou diffusion l'ensemble des documents est validé par les deux parties.
Les coûts de maquettage, d'impression et de diffusion de ces guides et plaquettes sont répartis équitablement entre les parties.

L'élaboration et la diffusion de vidéos métiers relèvent d'un travail commun entre les deux parties et les coûts liés aux tournages et montages sont répartis équitablement.

La réalisation d'objets ayant pour objet de promouvoir le dispositif #metiersterritoriaux (tee-shirts, stylos, tote-bags, gobelets) peut être financée par l'une des parties après accord donné par l'autre.

Une stratégie de communication globale sur le dispositif (affichage, publicités, diffusion sur les réseaux sociaux…) fait l'objet d'une définition commune avec un mode de financement spécifique déterminé en annexe de cet avenant.

Article 3 : Définition des charges relatives aux actions de communication liées à la participation à différents salons

Dans le cadre de l'accord-cadre signé en 2019 et renouvelé en 2023, a été inscrite au titre des actions de collaboration la participation commune à des salons : Salon des maires (2022, 2023, 2024), Salon Nouvelle vie professionnelle (novembre 2022), Salon du Travail et de la mobilité (janvier 2023 et 2024), Salon de l'emploi public (mai 2023).

La participation à ces salons entraîne différentes charges :
- les coûts d'inscription
- la location et l'aménagement des espaces (y compris le nettoyage)
- la réalisation et l'impression de visuels, de bâches, de kakémonos
- la conception et l'impression de plaquettes, documents ou objets à remettre aux participants
- la location de matériel audiovisuel
- L'achat de denrées pour les participants au salon
- La livraison des matériels sur le salon.

Sont systématiquement partagés à part égale les coûts d'inscription, la location et l'aménagement des espaces et également la réalisation et l'impression de visuels, de bâches, de kakémonos, de plaquettes et de documents communs entre les deux parties. Les autres charges peuvent être partagées à part égale après accord des parties.

Article 4 : Participation financière des parties

Les parties conviennent que la répartition des charges liées aux actions conjointes de communication et de promotion sera définie annuellement. Un état prévisionnel des charges sera élaboré au début de chaque année et validé par les deux parties.

PROJET

La répartition des contributions financières pour ces actions sera réalisée en fonction des actions prévues dans l'année. Chaque partie participera équitablement aux frais engendrés, selon des modalités définies par un accord commun chaque année, dans le prolongement de l'état prévisionnel. Cette répartition prendra en compte les coûts définis aux articles 2 et 3 du présent avenant et leurs modalités de partage prévues par ces dispositions, ainsi que tout autre coût lié aux actions de promotion de la fonction publique territoriale.

L'accord commun précité, mentionnant les budgets relatifs aux actions communes et la répartition des contributions financières, sera annexé annuellement à l'accord-cadre de partenariat du 23 novembre 2023.

Pour 2024, il est convenu que les frais engagés au titre de la location des espaces pour le salon des maires, qui se tiendra du 19 au 21 novembre, soit de 53 490 € TTC, seront partagés entre les parties à hauteur de 28 490 € TTC pour le CNFPT et de 25 000 € TTC pour la FNCDG.
Le CNFPT prend en charge de son côté 50 000 € de création, montage et décoration de l'ensemble du stand partagé avec la FNCDG, ainsi qu'une insertion Gazette à hauteur de 7800 € pour promouvoir nos actions communes.

Article 5 : Durée

Le présent avenant prend effet à la date de signature.

Il est conclu pour une période de deux ans renouvelable expressément pour une durée identique. Il peut être modifié par voie d'avenant d'un commun accord entre les parties.

Il peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de trois mois.

PROJET

Fait à Paris, Le … octobre 2024

en 2 exemplaires

Pour le CNFPT

Pour la Fédération Nationale
des Centres de Gestion

Yohann NEDELEC

Michel HIRIART

PROJET

Secrétaires généraux de mairie : Décrets du 16 juillet 2024, projet de circulaire, projet de décret relatif à la part réservée aux secrétaires généraux de mairie dans la promotion interne des fonctionnaires territoriaux

1. Décrets d'application de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a modifié les conditions de nomination mais également d'évolution de carrière des secrétaires de mairie.

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a créé deux dispositifs de promotion interne dérogatoire :

- Une nouvelle voie de promotion interne sans quotas dans un cadre d'emplois de catégorie B, promotion réservée aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. L'inscription sur la liste d'aptitude prévue au titre de cette promotion dérogatoire permet d'être nommé dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie.

- Une voie de promotion interne sans quotas temporaire jusqu'au 31 décembre 2027 réservée aux agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois, qui pourront être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Quatre décrets portent application des dispositions législatives de la loi du 30 décembre 2023 :

- Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie

Le décret concerne la mise en œuvre du plan de requalification, le dispositif de promotion-formation, la formation de professionnalisation à l'emploi de secrétaire général de mairie, le recrutement des secrétaires généraux de mairie.

Le décret définit les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du plan de requalification. Les agents doivent compter une durée de quatre ans de services effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants. Cette durée de service s'apprécie quel que soit le temps de service effectivement accompli par l'agent. Le calcul de cette durée d'ancienneté peut prendre en compte l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie accompli en tant qu'agent contractuel ou comme adjoint administratif relevant de la catégorie C1.

Ce plan de requalification ne peut bénéficier, comme le précise la loi, qu'aux agents titulaires de grades d'avancement (adjoints administratifs principaux de 2ème et de 1ère classe).

Concernant la promotion après formation qualifiante, pourront être inscrits sur la liste d'aptitude après avoir suivi la formation et obtenu l'examen professionnel, les fonctionnaires de catégorie C relevant d'un grade d'avancement et comptant au moins huit ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.

La formation de professionnalisation prévue par la loi du 30 décembre 2023, suivie à la suite de l'affectation sur un premier poste de secrétaire général de mairie intervient dans les 12 mois suivant cette affectation.

Le fonctionnaire qui suit la formation de professionnalisation pour un premier emploi de secrétaire général de mairie est dispensé de suivre la formation de professionnalisation au premier emploi ou s'il a déjà suivi cette formation il est exonéré de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie.

L'autorité territoriale doit informer le CNFPT dès l'affectation de l'agent afin qu'il puisse suivre sa formation de professionnalisation.

La formation est adaptée aux besoins de la collectivité et est d'une durée de 15 jours quel que soit le cadre d'emplois et le grade de l'agent.

L'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié par l'article 10 du décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 prévoit que lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux nommés avant le 1er janvier 2028 peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants.

- Décret n°2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie

Le décret prévoit :

- Un dispositif automatique tout au long de la carrière : attribution obligatoire d'un ASA aux secrétaires généraux de mairie à intervalles réguliers au cours de leur carrière et indépendamment de leur manière de servir (premier avancement spécifique d'ancienneté obligatoire de six mois pour tous les secrétaires généraux de mairie octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie)

- Un dispositif supplémentaire conditionné à la manière de servir : attribution d'un ASA facultatif de un à trois mois par période d'au moins trois ans aux secrétaires généraux de mairie décidée par l'autorité territoriale et fondée sur la valeur professionnelle de l'agent, appréciée en tenant compte des critères définis dans les lignes directrices de gestion, adoptées après consultation du comité social territorial.

En cas d'ASA facultatif, si l'agent exerce son activité auprès de plusieurs employeurs, la décision d'attribution de l'ASA suppose un accord entre eux.

Les avancements spécifiques d'ancienneté s'appliquent aux attachés, aux rédacteurs, aux adjoints administratifs relevant des grades d'avancement, ainsi agents maintenus dans le cadre d'emplois de secrétaire de mairie et qui exercent les fonctions de secrétaire général de mairie.

L'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif territorial et comme agent contractuel est pris en compte, le cas échéant, pour le calcul de la durée de services nécessaire pour bénéficier de la bonification.

Le décret prévoit que ces deux dispositifs ne sont pas exclusifs et peuvent se cumuler.

- Décret n°2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Le décret vient préciser les modalités de mise en œuvre de la nouvelle voie de promotion interne sans quotas dans le cadre d'emplois de rédacteur pour les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Le décret précise les modalités d'organisation de l'examen professionnel, la nature des épreuves et la durée minimale d'exercice des fonctions.

L'examen professionnel au grade de rédacteur comporte une seule épreuve orale d'entretien d'une durée de vingt minutes.
Cet examen est organisé par les Centres de gestion.
Le jury comprend trois collèges et comprend au moins :

- Un fonctionnaire territorial de catégorie A ou B et un fonctionnaire désigné dans les conditions prévues à l'article 17 du décret du 5 juillet 2013
- Deux personnalités qualifiées
- Deux élus.

Un représentant du CNFPT est désigné au titre de l'un de ces collèges.

Le fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude ne peut être recruté que pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie. Il a l'obligation d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de trois ans à la date de sa titularisation.

- Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Le décret précise la nature de la formation qualifiante et les modalités de son organisation.

Le contenu de la formation est arrêté par le Président du CNFPT. Elle doit permettre au fonctionnaire d'acquérir les compétences et les qualifications attendues aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

La formation est d'une durée de 56 jours, s'organise en plusieurs modules et peut s'échelonner sur une durée de deux ans maximum à compter de l'entrée en formation.

Cette formation couvre le champ d'intervention des fonctionnaires occupant les fonctions de secrétaire général de mairie :
- Assister et conseiller les élus de la commune
- Assurer les services à la population de la commune
- Gérer les services de la commune
- Organiser son travail dans la commune.

Le CNFPT adapte le contenu de la formation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de ses titres et diplômes, des formations professionnelles qu'il a antérieurement suivies et de son expérience professionnelle.
Au titre de cette adaptation, une dispense, totale ou partielle, de la durée de la formation qualifiante peut être accordée par le CNFPT.

Une commission de qualification, organisée par le CNFPT, valide le suivi de la formation.

2. Propositions de questions ou de mentions à inscrire dans la circulaire sur les SGM

Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique territoriale, le 17 septembre, la DGCL a convié les membres des formations spécialisées n°2 et 3 du CSFPT, ainsi que la FNCDG et le CNFPT, à participer à une réunion de travail consacrée à l'examen du projet de circulaire relatif aux secrétaires généraux de mairie. Ce projet a été établi à la suite de la publication au Journal officiel du 17 juillet 2024 des quatre décrets d'application de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

La circulaire a pour objet d'appeler l'attention des employeurs territoriaux sur les modalités de mise en œuvre de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et de ses décrets d'application. La circulaire vise à préciser les modalités de mise en œuvre de cette réforme et de rappeler le respect de certaines règles statutaires. Elle sera diffusée auprès des communes de moins de 3 500 habitants et des centres de gestion.

La circulaire s'organise autour des points suivants :
I/ Le champ d'application de la réforme
II/ Les mesures de la réforme
A. L'obligation de nommer un secrétaire général de mairie
B. L'interdiction de recruter un agent de catégorie C à compter du 1er janvier 2028
C. Une promotion interne facilitée avec un « plan de requalification », temporaire, et un dispositif de « formation-promotion », pérenne
D. Une part de promotion interne réservée aux secrétaires généraux de mairie

E. Une formation statutaire obligatoire au premier emploi de secrétaire général de mairie
F. La création d'un accélérateur de carrière

III/ Autres dispositions résultant de la réforme

1/ L'incompatibilité des fonctions de secrétaire général de mairie et de directeur général des services

2/ Le recrutement de secrétaires généraux de mairie comme agent contractuel

3/ La nouvelle bonification indiciaire (NBI) des secrétaires généraux de mairie.

La circulaire précise que la réforme s'applique à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux exerçant ou susceptibles d'exercer la fonction de secrétaire général de mairie. Elle a vocation à bénéficier à tous les secrétaires généraux de mairie quelle que soit leur autorité d'emploi. D'autres structures que les communes peuvent en effet être amenées à employer des secrétaires généraux de mairie, dans un objectif de mutualisation destiné à pallier les difficultés de recrutement. Il peut s'agir d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre, d'EPCI sans fiscalité propre, à l'image d'un syndicat mixte et des centres de gestion.

La FNCDG et l'ANDCDG ont travaillé conjointement sur les questionnements qui sont remontés des CDG et des collectivités territoriales et qui pourraient faire l'objet d'une inscription dans la circulaire relative à la réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie.

1. Il apparaitrait pertinent en préambule d'ajouter certains éléments comme les missions exercées par les SGM, leur responsabilité hiérarchique, l'absence d'obligation de nommer sur un emploi fonctionnel et les strates d'emploi de ces agents en distinguant l'avant 2024, la période 2024-2027, l'après 31 décembre 2027



Le tableau en annexe de la circulaire ne mentionne pas le cadre d'emplois de SM et ne prévoit pas la situation avant réforme.

2. Les bénéficiaires

Au regard de la possibilité pour les maires de nommer secrétaire général de mairie 2 agents à TNC qui n'exercent pas leurs fonctions en même temps, peut-on considérer que ces 2 agents à TNC peuvent être tous les 2 bénéficier de la PI dérogatoire ?

Concernant les mis à disposition, la circulaire peut-elle repréciser la question du versement de la NBI ?

La circulaire peut-elle évoquer la situation des agents les titulaires du grade d'adjoint administratif (échelle C1) au 1er janvier 2028 et qui auront bénéficié d'un avancement de grade en catégorie C mais qui n'auront pas bénéficié de la PI dérogatoire exceptionnelle ou qui n'auront pas pu en bénéficier ?

3. Les agents en CDI

Les agents contractuels assimilés à un emploi de catégorie C recrutés avant le 1er janvier 2028 pourront, de la même manière, poursuivre leur mission au-delà de cette date. Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI), liberté sera donnée à l'employeur de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1er janvier 2028, pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure. Le passage d'un CDI à un autre dans une catégorie n'est pas prévue par les textes. Doit-on considérer qu'il s'agit d'un CDD (nouveau contrat car modifications substantielles) ?

4. L'appréciation des conditions permettant de bénéficier de la promotion interne dérogatoire

Est-il possible de rappeler qu'il s'agit d'un dispositif de PI dérogatoire uniquement concernant les quotas et de rappeler les différentes étapes et actes nécessaires à la nomination ?

Les arrêtés de nomination ne définissent pas nécessairement les fonctions exercées par l'agent. Sur quels actes un CDG peut-il apprécier que les conditions des 4 ans de services effectifs sont réunies (fonctions exercées et date de nomination dans les fonctions) ?

Pour la formation qualifiante, les conditions devront être appréciées à la fois par le Président du CNFPT et par le Président du CDG ? La circulaire peut-elle préciser que le dossier d'inscription à l'examen professionnel est distinct du dossier de bénéfice de la promotion interne ?

Est-il possible de rappeler dans la circulaire le fait que l'agent doive effectivement toujours exercer les fonctions mais aussi les notions de services publics effectifs, de services effectifs, d'en rappeler les définitions, d'ajouter des éléments sur la position d'activité et les conséquences des congés liés à la parentalité (aussi la disponibilité pour élever un enfant) et les dates d'appréciation des conditions (1er janvier de l'année) ?

Quelle articulation entre l'entrée en vigueur des décrets de juillet 2024 et celui sur les obligations de formation statutaire dans la publication doit intervenir pour la PI

2024 ? L'absence de réalisation des différentes formations statutaires rend-t-elle inaccessible la PI dérogatoire ?

Pour apprécier la condition des 4 ans de services publics effectifs dans les fonctions de SGM dans une collectivité de moins de 2000 habitants, ces services doivent-ils être effectués de façon continue ou discontinue ?

5. La formation qualifiante

La circulaire peut-elle préciser qu'un fonctionnaire en C1 ne peut avoir accès à la formation même s'il remplit avant la durée des deux ans de formation les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade ?

6. Listes d'aptitude

Est-il possible de préciser les notions de liste d'admission, de liste d'aptitude et de modifier les termes « l'autorité territoriale dresse la liste d'aptitude » dès lors que cette promotion dérogatoire ne concerne que des collectivités de moins de 2 000 habitants ?

7. La question des agents mutualisés ou pluri-communaux et de l'application de l'article 14 du décret n°91-298

Des exemples précis peuvent-ils être ajoutés dans la circulaire (par exemple, 18h B-SGM après PI dérogatoire / 17h secrétaire d'un syndicat adjoint administratif principal de 2ème classe) ?

Dans le cas des agents occupant un emploi de SGM dans une commune et simultanément un poste de secrétaire au sein d'un syndicat intercommunal ou au sein d'un EPCI, faut-il appliquer la règle du décret n°91-298 sur les TNC, alors que les autres structures ne sont pas des communes ou des communes de + de 2000 habitants ? L'agent, qui serait inscrit sur la liste d'aptitude dérogatoire de rédacteur uniquement au titre de sa commune, pourrait-il être nommé au sein de son autre employeur à compter de sa titularisation ? Pourrait-il rester en catégorie C au syndicat ?

En cas de double carrière sur 2 emplois à TNC (passage en rédacteur à la PI dérogatoire uniquement sur le poste de SGM et maintien sur le cadre d'emplois d'adjoint administratif pour tout autre poste), Qu'en est-il de l'intégration dans le cadre d'emplois si l'une des quotités d'emploi venait à être inférieure à 17h30 ?

Qu'en est-il de l'intégration dans le cadre d'emplois si l'une des quotités d'emploi venait à être inférieure à 17h30 ?

8. L'avancement spécifique d'ancienneté

Il est prévu une application possible de l'avancement spécifique d'ancienneté obligatoire au 1er août 2024. Pour l'avancement facultatif, la circulaire peut-elle préciser que les LDG doivent être modifiées pour permettre cet avancement et les conditions (passage devant le CST, arrêté de l'autorité territoriale) ? Comment la rétroactivité pourrait être possible dans ces conditions ?

Pour un fonctionnaire intercommunal, comment gérer la problématique du désaccord entre deux employeurs en cas d'ASA facultatif ?

Comment gérer le principe de l'unicité de carrière (2 grades B ou même grade mais échelons différents du fait des ASA) ?

Un fonctionnaire qui bénéficierait d'une bonification inférieure à trois mois peut-il faire un recours devant la CAP ?

Si l'agent mute vers un temps complet, ce sera à partir depuis quelle situation de carrière ?

Si le classement venait à diverger, aligne-t-on les 2 situations ou doit-on privilégier la plus favorable ?

9. La formation au premier emploi

Au sujet de la formation de 15 jours que l'agent doit réaliser lorsqu'il accède à un 1er emploi de SGM, la circulaire peut-elle préciser que cette obligation ne concerne que les nouveaux recrutements et les modalités de transmission de l'information de la nomination au Président du CNFPT notamment en cas de pluri-employeurs ?

3. Projet de décret relatif à la part réservée aux secrétaires généraux de mairie dans la promotion interne des fonctionnaires territoriaux

L'article 7 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a modifié l'article L 523-5 du CGFP qui prévoit désormais que les présidents des centres de gestion veillent à ce que les listes d'aptitude à la promotion interne comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie. Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique territoriale, la DGCL a souhaité convier les membres de la formation spécialisée n°3 du CSFPT, ainsi que la FNCDG, à participer à une réunion de travail consacrée à l'examen de l'avant-projet de décret relatif à la part réservée aux secrétaires généraux de mairie dans la promotion interne des fonctionnaires territoriaux.

Le projet de décret vient préciser que, dans les conditions fixées par les lignes directrices de gestion, cette part dans les listes d'aptitude de promotion interne d'attaché et de directeur est fixée à au moins un fonctionnaire. Ses dispositions n'ont pas vocation à s'appliquer lorsqu'aucun fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie ne réunit les conditions statutaires requises au titre de la promotion interne.

MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER
Liberté
Égalité
Fraternité

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale des collectivités locales

Paris, le

La directrice générale des collectivités locales

à

Mesdames et Messieurs les préfets

Référence	
Date de signature	
Emetteur	DGCL - SDELFPT (FP1 et FP2)
Objet	Réforme du cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie
Commande	Appeler l'attention des employeurs territoriaux sur les modalités de mise en œuvre de la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et de ses décrets d'application
Action(s) à réaliser	Diffuser la présente circulaire auprès des communes de moins de 3 500 habitants et des centres de gestion de la fonction publique territoriale
Echéance	Immédiate
Contact utile	Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale (dgcl-sdelfpt-secretariat@interieur.gouv.fr)
Nombre de pages et annexes	17 pages et une annexe

Le métier de secrétaire de mairie, exercé par 23 000 agents publics, est essentiel à la bonne administration des communes et des services publics locaux. Le secrétaire de mairie apporte au maire un appui administratif, technique et juridique dans des domaines aussi spécialisés que variés, comme les ressources humaines, le budget, l'urbanisme, les marchés publics ou

encore l'état civil. Cette fonction est occupée en majorité par des femmes (94 %), relevant principalement de la catégorie C (60 %) et souvent à temps non complet (62 %)[1].

La fonction de secrétaire de mairie, qui s'exerce principalement dans les communes de moins de 3 500 habitants[2], est ouverte aux fonctionnaires comme aux contractuels. Elle peut être exercée par des agents relevant de quatre cadres d'emplois[3], dans les trois catégories hiérarchiques (A, B et C). Elle souffre malgré tout d'un défaut d'attractivité et sera confrontée, à l'horizon 2030, à des départs massifs en retraite.

C'est la raison pour laquelle le Parlement a souhaité, avec le soutien du Gouvernement, conforter et valoriser l'emploi de secrétaire de mairie. La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est ainsi venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Elle facilite en particulier leur promotion interne, renforce leur formation et leur permet de bénéficier d'accélérateurs de carrière. Symboliquement, le législateur, soucieux d'asseoir les responsabilités exercées par les secrétaires de mairie, leur a en outre donné une nouvelle appellation : « secrétaire général de mairie ».

La loi du 30 décembre 2023 a fait l'objet de quatre décrets d'application publiés au *Journal officiel* du 17 juillet 2024[4].

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette réforme et de rappeler le respect de certaines règles statutaires.

I/ Le champ d'application de la réforme

La réforme s'applique à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux exerçant ou susceptibles d'exercer la fonction de secrétaire général de mairie.

1. Elle a vocation à bénéficier à tous les secrétaires généraux de mairie quelle que soit leur autorité d'emploi. D'autres structures que les communes peuvent en effet être amenées à employer des secrétaires généraux de mairie, dans un objectif de mutualisation destiné à pallier les difficultés de recrutement.

Il peut s'agir en premier lieu d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Il est en effet loisible à un EPCI à fiscalité propre de constituer un service commun, sur le fondement de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales, chargé de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles au bénéfice d'une ou plusieurs communes membres. Parmi ces missions peut figurer la mise en commun d'agents destinés à être mis à disposition, y compris de manière pérenne, de communes membres afin d'y exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

---

[1] Sources : commission des lois du Sénat, mars 2023.

[2] Le métier de secrétaire général de mairie s'exerce essentiellement dans les communes rurales. Les maires des communes de moins de 3 500 habitants sont tenus de nommer un agent chargé de cette fonction (*cf.* point III.A).

[3] Adjoint administratif, rédacteur, attaché et secrétaire de mairie (cadre d'emplois placé en voie d'extinction).

[4] Décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie ;
Décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie ;
Décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois de rédacteurs territoriaux ;
Décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois de rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie.

PROJET

Il peut s'agir en deuxième lieu d'EPCI sans fiscalité propre, à l'image d'un syndicat mixte[5]. La possibilité est en effet ouverte aux communes de constituer un syndicat dont l'objet social est le recrutement et la mutualisation d'agents publics destinés là encore à être mis à disposition des communes adhérentes pour exercer ces mêmes missions de secrétaire général de mairie.

Il peut s'agir, enfin, des centres de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale. Aux termes de l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique, les CDG peuvent mettre des agents territoriaux à disposition des communes pour remplacer des agents momentanément indisponibles, effectuer des missions temporaires ou permanentes (à temps complet ou non complet), ou pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu. Les agents concernés peuvent être des secrétaires généraux de mairie. Au surplus, il est à noter que la loi du 30 décembre 2023 a confié aux CDG une nouvelle mission, celle consistant à animer un réseau de secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial[6].

Ainsi, les agents affectés sur un emploi de secrétaire général de mairie au titre de l'une ou l'autre de ces modalités ont vocation à bénéficier des dispositions issues de la loi du 30 décembre 2023, comme ceux directement recrutés et employés par une commune.

2. Les dispositions de la loi ne sont pas applicables aux agents de catégorie C relevant du premier grade (dit C1).

En principe, les agents de la catégorie C1 ne peuvent exercer une fonction de secrétaire général de mairie, réservée aux titulaires des grades d'avancement C2 et C3. Cette interdiction n'est pas nouvelle. De nature règlementaire[7], elle a été confortée par le législateur, qui, pour ce qui concerne les agents de catégorie C, a expressément réservé les bénéfices de la loi « *aux agents titulaires de grade d'avancement* ». Il sera toutefois possible, sous couvert des précisions apportées ci-après, d'ouvrir le bénéfice du « plan de requalification » aux agents de catégorie C2 ou C3 qui auraient préalablement exercé la fonction de secrétaire général de mairie en catégorie C1.

En tout état de cause, vous veillerez à rappeler aux employeurs territoriaux qu'il ne leur est pas permis de recruter des secrétaires généraux de mairie en catégorie C1. Dans l'esprit de la loi, vous les inviterez, le cas échéant, à procéder aux avancements de grade des agents occupant aujourd'hui les fonctions de secrétaire général de mairie en catégorie C1 dès lors que ces derniers remplissent les conditions pour en bénéficier.

3. Les dispositions de la loi afférentes à la revalorisation de la fonction de secrétaire général de mairie ne sont pas davantage applicables aux agents contractuels l'exerçant (qui représentent 20% des effectifs).

En effet, la loi ne concerne que les fonctionnaires, et non les agents contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la mesure où ils ne sont pas régis par un principe de carrière, comme les agents titulaires, seuls à pouvoir bénéficier d'une promotion interne au sens de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.

Toutefois, si les intéressés sont amenés à être titularisés, leurs années de service effectuées en qualité d'agent contractuel pourront être prises en compte au titre de la durée de service

---

[5] *Cf.* titres Ier et II du livre VII de la cinquième partie de la partie législative du code général des collectivités territoriales.

[6] Cette nouvelle mission, qui figure au 13° de l'article L. 452-38 du code général de la fonction publique, est d'application immédiate et ne nécessite pas de mesure d'application.

[7] Elle découle du II de l'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

PROJET

exigée pour bénéficier d'une promotion interne et pour l'attribution d'un avantage spécifique d'ancienneté.

Par ailleurs, les contractuels exerçant la fonction de secrétaire général de mairie bénéficieront de la formation à la prise de poste prévue par les dispositions de l'article 5 de la loi du 30 décembre 2023.

II/ Les mesures de la réforme

A. L'obligation de nommer un secrétaire général de mairie

La loi du 30 décembre 2023 pose le principe selon lequel un maire ne peut avoir qu'un seul secrétaire général de mairie. Telle est la conséquence à déduire de l'article 1er de la loi, qui oblige les maires des communes de moins de 3 500 habitants à nommer un agent chargé des fonctions de secrétaire général de mairie[8].

Cette obligation, codifiée à l'article L. 2122-19-1 du code général des collectivités territoriales et applicable depuis le 1er janvier 2024, n'appelle pas de mesure réglementaire d'application. Les employeurs territoriaux sont donc tenus, tant pour les agents déjà en poste que pour les recrutements à venir, de formaliser la nomination de l'agent chargé des fonctions de secrétaire général de mairie. A cette fin, ils sont appelés à prendre un arrêté ou une décision procédant formellement à la désignation de l'agent communal chargé de cette mission, que celui-ci soit fonctionnaire ou contractuel.

Cette disposition n'interdit pas cependant que deux secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction. L'article L. 2122-19-1 précité rappelle en effet expressément que *« le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet ».* En revanche, une commune ne saurait confier cette mission à deux agents en même temps.

B. L'interdiction de recruter un agent de catégorie C à compter du 1er janvier 2028

A compter du 1er janvier 2028, il ne sera plus possible de recruter des agents de catégorie C comme secrétaires généraux de mairie.

Le législateur a en effet estimé que l'importance et la diversité des responsabilités exercées par un secrétaire général de mairie justifiaient de réserver cette fonction à des agents de catégorie B ou A (*cf.* II et III de l'article 1er de la loi du 30 décembre 2023). L'annexe à la présente circulaire détaille, en application de la loi et des statuts particuliers, les catégories hiérarchiques et grades éligibles à la fonction de secrétaire général de mairie, en fonction de la taille de la commune, avant et après le 1er janvier 2028.

Toutefois, l'interdiction de recruter des agents de catégorie C ne concerne que les nouveaux recrutements, avec les conséquences suivantes, selon que l'agent est fonctionnaire ou contractuel.

1. Si l'agent est fonctionnaire : les agents de catégorie C nommés sur un emploi de secrétaire général de mairie avant le 1er janvier 2028 pourront continuer à exercer leur fonction au-delà de cette date, dans cette même catégorie. L'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux a été modifié en ce sens par l'article 9 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.

[8] Sauf si, dans les communes de plus de 2 000 habitants, le maire préfère nommer un agent sur un emploi fonctionnel de directeur général des services.

PROJET

2. Si l'agent est contractuel : les agents contractuels assimilés à un emploi de catégorie C recrutés avant le 1er janvier 2028 pourront, de la même manière, poursuivre leur mission au-delà de cette date. Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI), liberté sera donnée à l'employeur de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1er janvier 2028[9], pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure. Pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD), l'employeur sera à l'inverse tenu, en cas de renouvellement postérieur au 1er janvier 2028, d'aligner le contrat sur un emploi de catégorie B, *a minima*.

C. Une promotion interne facilitée avec un « plan de requalification », temporaire, et un dispositif de « formation-promotion », pérenne

Le Parlement a souhaité favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Il a adopté deux dispositions à cette fin.

1/ Un dispositif exceptionnel et temporaire de promotion interne : le « plan de requalification »

L'article 2 de la loi du 30 décembre 2023, dont les modalités d'application sont précisées par le chapitre Ier du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024, prévoit un « plan de requalification » des agents de catégorie C. Il ouvre la possibilité aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie de bénéficier, d'ici le 31 décembre 2027, d'une promotion au choix en catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, ce qui permet ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.

Le plan de requalification doit ainsi permettre aux employeurs territoriaux de promouvoir des agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement (C2 ou C3) exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, et ce sans contingentement.

Ce dispositif, temporaire vient donc déroger aux conditions statutaires de droit commun de la promotion interne, qui prévoient un mécanisme de contingentement. Un fonctionnaire territorial ne peut en effet être promu dans un cadre d'emplois supérieur que si son employeur a procédé, au cours de l'année, à deux recrutements extérieurs (par voie de concours, de détachement, d'intégration directe ou de mutation). Cette règle dite du « 1 pour 2 » ressort notamment de l'article 9 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Le plan de requalification des secrétaires de mairie n'étant pas, aux termes de la loi, soumis à cette règle, l'inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne est exonérée du respect des conditions posées par le décret du 22 mars 2010 précité. Autrement dit, un agent pourra bénéficier d'une promotion même si aucun recrutement n'a été opéré dans sa commune au cours de l'année considérée.

Aux termes de l'article 1er du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024, le plan de requalification est ouvert aux agents comptant au moins quatre ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Le changement de dénomination des « secrétaires généraux de mairie », applicable à compter de l'entrée en vigueur de la loi (le 1er janvier 2024), est sans incidence sur le calcul de cette durée d'ancienneté. Les services accomplis

[9] Le changement de référence de catégorie hiérarchique, ainsi que la nouvelle rémunération qui en découle, relevant de clauses substantielles, ne peuvent s'opérer par simple avenant.

antérieurement en qualité de « secrétaires de mairie » sont naturellement également pris en compte. De même, le calcul de cette durée d'ancienneté peut prendre en compte l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie accompli en tant qu'agent contractuel ou comme adjoint administratif relevant de la catégorie C1. Le plan de requalification peut donc bénéficier aux agents actuellement sur un grade d'avancement, comme l'exige la loi, mais qui ont pu, par le passé, exercer des fonctions de secrétaire de mairie en cette double qualité.

Au-delà, les règles de droit commun de la promotion interne s'appliquent : conformément au 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique, il revient au président du centre de gestion d'inscrire l'agent sur la liste d'aptitude, sur proposition de l'autorité territoriale. Si l'agent exerce les fonctions de secrétaire général de mairie (à temps non complet) auprès de plusieurs communes, il sera alors fait application des dispositions de l'article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet. La proposition d'inscription sur la liste d'aptitude sera formulée par la collectivité ou l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité et, en cas de durée égale de travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la proposition d'inscription devra recueillir l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de cette durée.

De la même manière, ce sont les règles habituelles[10] de la titularisation qui s'appliqueront aux agents inscrits sur la liste d'aptitude résultant du plan de requalification et exerçant leur activité à temps non complet auprès de plusieurs employeurs. Ils seront détachés, de plein droit, pour suivre leur stage de titularisation auprès de la collectivité qui les a promus, et poursuivront leur activité, le cas échéant, auprès d'une ou plusieurs autres collectivités.

Cependant, afin que le plan de requalification soit le plus largement ouvert, le pouvoir règlementaire a souhaité déroger aux règles issues du décret du 20 mars 1991 fixant le décompte des années d'ancienneté pour les agents exerçant à temps non complet (62% des secrétaires de mairie sont dans ce cas). L'article 13 de ce décret prévoit en effet une prise en compte à 100% de l'ancienneté de service lorsque le fonctionnaire qui exerce à temps non complet a une quotité de travail d'au moins 50% ; en revanche, en dessous du mi-temps, l'ancienneté requise pour la promotion interne est calculée au prorata du temps de service effectivement accompli. Maintenir cette règle aurait donc privé un grand nombre de secrétaires de mairie des bénéfices du plan de requalification. C'est la raison pour laquelle l'article 2 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 déroge à cette règle, en prévoyant une reprise d'ancienneté à 100 % pour tous les agents, quelle que soit leur quotité de travail.

Le plan de requalification devrait ainsi permettre, selon la volonté du Parlement, de revaloriser la carrière de nombreux agents territoriaux exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie en facilitant leur promotion en catégorie B. Afin de lui donner toute sa portée, vous en diffuserez les modalités auprès de tous les maires concernés, en les invitant à s'en saisir le plus largement possible.

Il y a lieu de relever que les nouveaux secrétaires généraux de mairie ne pourront justifier des quatre ans de services publics effectifs dans ces fonctions pour bénéficier du plan de requalification en cas de recrutement d'un agent en catégorie C, intervenu depuis la loi. Par ailleurs, sans attendre le 1er janvier 2028, date de l'interdiction de recrutement d'un secrétaire de mairie en catégorie C, les maires peuvent d'ores et déjà les recruter en catégorie B et A en fonction de la strate de la commune (*cf.* annexe).

[10] *Cf.* dispositions combinées de l'article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 et des articles 2 (12°) et 4 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

Un bilan sera tiré de la mise en œuvre du plan de requalification, tous les ans, et présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale[11].

2/ Un dispositif pérenne de promotion interne dit « formation-promotion »

Avec le plan de requalification, le législateur a souhaité favoriser la promotion des agents exerçant d'ores-et-déjà la fonction de secrétaire général de mairie. Il a également entendu favoriser la promotion des agents souhaitant exercer cet emploi : c'est l'objet du dispositif dit de « formation-promotion », prévu à l'article 3 de la loi du 30 décembre 2023. Il s'agit d'une nouvelle voie de promotion interne, qui vient ainsi compléter les deux voies traditionnelles de promotion interne que sont l'examen professionnel et la promotion au choix.

Elle est ouverte aux agents de catégorie C relevant de grades d'avancement (C2 ou C3), à la seule fin d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Non limitée dans le temps, contrairement au plan de requalification, elle a vocation à faciliter le recrutement de secrétaires généraux de mairie grâce à un élargissement du vivier de candidats, en permettant à des fonctionnaires territoriaux de catégorie C qui n'occupent pas à ce jour la fonction de secrétaire général de mairie, mais qui souhaitent l'exercer, de pouvoir être promus à cette fin en catégorie B, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Le plan de requalification et le dispositif de « formation-promotion » s'adressent donc à un public différent, avec tous deux l'ambition de renforcer l'attractivité du métier de secrétaire général de mairie.

a) Les conditions statutaires d'éligibilité

L'article 3 de la loi du 30 décembre 2023, précisé par l'article 8-1 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux[12], permet à tout fonctionnaire de catégorie C relevant d'un grade d'avancement, et justifiant d'au moins huit ans de service public effectif dans un emploi de catégorie C, de suivre une formation qualifiante validée par un examen professionnel spécifique, lui permettant d'être promu en catégorie B dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, au grade de rédacteur.

Les années de service accomplies comme agent contractuel peuvent être comptabilisées au titre de l'ancienneté requise. Ainsi, le cas échéant, un fonctionnaire territorial de catégorie C2 ou C3 qui aurait préalablement exercé comme agent contractuel pourra voir ses années de service accomplies en cette qualité prises en compte, au titre des conditions statutaires d'ancienneté.

Les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique hospitalière ne sont pas éligibles à cette nouvelle voie de promotion interne[13]. L'article 3 de la loi du 30 décembre 2023 limite en effet son accès aux fonctionnaires de catégorie C relevant d'un cadre d'emplois, et non d'un corps.

Comme le plan de requalification, ce dispositif n'est soumis à aucune condition de contingentement.

A la différence toutefois du plan de requalification, le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 précité s'applique ici sans dérogation. Il en résulte, pour les agents à temps non complet, que

[11] *Cf.* article 3 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.
[12] Dans sa rédaction issue de l'article 4 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.
[13] Il en va de même, par définition, des agents contractuels, qui n'appartiennent à aucun cadre d'emplois et ne peuvent donc bénéficier d'une promotion interne.

la durée d'ancienneté requise pour bénéficier du dispositif sera prise en compte dans sa totalité, lorsque la durée de service est au moins égale à un mi-temps, ou au prorata du temps de service effectivement accompli, dans le cas contraire.

b) Le suivi de la formation qualifiante auprès du CNFPT

b.1 Le contenu et la durée de la formation qualifiante

Il ressort de l'article 1er du décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024 que *« la formation qualifiante (…) doit permettre au fonctionnaire d'acquérir les compétences et les qualifications attendues aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie ».*

Le contenu de la formation qualifiante est arrêté par le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Il s'agit d'un parcours de formation, en plusieurs modules, couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie, notamment : assister et conseiller les élus, assurer les services à la population, gérer les services et organiser son travail dans la commune.

La durée de la formation est fixée à 56 jours et est à suivre sur une période d'au plus deux ans à compter de l'entrée en formation.

Le CNFPT adapte le contenu de cette formation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de ses titres et diplômes, des formations professionnelles qu'il a antérieurement suivies et de son expérience professionnelle. Il peut dans ce cadre accorder une dispense, totale ou partielle, des modules composant la formation qualifiante.

Par exemple, un fonctionnaire qui aura antérieurement obtenu un diplôme universitaire (DU) préparant au métier de secrétaire général de mairie et dont le contenu est conforme à tout ou partie de celui de la formation qualifiante pourra obtenir une dispense de tout ou partie de la formation.

b.2 L'évaluation du suivi de la formation

Une commission de qualification, organisée par le CNFPT, est chargée d'évaluer le suivi de la formation. Le président du CNFPT en fixe la composition et le fonctionnement.

L'avis de la commission est transmis au CNFPT qui atteste de la validation de chacun des modules.

c) L'examen professionnel

Le législateur a prévu que la formation qualifiante soit sanctionnée par un examen professionnel.

Le décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 fixe les modalités d'organisation de cet examen professionnel lequel permet l'inscription sur une liste d'aptitude pour être nommé sur un emploi de secrétaire général de mairie dans le grade d'entrée du cadre d'emplois de rédacteur territorial.

Cet examen est organisé par les CDG selon les modalités classiquement retenues pour ce type de voie d'accès à un cadre d'emplois. La seule différence tient à ce que la liste d'aptitude des lauréats n'est pas soumise au contingentement.

PROJET

L'examen professionnel comporte une épreuve orale unique.

L'épreuve orale consiste en un entretien d'une durée totale de 20 minutes ayant pour point de départ un exposé du candidat (de 5 minutes au plus) sur les acquis de son expérience professionnelle. Elle se poursuit par des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions de secrétaire général de mairie et, le cas échéant, à encadrer une équipe.

A l'issue de cette épreuve, le jury attribue une note de 0 à 20, dans les conditions de l'article 18 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. Une note inférieure à 10 sur 20 ne permet pas d'être admis. Il appartient au jury de fixer le seuil d'admission (avec une note minimale d'admission qui ne peut être inférieure à 10 sur 20).

A l'issue des épreuves, le jury arrête, par ordre alphabétique, la liste des candidats admis à l'examen. L'inscription sur cette liste permet d'être nommé dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

d) La nomination comme secrétaire général de mairie, dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial (au grade de rédacteur territorial), et la durée minimale d'exercice des fonctions

Le fonctionnaire qui est inscrit sur cette liste d'aptitude ne peut être recruté par une commune que sur un emploi de secrétaire général de mairie.

Le fonctionnaire recruté sur un emploi de secrétaire général de mairie est nommé rédacteur stagiaire pour une durée de six mois[14]. Pendant la durée de son stage, il est placé en position de détachement auprès de la commune qui l'a recruté.

La titularisation intervient, par décision de l'autorité territoriale, à l'issue du stage. Lorsqu'elle n'est pas prononcée, le stagiaire est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine. Par application des règles de droit commun[15], l'autorité territoriale peut, à titre exceptionnel, décider que la période de stage est prolongée d'une durée maximale de quatre mois.

Aux termes de l'article 3 de la loi du 30 décembre 2023 et de l'article 7 du décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024, une fois nommé, le fonctionnaire doit exercer les fonctions de secrétaire général de mairie pour une durée minimale de trois ans à compter de sa titularisation.

Cette obligation appelle des précisions quant à sa mise en œuvre. D'une part, la durée minimale d'exercice des fonctions n'est pas proratisée au temps de travail effectif : un fonctionnaire promu au grade de rédacteur territorial qui exercerait l'emploi de secrétaire général de mairie à temps non complet ne voit pas la durée d'exercice des fonctions proratisée à due concurrence. D'autre part, si une autre collectivité venait à recruter le fonctionnaire ayant bénéficié de la « formation-promotion » avant le délai de trois ans après sa titularisation, s'appliquera alors le dispositif de droit commun prévu à l'article L. 512-25 du code général de la fonction publique. La collectivité de départ pourra demander à la collectivité recrutant l'agent de lui verser une indemnité. En revanche, l'agent ne perdra pas le bénéfice de la promotion dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial obtenue à la suite du dispositif de « formation-promotion ».

[14] *Cf.* article 11 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.
[15] *Cf.* III de l'article 12 du décret du 22 mars 2010 précité.

PROJET

D. Une part de promotion interne réservée aux secrétaires généraux de mairie

Le 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique, dans sa rédaction issue de l'article 7 de la loi du 30 décembre 2023, prévoit que le président du centre de gestion *« veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie ».*

Le législateur a ainsi entendu faire en sorte que les listes d'aptitude à la promotion interne comprennent nécessairement une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie (quel que soit leur cadre d'emplois d'appartenance et quelle que soit leur catégorie hiérarchique). Cette part doit être fixée par décret.

Le projet de décret est en cours de préparation et doit encore faire l'objet de concertation préalable. Il interviendra d'ici la fin de l'année 2024 afin d'être applicable aux promotions de l'année 2025.

E. Une formation statutaire obligatoire au premier emploi de secrétaire général de mairie

L'article 5 de la loi du 30 décembre 2023 instaure une nouvelle formation statutaire obligatoire pour tous les membres des cadres d'emplois de la filière administrative affectés sur un premier emploi de secrétaire général de mairie, ainsi que pour les agents contractuels, à l'exception cependant des agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique pour une durée inférieure à un an.

1/ Une obligation pour tout agent public affecté pour la première fois sur un emploi de secrétaire général de mairie

Cette obligation s'applique à tout membre d'un des cadres d'emplois affecté sur un premier emploi de secrétaire général de mairie : adjoints administratifs (grades d'avancement)[16], rédacteurs et attachés.

Cette obligation concerne également les agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique pour une durée d'au moins un an[17].

2/ Le descriptif de la formation

La formation, d'une durée de 15 jours, est dispensée par le CNFPT. Elle doit être suivie dans un délai d'un an à compter de l'affectation de l'agent sur l'emploi de secrétaire général de mairie.
L'article 2 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux donne compétence au CNFPT pour établir le programme des formations de professionnalisation, notamment la déclinaison en modules. Le programme pourra ainsi comprendre un socle commun de formation, complété de modules adaptés aux besoins de la collectivité. Ces derniers seront choisis en fonction des missions effectivement exercées par le secrétaire général de mairie au sein de la commune qui l'emploie et des acquis de l'agent.

La durée de la formation dépendra donc du parcours antérieur de l'agent, notamment en termes de formation. Les mécanismes de dispense de tout ou partie de la formation, déjà applicables aux autres formations statutaires obligatoires s'appliquent conformément au décret n° 2008-512 du 29 mai 2008.

[16] Du moins jusqu'au 31 décembre 2027, puisqu'à compter du 1er janvier 2028, il ne sera plus possible de recruter un secrétaire général de mairie en catégorie C.
[17] En application de l'article L. 422-8 du code général de la fonction publique.

Exemple 1 : un rédacteur territorial promu par la voie de la « formation-promotion » pourrait bénéficier d'une dispense totale de la durée de la formation.

Exemple 2 : un agent contractuel qui aura été recruté sur les fonctions de secrétaire général de mairie après avoir suivi le dispositif « formation des demandeurs d'emploi à l'emploi de secrétaire (général) de mairie *» mis en place par le CNFPT, les CDG et France travail pourra demander au CNFPT une dispense de tout ou partie de son obligation de formation.*

3/ L'articulation de la formation au premier emploi de secrétaire général de mairie avec les autres formations statutaires obligatoires

Les fonctionnaires territoriaux sont soumis, outre la formation d'intégration, aux formations de professionnalisation prévues par l'article 11 du décret du 29 mai 2008 précité : la formation de professionnalisation au premier emploi, la formation de professionnalisation tout au long de la carrière et la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Néanmoins, et conformément à l'article 15-1 du même décret[18], le fonctionnaire qui aura suivi la formation de professionnalisation à l'emploi de secrétaire général de mairie sera exonéré de la formation de professionnalisation au premier emploi mentionnée au 1° de l'article 11 du même décret.

S'il a déjà satisfait à cette obligation, il sera exonéré, pour la période de cinq ans en cours, du suivi de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière mentionnée au 2° du même article.

Pour mémoire, le respect des obligations statutaires de formation est une condition pour pouvoir bénéficier par la suite d'une promotion interne (*cf.* article L. 422-31 du code général de la fonction publique). Il est, en revanche, sans conséquence sur la régularité de l'exercice des fonctions.

F. La création d'un accélérateur de carrière

Le législateur a souhaité accorder aux secrétaires généraux de mairie un accélérateur de carrière. L'article 8 de la loi du 30 décembre 2023 créé à cette fin un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon. Le bénéfice de cet avantage est ouvert à tous les agents territoriaux pouvant statutairement occuper les fonctions de secrétaire général de mairie : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs relevant des grades d'avancement (C2 et C3), et secrétaires de mairie (ce dernier relevant d'un cadre d'emplois mis en extinction).

L'accélérateur de carrière est lié à l'ancienneté dans l'emploi de secrétaire général de mairie.

Le calcul de la durée d'ancienneté prend en compte, le cas échéant, l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie accompli en tant qu'agent contractuel ou comme adjoint administratif relevant de la catégorie C1. Cet avantage peut donc également bénéficier aux

[18] Dans sa rédaction issue de l'article 5 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024.

fonctionnaires qui ont pu, par le passé, exercer les fonctions de secrétaire général de mairie en cette double qualité[19].

Le décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie, entré en vigueur le 1er août 2024, prévoit un double mécanisme de bonification d'ancienneté, l'un obligatoire et automatique, l'autre facultatif, fondé sur la valeur professionnelle de l'agent.

1/ Un premier dispositif automatique tout au long de la carrière, lié au seul exercice des fonctions de secrétaire général de mairie

Ce dispositif répond à la volonté du législateur de faire bénéficier les secrétaires généraux de mairie d'un avantage spécifique d'ancienneté de manière obligatoire. L'objectif est de permettre à un fonctionnaire longuement investi dans les fonctions de secrétaire général de mairie de bénéficier plusieurs fois dans sa carrière d'une bonification d'ancienneté relativement significative.

Ainsi, aux termes de l'article 2 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024, les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient, tous les huit ans de service dans ces fonctions, d'une bonification d'ancienneté de six mois. Cette bonification est de droit.

Cette durée a été retenue pour permettre des bonifications d'ancienneté régulières sur une carrière complète dans un emploi de secrétaire général de mairie.

2/ Un dispositif supplémentaire conditionné à la manière de servir

Aux termes de l'article 3 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024, les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent bénéficier, par période d'au moins trois années de service dans ces fonctions, d'une bonification d'ancienneté d'une durée comprise entre un et trois mois.

Cette bonification est fixée par l'autorité territoriale selon la valeur professionnelle de l'agent, qu'elle apprécie en tenant compte des critères définis dans les lignes directrices de gestion, adoptées après consultation du comité social territorial.

Ce dispositif est un outil complémentaire, permettant à l'employeur de reconnaître les secrétaires généraux de mairie faisant preuve d'une valeur professionnelle particulière. Il est facultatif. Autrement dit, l'employeur n'est pas tenu d'octroyer cet avantage, même si l'agent est de nature à réunir les critères fixés par les lignes directrices de gestion.

Comme le rappelle l'article 4 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024, si l'agent exerce son activité (à temps non complet) auprès de plusieurs employeurs, la décision d'attribution de l'avantage spécifique d'ancienneté supposera un accord entre eux, conformément aux règles de droit commun issues du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

3/ Les deux dispositifs se cumulent et sont applicables depuis le 1er août 2024[20]

Les deux dispositifs ne sont pas exclusifs l'un de l'autre et peuvent donc, le cas échéant, se cumuler.

[19] *Cf.* 2nd alinéa de l'article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024.
[20] En application de l'article 6 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024.

PROJET

Les années d'activité antérieures à la création de ces dispositifs sont prises en compte, de manière à les rendre effectifs immédiatement. Il résulte en effet de l'article 5 du décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 que les années de service dans les fonctions de secrétaire général de mairie effectuées avant le 1er août 2024 ouvrent droit à la bonification d'ancienneté, dans les limites, respectivement, de huit et trois années.

Par exemple, au titre du dispositif automatique, un agent réunissant 24 ans d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie à la date du 1er août 2024, est en droit de bénéficier, à cette date, d'une réduction d'ancienneté de 6 mois (et non 18 mois). De la même manière, au titre du dispositif complémentaire, le même agent est susceptible de bénéficier, à l'appréciation de son employeur, d'une réduction d'ancienneté pouvant aller jusqu'à 3 mois. Les deux dispositifs étant cumulables, il pourrait, le cas échéant, bénéficier d'une réduction totale d'ancienneté de 9 mois.

Ces bonifications peuvent prendre effet de manière rétroactive, dès le 1er août 2024, en application de l'article L. 522-13 du code général de la fonction publique, qui prévoit que les décisions individuelles relatives à l'avancement d'échelon des fonctionnaires territoriaux peuvent prévoir une date d'effet antérieure à leur caractère exécutoire.

Le même agent ne pourra bénéficier d'une nouvelle bonification qu'après avoir accompli à nouveau huit ou trois ans de service dans les fonctions de secrétaire général de mairie, soit à compter du 1er août 2032 au titre du dispositif obligatoire ou du 1er août 2027 au titre du dispositif facultatif.

PROJET

III/ Autres dispositions résultant de la réforme

1/ L'incompatibilité des fonctions de secrétaire général de mairie et de directeur général des services

L'article 1er de la loi du 30 décembre 2023 pose de manière expresse le principe de l'incompatibilité des fonctions de secrétaire général de mairie et de directeur général des services. Il impose au maire de nommer un agent dans les fonctions de secrétaire général de mairie, *« sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services »*.

Cette règle, codifiée à l'article L. 2122-19-1 du code général des collectivités territoriales, réaffirme l'unicité de la fonction d'administration générale de la commune, qui ne saurait être exercée que par un seul et même agent. Aux termes du I de l'article 1er de la loi du 30 décembre 2023, elle s'applique dès maintenant dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants[21]. Aux termes des II et III du même article, elle s'appliquera à compter du 1er janvier 2028 dans toutes les communes de 2 000 habitants et plus.

2/ Le recrutement de secrétaires généraux de mairie comme agent contractuel

L'article 9 de la loi du 30 décembre 2023, codifié au 7° de l'article L. 332-8 du code général des collectivités territoriales, a étendu les possibilités de recours aux agents contractuels sur les emplois de secrétaire général de mairie.

[21] 2 000 habitants étant le seuil à partir duquel une collectivité territoriale peut créer un emploi de directeur général des services (article L. 412-6 du code général de la fonction publique).

Auparavant, les emplois de secrétaires de mairie pouvaient être occupés par des agents contractuels uniquement dans les communes de moins de 1 000 habitants, ainsi que dans toutes les autres communes pour les secrétaires généraux de mairie exerçant à temps non complet et sur la base d'une quotité de travail inférieure à 50%. Ces possibilités sont aujourd'hui élargies aux communes de moins de 2 000 habitants, quelle que soit par ailleurs la quotité de travail de l'agent et qu'il exerce ou non à temps complet.

3/ La nouvelle bonification indiciaire (NBI) des secrétaires généraux de mairie

Les secrétaires généraux de mairie exerçant dans les communes de moins de 3 500 habitants ont droit à une NBI de 30 points[22].

La jurisprudence est venue préciser que la NBI ne peut être attribuée qu'à un fonctionnaire affecté de manière permanente. Ainsi, un agent qui effectue un remplacement temporaire ou chargé de l'intérim de fonction éligible à la NBI n'y a pas droit (Conseil d'Etat, 13 juillet 2012, n° 350182 ; Conseil d'Etat, 14 juin 2000, n° 203680). De même, un fonctionnaire qui occupe un poste que son grade ne lui permet pas en principe d'occuper ne saurait bénéficier de la NBI attachée à ce poste (Conseil d'Etat, 26 mai 2008, n° 281913).

Pour rappel, l'article 1er de la loi du 30 décembre 2023 consacre l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie, emploi de direction supposant des responsabilités d'encadrement. Plusieurs fonctionnaires ne sauraient donc occuper conjointement et à plein temps un emploi de secrétaire général de mairie, l'autorité hiérarchique ne pouvant être scindée. Il en résulte que seul l'agent nommé par l'autorité territoriale dans les fonctions de secrétaire général de mairie en application de l'article L. 2122-19-1 du code général des collectivités territoriales a vocation à percevoir la NBI.

Toutefois, il n'est pas interdit que plusieurs secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction. Dans ce cas, ils perçoivent chacun la NBI attachée à cet emploi, à due concurrence de leur quotité de travail[23].

* * *

Le Gouvernement porte une attention particulière au métier de secrétaire général de mairie et aux agents publics qui l'exercent. Il est essentiel à la vie des communes rurales. Vous veillerez en conséquence à transmettre les informations contenues dans la présente circulaire à tous les maires des communes de moins de 3 500 habitants ainsi qu'au président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de votre ressort.

Vous les inviterez à cette occasion à s'emparer sans délai de toutes les dispositions de la loi de nature à favoriser la carrière des secrétaires généraux de mairie et l'attractivité de cette profession. Il serait en particulier appréciable que les employeurs territoriaux se saisissent pleinement des dispositions du « plan de requalification » - dont il faut rappeler qu'il est limité dans le temps - de sorte à ce que les secrétaires généraux de mairie de catégorie C en bénéficient le plus largement et le plus rapidement possible.

[22] Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale (points 35 et 36 de l'annexe).
[23] Pour illustration : réponse à la question écrite n° 27297 publiée au *Journal officiel* du Sénat le 5 mai 2022.

Cécile RAQUIN

PROJET

ANNEXE

Recrutement sur des fonctions de secrétaire général de mairie

(en application de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 et des statuts particuliers des cadres d'emplois d'adjoint administratif, de rédacteur et d'attaché)

	Avant le 1er janvier 2028		Après le 1er janvier 2028	
Catégories et grades	**Communes de moins de 2 000 habitants**	**Communes de 2 000 à 3 500 habitants**	**Communes de moins de 2 000 habitants**	**Communes de 2 000 à 3 500 habitants**
C1	NON	NON	NON	NON
C2	OUI	NON	NON	NON
C3	OUI	NON	NON	NON
B	OUI	NON	OUI	NON
Attaché	OUI	OUI	OUI	OUI
Attaché principal	NON	OUI	NON	OUI
Attaché hors classe	NON	NON	NON	NON

PROJET

CSFPT

Formation spécialisée n°4

18 septembre 2024

1ers résultats de l'enquête sur l'activité et le fonctionnement des conseils médicaux dans les CDG

L'analyse des questions 25 à 39 et 40 à 43 fera l'objet d'une prochaine présentation.

FNCDG

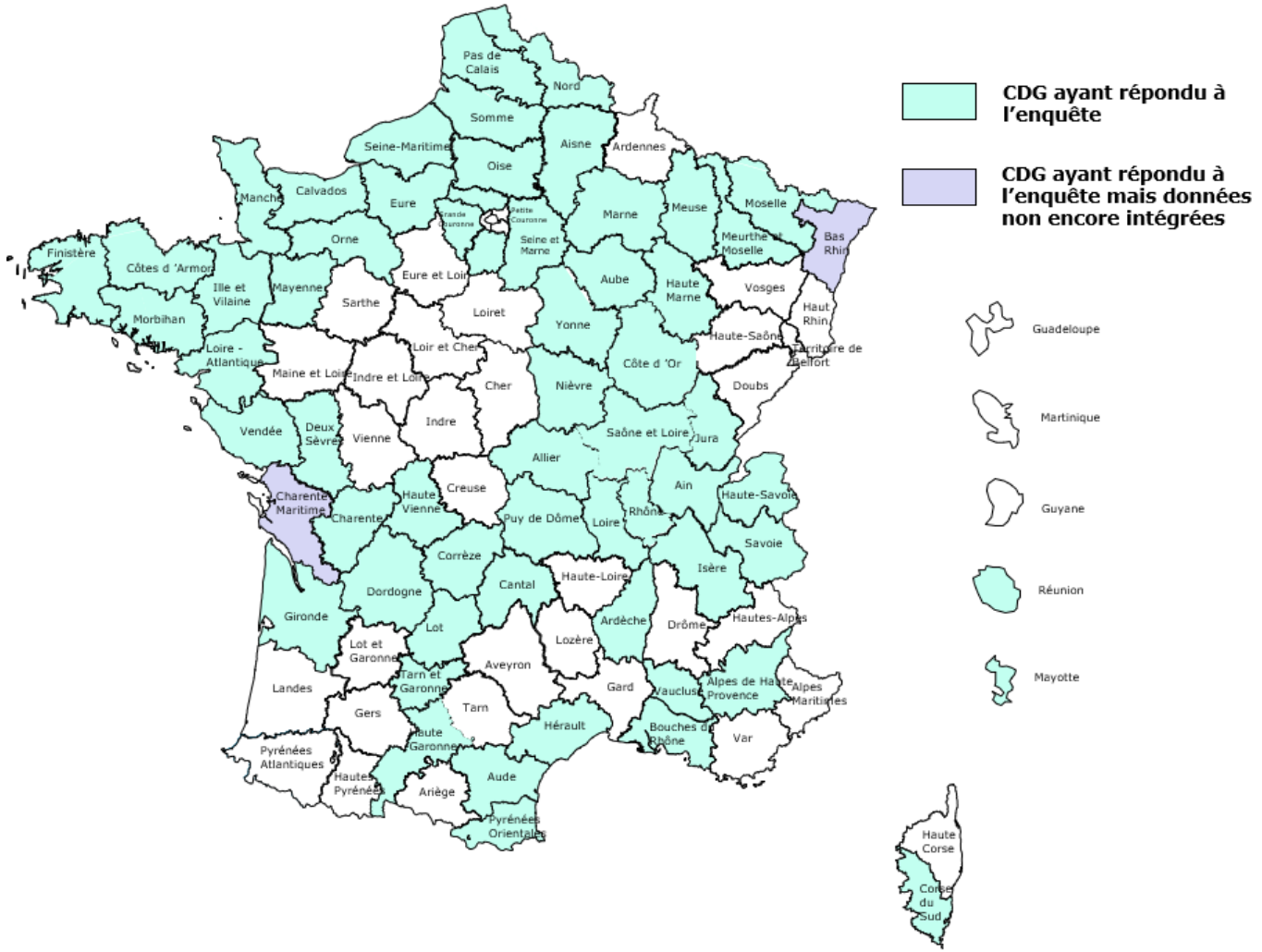
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le secrétariat du conseil médical dans les CDG

Enquête comprenant 43 questions validées par la commission SSQVT de la FNCDG le 24 juin envoyée à tous les Centres de gestion adhérents par mail le 16 juillet 2024 (relance le 3 septembre)

60 répondants

Une autre relance va être faite pour l'analyse définitive des résultats



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'organisation du conseil médical dans la FPT

Dans un objectif de simplification et de rationalisation de l'organisation et du fonctionnement des instances à la suite de la publication de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique a institué une instance médicale unique, le conseil médical, qui s'est substitué au comité médical et à la commission de réforme.

Article L 821-1 code général de la fonction publique :
Un conseil médical est saisi pour avis à l'occasion de l'octroi d'un congé mentionné au chapitre II dans les cas déterminés par un décret en Conseil d'Etat.
Ce décret fixe également les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil médical.

Le décret n°87-602 du 30 juillet 1987, tel que modifié par le décret n°2022-350 du 11 mars 2022, définit la composition de cette nouvelle instance, les modalités de désignation de ses membres ainsi que ses compétences et ses règles de fonctionnement.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'organisation du conseil médical dans la FPT

Dans chaque département, un conseil médical est constitué auprès du préfet.

Le conseil médical dispose d'un secrétariat placé sous l'autorité de son président.

Le secrétariat est assuré :

- pour les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire : par le centre de gestion (article L 452-38 code général de la fonction publique)

- pour les collectivités et établissements ayant adhéré au bloc de compétences indivisibles : par le centre de gestion (article L 452-39 code général de la fonction publique)

- pour les collectivités et établissements publics non affiliés et n'ayant pas adhéré au bloc de compétences indivisibles : par elles-mêmes.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

En 2021, les CDG employaient en moyenne 1,32 ETP pour le secrétariat de la commission de réforme et 1,64 ETP pour le secrétariat du comité médical.

En 2024, les 50 CDG répondants à cette question de l'étude emploient en moyenne 3 agents (2,65 ETP) pour le secrétariat du conseil médical.

Le champ de compétences du conseil médical dans la FPT

Le décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif à la fusion des instances médicales historiques (comité médical et commission de réforme) en un conseil médical, a modifié les cas de saisine obligatoires de cette instance médicale désormais unique :

- L'étude d'un CLM/CLD n'est plus conditionnée à la fourniture d'un certificat du médecin traitant, mais d'un médecin
- La saisine pour congé de maladie ordinaire supérieur à 6 mois a disparu, l'employeur doit contrôler l'agent par expertise auprès d'un généraliste agréé au moins une fois durant la période postérieure aux 6 mois
- Les conditions d'emploi et aménagements de poste après congé de maladie ou disponibilité relèvent du ressort du médecin du travail
- Hors CLM/CLD d'office et expiration de la dernière période, la reprise des fonctions du bénéficiaire d'un CLM/CLD à l'expiration ou au cours de ce congé intervient à la suite de la transmission par l'intéressé à l'autorité territoriale d'un simple certificat médical d'aptitude à la reprise
- Dans le cadre d'un CLM/CLD d'office, l'autorité territoriale fait procéder à l'expertise de l'agent par un médecin agréé à l'issue de chaque période de congé et à l'occasion de chaque demande de renouvellement durant la période de plein traitement
- Lorsque l'intéressé a épuisé ses droits à rémunération à plein traitement, l'autorité territoriale saisit pour avis le conseil médical de la demande de renouvellement du congé. Pour les périodes suivantes, l'autorité territoriale saisit également le conseil médical. Le fonctionnaire est informé de tout examen médical diligenté par l'employeur de façon certaine par courrier recommandé avec accusé de réception. Le fonctionnaire se soumet à cet examen sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cet examen soit effectué
- La réintégration d'un agent en disponibilité est assujettie à la vérification par un médecin agréé de l'aptitude dans l'hypothèse où l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières
- L'AIT (Allocation d'invalidité temporaire) est versée au vu de la seule décision de la CPAM.

Le décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021 avait préalablement modifié la saisine des instances médicales en cas de temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale

Le champ de compétences du conseil médical dans la FPT

Décret n°2024-349 du 16 avril 2024

La formation restreinte donne désormais un avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé sur :

- La liquidation de pension lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, et sous réserve que le fonctionnaire ait accompli au moins quinze ans de services

- Toute demande de majoration spéciale de la pension d'invalidité du fonctionnaire si celui-ci est dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie

- La détermination du taux d'invalidité et de la permanence de l'invalidité du ou des enfants qui se trouvaient à la charge effective d'un agent décédé, pour l'attribution des 10% de la pension que le fonctionnaire aurait pu obtenir au jour de son décès.

La formation plénière ne rend plus d'avis sur l'impossibilité permanente pour le fonctionnaire de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées, soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Elle reste néanmoins compétente pour apprécier la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ainsi que l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions **sauf dans les trois cas repris ci-dessus, désormais attribués à la formation restreinte**.

Les collectivités ayant recours au secrétariat du conseil médical du CDG

Entre 2018 et 2020, un peu moins de 10 000 collectivités avait sollicité le service de secrétariat des instances médicales des CDG chaque année. Cela représentait environ 180 collectivités par CDG et par an. Ce service était très majoritairement sollicité par les collectivités affiliées.

En 2022, 10 326 collectivités (9 793 affiliées et 533 non affiliées adhérentes au socle) ont sollicité le service de secrétariat des instances médicales des 54 CDG ayant répondu à cette question. Cela représente environ 192 collectivités par CDG (181 affiliées/11 adhérentes au socle).

En 2023, 9 143 collectivités (8 641 affiliées et 502 non affiliées adhérentes au socle) ont sollicité le service de secrétariat des instances médicales des 54 CDG ayant répondu à cette question. Cela représente environ 168 collectivités par CDG (157 affiliées/9 adhérentes au socle).

Sur une base de 38 Centres ayant apporté des éléments sur le nombre d'agents employés par les collectivités relevant du conseil médical de leur ressort, il apparaît qu'en moyenne cette instance gère 17 554 agents (9411 agents pour les affiliées et 8 143 pour les adhérentes au socle dont 7 464 fonctionnaires et 1 947 contractuels employés par les affiliées et 6 844 fonctionnaires et 1 299 contractuels employés par les non affiliées).

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les dossiers soumis à l'examen du conseil médical des CDG en 2022 et 2023

Sur la base des 68 CDG répondant à l'enquête menée par la FNCDG fin 2021, les Centres avaient géré en moyenne entre 2018 et 2020, 68 341 dossiers en Comité médical et 23 757 dossiers en Commission de réforme.

Cela représentait en moyenne 350 dossiers par CDG par an pour la commission de réforme et 1 000 dossiers par an et par CDG pour le comité médical. Ces données étaient sensiblement similaires à celles relevées dans le rapport IGAS de 2016 sur les instances médicales.

Les 55 Centres ayant répondu à cette question avaient traité en formation plénière 18 849 dossiers en 2022 (9 473 dossiers provenant des collectivités affiliées et 9 376 des adhérentes au socle) et 18 580 en 2023 (9 268 dossiers provenant des collectivités affiliées et 9 312 des adhérentes au socle).

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les dossiers soumis à l'examen du conseil médical des CDG en 2022 et 2023

Cela représente en moyenne 345 dossiers par CDG en 2022 (175 provenant des collectivités affiliées et 170 des adhérentes au socle) et 338 dossiers en 2023 (169 dossiers de chaque type de collectivités).

Les 54 Centres ayant répondu à cette question avaient traité en formation restreinte 44 551 dossiers en 2022 et 36 554 en 2023, soit en moyenne 825 dossiers par CDG en 2022 et 677 dossiers en 2023.

Nombre de dossiers traités par an en moyenne par la commission de réforme et le comité médical par CDG : 1 350

Nombre de dossiers traités par an en moyenne par le conseil médical par CDG : 1 093

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les dossiers soumis à l'examen du conseil médical des CDG en 2022 et 2023

Le nombre moyen de dossiers présentés en séance de la formation plénière du conseil médical est de 22 (base : 58 répondants minimum 2 dossiers maximum 120 dossiers)

Le nombre moyen de dossiers présentés en séance de la formation restreinte du conseil médical est de 51 (base : 58 répondants minimum 2 dossiers maximum 268 dossiers)

Le nombre moyen de dossiers examinés par comité médical allait de moins de 10 à plus de 200, le maximum de dossiers revenant à 450 dossiers par séance. En moyenne, les comités médicaux examinaient 76 dossiers par séance.

Le nombre de dossiers examinés par commission de réforme allait de moins de 10 à plus de 50. En moyenne, 25 dossiers étaient examinés par séance par CDG.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

84,5% des Centres utilisent une application pour la gestion du secrétariat du conseil médical et 83,7% utilisent la même application (base : 58 CDG répondants).

La saisine du conseil médical est dématérialisée dans 39,3% des établissements et l'instruction et le suivi des dossiers sont dématérialisés dans 54,4% des Centres (base : 57 CDG répondants).

Les dossiers soumis à l'examen des instances médicales des CDG de 2018 à 2020

Les trois cas saisines les plus fréquents de la commission de réforme étaient les suivants :

1. Imputabilité au service d'un accident de service
2. Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau
3. Placement en retraite pour invalidité.

Les cas saisines les plus fréquents du comité médical étaient les suivants :

1. Octroi d'un congé de longue maladie
2. Renouvellement d'un congé de longue maladie
3. Renouvellement d'un congé de longue durée
4. Attribution ou renouvellement d'un congé de maladie ordinaire après une période de 6 mois.

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les dossiers soumis à l'examen des instances médicales des CDG de 2018 à 2020

Nature des saisines de la commission de réforme (2018-2020)

60 CDG répondants

Dossiers soumis à la commission de réforme	Moyenne 2018-2020 de la totalité des dossiers par an	Moyenne par CDG par an
Imputabilité au service d'un accident de service	3 744	62
Imputabilité au service d'un accident de trajet	645	11
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau	3 522	59
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau mais toutes les conditions ne sont pas remplies	241	4
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle non inscrite	174	3
Disponibilité pour raison de santé	108	2
Refus de CITIS	585	10
Contestation d'une contre-visite réalisée auprès d'un médecin agréé dans le cadre du CITIS	170	3
Octroi ou renouvellement du temps partiel thérapeutique	237	4
Droit à l'allocation temporaire d'invalidité	2 338	39
Droit à la rente viagère d'invalidité	27	1
Détermination du taux d'invalidité pour l'attribution de la rente viagère d'invalidité ou de l'allocation temporaire d'invalidité	1 921	32
Placement en retraite pour invalidité	3 401	57
Attribution de l'allocation d'invalidité temporaire	470	8

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les dossiers soumis à l'examen des instances médicales des CDG de 2018 à 2020

Nature des saisines du comité médical (2018-2020)

60 CDG répondants

Dossiers soumis au comité médical	Moyenne 2018-2020 de la totalité des dossiers par an	Moyenne par CDG par an
Contestation des conclusions du médecin agréé après une visite médicale d'aptitude	266	5
Déclaration d'inaptitude	5 259	88
Recommandations sur des aménagements de poste	2 674	45
Contestation des conclusions du médecin agréé après une visite lors d'un CMO	138	3
Octroi ou renouvellement du temps partiel thérapeutique	2 959	49
Attribution ou renouvellement d'un CMO après une période de 6 mois	6 756	113
Octroi d'un CLM	11 380	190
Octroi d'un CLD	2 792	47
Octroi d'un congé de grave maladie	992	17
Renouvellement d'un CLM	10 772	180
Renouvellement d'un CLD	9 086	151
Renouvellement d'un congé de grave maladie	1 514	25
Placement en CLM ou CLD d'office	85	2
Reprise de service après un CMO supérieur à 12 mois	949	16
Reprise de service après un CLM	1 781	30
Reprise de service après un CLD	511	9
Reprise de service après un congé de grave maladie	196	3
Octroi d'une disponibilité pour raison de santé	1 631	27
Renouvellement d'une disponibilité pour raison de santé	1 631	27
Reprise après une disponibilité pour raison de santé	348	6

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les dossiers soumis à l'examen du conseil médical des CDG en 2022 et 2023

Le dossier d'un agent peut porter plusieurs questionnements

Questions sur lesquelles l'avis de la formation plénière du conseil médical a été sollicité par les collectivités affiliées en 2022 et 2023

53 répondants

Dossiers soumis à la formation plénière du conseil médical	Nombre de dossiers présentés en 2022	Nombre de dossiers présentés en 2023
Imputabilité au service d'un accident de service	**875**	**822**
Imputabilité au service d'un accident de trajet	71	111
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau	**1084**	**1025**
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau mais toutes les conditions ne sont pas remplies	116	139
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle non inscrite	156	175
Imputabilité au service de la COVID-19	2	1
Imputabilité au service d'une rechute liée à un accident de service	221	198
Imputabilité au service d'une rechute liée à un accident de trajet	9	4
Imputabilité au service d'une rechute liée à une maladie professionnelle ou contractée en service	70	82
Demande de majoration spéciale tierce personne	116	79
Placement en retraite pour invalidité	**2321**	**2660**
Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité	**906**	**1195**
Révision quinquennale de l'allocation temporaire d'invalidité	124	160
Révision sur demande de l'allocation temporaire d'invalidité	63	84
Demande de retraite pour conjoint invalide ou pour enfant invalide	13	7
Demande de pension d'orphelin infirme à la charge de l'agent	5	
Autres	2007 autres saisines en 2022 et 2023 portant sur certains champs de compétences des anciennes instances médicales	

Les autres saisines portent par exemple sur les questions suivantes :
- Octroi allocation d'invalidité temporaire
- Aptitude/inaptitude à toutes fonctions de manière totale et définitive
- ATI - Révision liée à la radiation des cadres ou liée à un nouvel évènement
- Détermination du taux IPP
- Consolidation
- Guérison
- Prise en charge des soins et des frais médicaux
- Justification des soins
- Détermination de la nature des arrêts maladie
- Incapacité permanente à l'exercice des fonctions…

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Terri

Les dossiers soumis à l'examen du conseil médical des CDG en 2022 et 2023

Le dossier d'un agent peut porter plusieurs questionnements

Questions sur lesquelles l'avis de la formation plénière du conseil médical a été sollicité par les collectivités adhérentes au socle en 2022 et 2023

48 répondants

Dossiers soumis à la formation plénière du conseil médical	Nombre de dossiers présentés en 2022	Nombre de dossiers présentés en 2023
Imputabilité au service d'un accident de service	856	926
Imputabilité au service d'un accident de trajet	158	177
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau	753	841
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau mais toutes les conditions ne sont pas remplies	85	104
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle non inscrite	135	153
Imputabilité au service de la COVID-19	4	1
Imputabilité au service d'une rechute liée à un accident de service	252	214
Imputabilité au service d'une rechute liée à un accident de trajet	12	43
Imputabilité au service d'une rechute liée à une maladie professionnelle ou contractée en service	97	93
Demande de majoration spéciale tierce personne	45	24
Placement en retraite pour invalidité	1 259	1 445
Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité	862	943
Révision quinquennale de l'allocation temporaire d'invalidité	209	209
Révision sur demande de l'allocation temporaire d'invalidité	72	188
Demande de retraite pour conjoint invalide ou pour enfant invalide	7	6
Demande de pension d'orphelin infirme à la charge de l'agent	6	4
Autres	3 149 autres saisines en 2022 et 2023 portant sur certains champs de compétences des anciennes instances médicales	

Les autres saisines portent par exemple sur les questions suivantes :
- Octroi allocation d'invalidité temporaire
- Aptitude/inaptitude à toutes fonctions de manière totale et définitive
- ATI - Révision liée à la radiation des cadres ou liée à un nouvel évènement
- Détermination du taux IPP
- Consolidation
- Guérison
- Prise en charge des soins et des frais médicaux
- Justification des soins
- Détermination de la nature des arrêts maladie
- Incapacité permanente à l'exercice des fonctions…

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Terr

Les dossiers soumis à l'examen du conseil médical des CDG en 2022 et 2023

Questions sur lesquelles l'avis de la formation restreinte du conseil médical a été sollicité par les collectivités affiliées en 2022 et 2023

53 répondants

Le dossier d'un agent peut porter plusieurs questionnements

Dossiers soumis à la formation restreinte du conseil médical	Nombre de dossiers présentés en 2022	Nombre de dossiers présentés en 2023
Déclaration d'inaptitude	3 078	2 585
Octroi d'un CLM	6 624	6 225
Octroi d'un CLD	1 742	1 938
Octroi d'un congé de grave maladie	1 029	993
Renouvellement d'un CLM	3 734	2 519
Renouvellement d'un CLD	2 704	1 403
Renouvellement d'un congé de grave maladie	811	578
Placement en CLM ou CLD d'office	53	98
Reprise de service après un CMO supérieur à 12 mois	451	637
Reprise de service après un CLM	831	741
Reprise de service après un CLD	219	313
Reprise de service après un congé de grave maladie	100	90
Octroi d'une disponibilité pour raison de santé	842	839
Renouvellement d'une disponibilité pour raison de santé	780	957
Reprise après une disponibilité pour raison de santé	281	250
Contestation avis médecin agréé pour octroi d'un congé pour raison de santé	75	89
Contestation avis médecin agréé pour renouvellement d'un congé pour raison de santé	9	17
Contestation avis médecin agréé pour réintégration à l'issue d'un congé pour raison de santé	11	22
Contestation avis médecin agréé pour bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique	25	36
Contestation avis médecin agréé pour visite de contrôle au cours d'un congé pour raison de santé	46	177
Reclassement pour inaptitude physique	591	769
Autres	5 361 saisines en 2022 et 2023 portent notamment sur certains champs de compétences des anciennes instances médicales	

Parmi les autres cas de saisine :

- Aptitude
- Inaptitude au poste, au grade, à toutes fonctions
- Nature du congé à octroyer
- Changement d'affectation
- Prolongation congé ou disponibilité d'office
- Transformation CLM en CLD
- Octroi/renouvellement CLM fractionné
- Octroi/renouvellement Congé sans traitement
- Octroi cure thermale
- Prolongation congé maladie ordinaire après 6 mois
- octroi renouvellement TPT
- Aménagements de poste
- Retraite pour invalidité procédure simplifiée…

Certains cas de saisine ont été supprimés avec l'installation des conseils médicaux en 2022

FNCDG

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les dossiers soumis à l'examen du conseil médical des CDG en 2022 et 2023

Questions sur lesquelles l'avis de la formation restreinte du conseil médical a été sollicité par les collectivités adhérentes au socle en 2022 et 2023

46 répondants

Dossiers soumis à la formation restreinte du conseil médical	Nombre de dossiers présentés en 2022	Nombre de dossiers présentés en 2023
Déclaration d'inaptitude	1 914	1 631
Octroi d'un CLM	4 652	4 557
Octroi d'un CLD	984	1 151
Octroi d'un congé de grave maladie	263	261
Renouvellement d'un CLM	2 458	1 643
Renouvellement d'un CLD	2 343	1 175
Renouvellement d'un congé de grave maladie	145	111
Placement en CLM ou CLD d'office	42	74
Reprise de service après un CMO supérieur à 12 mois	243	419
Reprise de service après un CLM	528	396
Reprise de service après un CLD	136	119
Reprise de service après un congé de grave maladie	22	18
Octroi d'une disponibilité pour raison de santé	507	680
Renouvellement d'une disponibilité pour raison de santé	435	503
Reprise après une disponibilité pour raison de santé	117	157
Contestation avis médecin agréé pour octroi d'un congé pour raison de santé	40	61
Contestation avis médecin agréé pour renouvellement d'un congé pour raison de santé	8	14
Contestation avis médecin agréé pour réintégration à l'issue d'un congé pour raison de santé	5	9
Contestation avis médecin agréé pour bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique	18	27
Contestation avis médecin agréé pour visite de contrôle au cours d'un congé pour raison de santé	21	66
Reclassement pour inaptitude physique	531	580
Autres	4 308 autres saisines en 2022 et 2023 portent notamment sur certains champs de compétences des anciennes instances médicales	

Le dossier d'un agent peut porter plusieurs questionnements

Parmi les autres cas de saisine :

- Aptitude
- Inaptitude au poste, au grade, à toutes fonctions
- Nature du congé à octroyer
- Changement d'affectation
- Prolongation congé ou disponibilité d'office
- Transformation CLM en CLD
- Octroi/renouvellement CLM fractionné
- Octroi/renouvellement Congé sans traitement
- Octroi cure thermale
- Prolongation congé maladie ordinaire après 6 mois
- octroi renouvellement TPT
- Aménagements de poste
- Retraite pour invalidité procédure simplifiée…

Certains cas de saisine ont été supprimés avec l'installation des conseils médicaux en 2022

FNCDG

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Les réunions et avis du conseil médical

En 2021, 100% des CDG indiquaient que, de manière générale, les avis émanant des instances médicales étaient suivis et appliqués par les collectivités et établissements concernés. C'est toujours le cas en 2024 même si près de 7% des Centres répondants soulignent ne pas savoir si les décisions des employeurs territoriaux suivent l'avis du conseil médical.

Le nombre moyen de comités médicaux organisés par an allait de 5 à 48. La majorité des Centres de Gestion déclaraient 10 à 12 séances annuelles (70%). 12% des CDG organisaient plus de 12 réunions par an et 16% moins de 12 par an. Le nombre moyen de commissions de réformes organisées par an allait de 4 à 45.

75% des CDG déclaraient organiser les commissions de réforme entre 10 et 12 fois par an. 9% des CDG organisaient plus de 12 réunions par an et 16% moins de 12 par an.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Pour les deux instances, dans la plupart des CDG, les instances avaient lieu une fois par mois avec, dans certains cas, une suspension des réunions pour le mois d'août.

Les réunions du conseil médical

Depuis 2022, la fréquence des réunions de la formation plénière du conseil médical est majoritairement (64,3%) d'une fois par mois (entre 10 et 13 séances par an) avec fréquemment une suspension en juillet/août (base 56 répondants).

25% des CDG répondants organisent une réunion de la formation plénière plus d'une fois par mois. 10,7% indiquent que le conseil médical en formation plénière se réunit moins d'une fois par mois.

Depuis 2022, la fréquence des réunions de la formation restreinte du conseil médical est majoritairement (63,3%) d'une fois par mois (entre 10 et 12 séances par an) avec fréquemment une suspension en août.

36,7% des CDG répondants organisent une réunion de la formation plénière plus d'une fois par mois.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'examen des dossiers par le conseil médical

La moitié des CDG affichait en 2021 un délai moyen de passage en instance médicale de moins de deux mois. Plus du tiers des CDG déclarait un délai de passage de deux mois et une très faible minorité de Centres de Gestion déclare un délai moyen supérieur à deux mois.

Les délais étaient en général plus longs pour les comités médicaux que pour les commissions de réforme du fait des temps d'expertise, qu'il s'agisse des délais de rendez-vous ou de transmission du rapport d'expertise.

En 2024, le temps moyen entre la date de réception de la demande et la date d'examen du dossier par la formation restreinte du conseil médical est de 68 jours (base : 52 répondants minimum 10 jours, maximum 6 mois). Un quart des CDG répondants évoque un délai inférieur ou égal à 30 jours. 42,3% évoquent un délai de plus de 75 jours.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

En 2024, le temps moyen entre la date de réception de la demande et la date d'examen du dossier par la formation plénière du conseil médical est de 54 jours (base : 58 répondants minimum 15 jours, maximum 5 mois). Un tiers des CDG répondants évoque un délai de 30 jours. Pour un quart des Centres, ce délai est supérieur à 75 jours.

CONGRES 4-5-6 JUIN 2005
GRAND PALAIS LILLE

PRE-PROGRAMME



PROGRAMME CONGRESSISTES

MERCREDI 4 JUIN 2025

12H00 – 14H00
Accueil des participants
Cocktail déjeunatoire dans l'espace LE SQUARE

14H00 – 14H45
Ouverture du Congrès
Théâtre Louis PASTEUR

14H45 – 16H00
Inauguration du Salon des exposants
Espace LE SQUARE

16H00 – 18H00
Table-ronde : Quel service public local à l'horizon 2030 ?

Il ressortait en 2022 du baromètre Kantar que 75% des français estimaient que les services publics avaient su assurer la continuité pendant la crise sanitaire.

Les acteurs publics doivent répondre à des exigences nouvelles et de nombreux défis émergent très rapidement au sein de la société comme le vieillissement de la population, l'évolution climatique et énergétique, la concentration des emplois au sein des métropoles mais surtout les nouvelles attentes des usagers.

Ces transitions posent différentes questions sur l'évolution du service public territorial à l'horizon 2030, questions qui feront l'objet des débats au cours de cette table-ronde :

- Celle du comment faire plus avec des ressources de plus en plus faibles et des dépenses de fonctionnement qui augmente du fait de l'inflation mais aussi des mesures législatives et gouvernementales (dans un contexte également où le Gouverneur de la Banque de France juge, compte-tenu de l'ampleur du déficit public, indispensable la baisse des dépenses de fonctionnement)

- Mais aussi celle du mode de gestion des services. La gestion du service public peut ainsi être assurée de manière directe ou bien indirecte. Dans un contexte de maîtrise, voire de réduction des dépenses publiques, les collectivités réfléchissent à un renforcement de leurs marges de manœuvre budgétaires, par la réduction ou la maîtrise des charges fixes. La question d'externaliser un service se pose également quand manquent les compétences en interne ou pour faire face à une hausse d'activité. Mais le service est-il plus efficient pour autant ? Par exemple, l'Inspection générale des finances puis la Cour des comptes ont dénoncé les surcoûts induits par les partenariats publics privés.

- L'accroissement des inégalités dans l'accès aux services publics constitue un autre élément à prendre en compte. L*a numérisation des services publics* et *le recul des implantations territoriales des guichet*s *même avec le développement des maisons France services qui donnent parfois le sentiment d'un service public à éclipses* constituent la cause principale *« des ruptures d'accès aux droits sanctionnées par le Conseil d'État et la Cour européenne des droits de l'homme »*

- Comme le précise l'étude de juin 2021, *« Comment financer la transition écologique dans les collectivités locales ? »*, les collectivités locales ont un rôle majeur et fondamental à jouer dans la transition écologique. La transition écologique et énergétique est porteuse d'enjeux en matière de gestion des ressources humaines. Il s'agit d'anticiper ses impacts sur les métiers, les besoins en recrutement, les formations initiales et tout au long de la vie.

- Les aspirations des candidats du marché de l'emploi qui ont changé. Les bouleversements qu'a connus le monde de la fonction publique ces dernières années ont eu un impact plus global sur la notion de service public et sur l'engagement des agents.

- Des métiers territoriaux exposés avec les médias relayant les atteintes aux biens mais aussi aux personnes et l'usure professionnelle.

  La prévention de l'usure professionnelle et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière seront un enjeu de la mise en œuvre de la réforme des retraites.

- L'évolution même de la gestion des ressources humaines, la loi de transformation de la fonction publique ayant renforcé la contractualisation

et introduit trois dispositifs issus du secteur privé dans la fonction publique : le contrat de projet, l'indemnité de précarité et la rupture conventionnelle

- Les questions de plus en plus prégnantes de déontologie, de laïcité… qui contribuent également à façonner l'évolution du service public

20H00 – 23H30
Visite du Palais des Beaux-Arts de Lille
Cocktail dinatoire





JEUDI 5 JUIN 2025

8H30 – 09H30
Accueil des participants

09H30 – 11H30
Atelier n°1 : La mise en œuvre des accords négociés
Salles 3.5 et 3.6

Dans la Fonction publique, comme le rappelait l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, le dialogue social s'est longtemps limité aux seules consultations des instances représentatives du personnel.

La loi du 5 juillet 2010 affichait la volonté de moderniser en profondeur le dialogue social et s'articulait autour de plusieurs orientations dont la promotion de la négociation dans la fonction publique.

En effet, la loi du 13 juillet 1983 ne reconnaissait que la négociation salariale. En 2010, la négociation a été ouverte à un vaste champ : carrière et promotion professionnelle, formation, action sociale, hygiène, sécurité et santé au travail, insertion professionnelle des handicapés ou égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un rapport publié en avril 2020 mettait en évidence le fait que peu d'accords négociés avaient été signés dans la fonction publique tant au niveau national que local. Au niveau national, 4 accords avaient été signés entre 2010 et 2020 dont ceux sur les RPS en 2013 ou PPCR en 2015.

La loi déontologie du 20 avril 2016 avait modifié les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire afin de faciliter la signature des accords.

L'un des objectifs poursuivis par le Gouvernement, dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, était de promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif.
Aussi, l'ordonnance du 17 février 2021 visait à donner aux employeurs territoriaux les moyens de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

Les accords passés entre représentants des administrations et représentants des fonctionnaires se sont multipliés (protocoles d'accord sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, sur la précarité, sur les risques psychosociaux…) et ont été encouragés avec l'ordonnance du 17 février 2021. Une pratique normative unilatérale amplement dominante peut-elle être avantageusement rééquilibrée par la conclusion d'accords collectifs négociés ?

3 ans après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 17 février 2021, dans le cadre de cet atelier pourraient être abordés les questionnements suivants :

- Le champ des accords conclus par les collectivités
- Les accords obligatoires et les accords facultatifs
- La méthodologie de négociation
- L'évolution du rôle des employeurs territoriaux depuis la mise en œuvre de la CET et l'exemple de la négociation nationale en matière de PSC
- Le rôle spécifique des Centres de gestion
- La mise en œuvre de négociations annuelles
- La révision du cadre juridique des accords négociés
- La mise en œuvre d'accords en matière de protection sociale complémentaire

09H30 – 11H30
Atelier n°2 : Le rôle des Centres de gestion en matière de santé et sécurité au travail
Théâtre Louis PASTEUR

Les collectivités et établissements doivent disposer d'un service de médecine du travail (article L 812-3 du CGFP) et, pour remplir cette obligation, ils ont très largement recours aux services créés par les Centres de Gestion.

Les CDG peuvent créer des services de médecine du travail mais également des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

Par ailleurs, au titre de leurs missions obligatoires, les CDG assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.

La procédure de reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux obéit au respect de règles faisant intervenir le conseil médical dont le secrétariat est assuré, dans la FPT, par les CDG et plus rarement de façon autonome pour certaines collectivités non affiliées.

La diversité des situations rencontrées par chaque collectivité nécessite le développement d'une multiplicité de solutions.

Les Centres accentuent le développement de services pluridisciplinaires ou fonctionnant en réseau, pour s'adapter à chaque étape de la carrière des agents et répondre à des enjeux complexes.

Ainsi, pour exercer la mission obligatoire de gestion des carrières, lorsque se présentent des difficultés de santé, l'approche statutaire n'est pas suffisante. Au sein d'un Centre, des services tels que "Conditions de travail", "Mobilité-Emploi-Compétences" et "Conseil en organisation", sensibilisés aux questions de reconversion et de reclassement, sont dès lors mis en réseau.

L'activité en matière de contrats d'assurance groupe constitue une illustration, non seulement de l'effet mutualisateur des Centres, mais encore des bénéfices de leur culture pluridisciplinaire. Ainsi, le contrat groupe porté par les CDG, outre sa fonction assurantielle, permet aussi aux collectivités de bénéficier de la synergie de leurs services : instances médicales, prévention des risques professionnels, médecine, ouvrant dans ce cas un accompagnement pour lutter contre l'absentéisme, prévenir le reclassement lié à la constatation de l'inaptitude, conseiller l'employeur dans la gestion des arrêts lourds…

Les CDG se sont vus confier par l'Ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, une nouvelle mission *obligatoire* « d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents » dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Cette mission illustre l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude. La mission de conseil en évolution professionnelle doit compter parmi les vecteurs, non seulement de la mobilité, mais également de la prévention des situations d'inaptitude.

En matière de reclassement l'ordonnance du 19 janvier 2017 et son décret d'application en date du 5 mars 2019 sont également venus instaurer une période de préparation au reclassement pour laquelle les Centres de Gestion sont partie prenante. L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 et le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 ont modifié les procédures de reclassement et de PPR.

Le secrétariat des Instances Médicales se fait en synergie avec d'autres fonctions RH, en lien avec les pôles santé prévention et le conseil statutaire (carrières, retraite) : de nombreux CDG ont conçu cette compétence comme une composante d'un ensemble médico-social permettant d'obtenir une vision globale ainsi qu'une prestation de conseil transversal de nature à accélérer le traitement des dossiers et à mieux les orienter.

Cette démarche en synergie de services s'appuie également sur la connaissance dont disposent les CDG des bassins d'emploi et de leurs caractéristiques, du fait de l'exploitation des données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités et consolident par leurs Observatoires régionaux, mais également par le biais des bilans de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les CDG sont chargés d'établir et par la gestion de la bouse de l'emploi.

L'atelier permettra de présenter l'activité des Centres de gestion sur les problématiques de santé et de sécurité au travail mais également les problématiques suivantes :

- La nécessité d'anticiper les évolutions démographiques
- Le développement de missions et d'outils concourant à la prévention des situations d'inaptitude et au reclassement
- La gestion du risque maladie

- Les difficultés rencontrées par les collectivités et les centres dans la mise en œuvre de leurs missions et obligations en faveur de la santé et sécurité au travail
- Les propositions d'évolution législative et réglementaire.

12H30 – 13H30 Déjeuner
Salle 4.2

14H30 – 17H30
Assemblée générale de la FNCDG
Théâtre Louis PASTEUR

20H00 – 0H00
Dîner de gala au domaine de la Chanterelle



VENDREDI JUIN 2025

8H30 – 10H00
Accueil des participants

10H00 – 12H00
Table-ronde : Parcours professionnels : quelle capacité à offrir de nouvelles perspectives d'évolution ?
Théâtre Louis PASTEUR

L'une des grandes forces de la fonction publique c'est d'offrir de réelles capacités d'évolution à ses agents, que ce soit par la formation, l'évolution hiérarchique, l'exercice d'un nouveau métier, un changement d'employeur ou de région. Ce parcours professionnel se construit notamment en passant des concours, des examens professionnels ou par la voie de la promotion interne mais également avec l'appui des employeurs territoriaux ou de certains établissements comme le CNFPT et les Centres de gestion.

L'un des enjeux clés de l'attractivité des métiers du service public local est la capacité à offrir les conditions de ces perspectives en tenant des compétences et aspirations de chacun. Or l'univers professionnel des agents territoriaux évolue et va évoluer tant sous l'effet des mutations des besoins et des attentes de la société que de celles des conditions d'exercice des missions et de l'allongement des carrières.

Le gouvernement précédent avait attribué une image obsolète aux catégories (A, B et C) dans la fonction publique, les rendant responsables de sa désaffection et de son inertie en matière de mobilité et promotion.

A l'instar de la proposition du Rapport d'Éric Woerth préconisant la structuration d'une « branche fonction publique territoriale », il avait proposé, en substitution aux catégories mais sans renoncer à l'attribut d'un grade, un nouveau procédé d'organisation uniquement en référence aux filières et aux métiers.

Les départs massifs à la retraite, les besoins sur des métiers en tension, l'émergence ou la transformation d'autres métiers, les vives tensions sur le marché du travail en termes de recrutement, justifient de répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des agents dans un contexte de déficit d'attractivité de la fonction publique.

Les agents en contrat à durée déterminée ne bénéficiant pas d'une situation professionnelle stable, ils peuvent logiquement être amenés à rechercher un poste pérenne ou à défaut présentant de meilleures conditions de travail, et ainsi fragiliser la continuité du service public.

En outre, alors qu'ils étaient auparavant complémentaires, les titulaires et les contractuels tendent à devenir deux voies d'accès alternatives, voire concurrentes, remettant ainsi en cause l'unité d'accès au cadre d'emplois.

La table-ronde permettra d'aborder les questionnements suivants :

- Comment trouver un outil d'accès à la fonction publique conciliant l'impératif d'un égal accès aux emplois, une diversification des profils et une attractivité auprès des candidats potentiels ?
- Comment structurer des politiques de gestion prévisionnelle des compétences et des politiques de formation face aux évolutions structurelles des besoins notamment le numérique et l'intelligence artificielle ?
- Quel rôle pour les conseillers en évolution professionnelle ?
- Quelle approche de la mobilité professionnelle ?
- Comme concilier l'évolution par métier (secrétaires généraux de mairie, policiers municipaux) et l'approche statutaire ?
- Comment favoriser la promotion des agents (certifications qualifiantes, VAE, dispositifs d'accélération au profit de la reconnaissance des métiers…) ?
- Quels outils pour favoriser les transitions au sein de la FPT, entre versants et entre public et privé sur un même bassin d'emploi ?
- Quel système de rémunération pour attirer les talents et fidéliser les compétences ?
- Comment favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ?

12H00 – 13H30 Cocktail déjeunatoire
Salle 4.2

PROGRAMME ACCOMPAGNANTS

MERCREDI 4 JUIN 2025

20H00 – 23H30
Visite du Palais des Beaux-Arts de Lille
Cocktail dinatoire





JEUDI 5 JUIN 2025

09H00 – 17H30
Journée à Gand (Belgique) – à une heure de Lille

Gand, en région flamande, est la deuxième ville la plus peuplée de Belgique après Anvers. Elle possède une architecture typique flamande, de nombreux canaux et un très beau centre-ville médiéval. Elle offre un fascinant cocktail culturel caractérisé par une histoire riche, une culture florissante et une vie urbaine branchée.



Programme :
Visite guidée de la ville
Déjeuner dans une brasserie
Balade en bateau sur les canaux
Temps libre dans la ville

20H00 – 0H00
Dîner de gala au domaine de la Chanterelle



VENDREDI JUIN 2025

12H00 – 13H30 Cocktail déjeunatoire
Lille Grand Palais
Salle 4.2

5ème conférence nationale de l'emploi territorial
Jeudi 5 décembre
Au CIG de la Petite Couronne

Pré-programme

08H30 – 09H30 Accueil des participants

9H30 Ouverture par Michel HIRIART, Président de la FNCDG et Yohann NEDELEC, Président du CNFPT

10H – 10H45 Présentation des tendances de l'emploi public territorial

Intervenants pressentis :
Vincent LE MEAUX, Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor, 1er Vice-Président de la FNCDG
Claude SORET-VIROLE, DGA du CIG de la Grande Couronne, référente Emploi de l'ANDCDG

11H – 12H Intervention du Ministre de la Fonction Publique ou d'un grand témoin sur l'évolution de la FPT

12H00 – 14H00 Cocktail déjeunatoire

14H00 – 16H00 Dans un contexte de perte de sens du service public, quels impacts sur la GRH publique ?

En 2017, 77% du grand public pensaient que les services publics offraient des prestations de qualité mais 45% estimaient dans le même temps que la qualité de ces services se dégradait.

L'action publique est confrontée à une crise de sens. Cela apparait en matière d'engagement, de citoyenneté. Cette crise est notamment liée à l'évolution de la société.

La perte de sens est transcrite dans les médias, les études sociologiques, des rapports gouvernementaux ou parlementaires et touche tous les secteurs. On peut citer le très récent rapport de la mission de la Commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur les crèches soumis au vote le 27 mai dernier ou au rapport d'information sénatorial du 29 juin 2023 fait au nom de la délégation aux entreprises relatif à la formation, aux compétences et à l'attractivité. La perte de sens entraîne une crise d'attractivité de l'emploi.

Pourtant, l'efficacité de l'action publique n'a de cesse d'être prouvée, l'exemple le plus fort l'ayant été au cœur de la crise Covid.

PROJET

Le collectif Nos services publics dans un rapport publié le 14 septembre dernier relevait que la question de la perte de sens était bâtie sur des injonctions contradictoires avec des services publics répondant de moins en moins aux besoins croissants des usagers, une dégradation ressentie de la qualité de l'action publique, un accès aux administrations de plus en plus inégalitaire et des perspectives financières qui annoncent une accentuation du décrochage des moyens publics pour les années à venir.

Élaboré depuis janvier 2023 par une centaine de contributeurs (chercheurs, experts, agents fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, usagers…), ce rapport porte sur de larges champs des politiques publiques (santé, éducation, transports, justice, sécurité…) et analyse les évolutions de chaque secteur depuis une quarantaine d'années.

La perte de sens ne relève pas uniquement des usagers ou les candidats à l'emploi. Les agents eux-mêmes sont concernés. La perte de sens au travail n'est pas propre au service public. Pour autant, les bouleversements qu'a connus le monde de la fonction publique ces dernières années ont eu un impact plus global sur la notion de service public et sur l'engagement des agents. *Cette perte de sens au travail se retrouve dans plusieurs indicateurs :* l'absentéisme pour raison de santé des personnels et la dégradation des conditions de travail associée, l'évolution relative de la rémunération des agents publics, le recul du nombre des candidats et de lauréats aux concours de la fonction publique.

Alors que les métiers qui ont du sens sont des métiers dont on peut mesurer l'impact direct, 80% des fonctionnaires évoquaient une perte de sens de leur travail dans une enquête menée par le collectif Nos services publics en 2021 auprès de 4 500 agents.

La table-ronde pourrait s'organiser autour des questions suivantes :

- **Quels sont les facteurs ayant conduit à la perte de sens ?**
- **Comment l'évaluer ?**
- **Quels impacts sur la gestion des ressources humaines des collectivités ?**
- **Comment dépasser la crise de sens ?**

Intervenants pressentis :
DRH, Maires, SNDGCT, Sociologue

16H00 – 16H30 Conclusion par Philippe LAURENT, Porte-parole de la coordination des employeurs territoriaux

HoRHizon 2024

PROJET DE QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Les partenaires associés à l'édition du baromètre RH* ont souhaité mener une 9ème enquête sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités et intercommunalités.

* Partenaires associés :

- Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité
- Association des maires ruraux de France
- Association des petites villes de France
- Centre national de la fonction publique territoriale
- Départements de France
- Fédération nationale des centres de Gestion
- France urbaine
- Intercommunalités de France
- Régions de France
- Villes de France
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

I. Identification

1. Vous êtes :
□ Le maire
□ 1er adjoint du maire
□ L'adjoint chargé des RH, un élu/une élue chargé des RH
□ Le/la secrétaire général de mairie
□ Le directeur/la directrice général des services
□ Le directeur/la directrice général adjoint
□ Le directeur/la directrice des ressources humaines
□ Le/la responsable/gestionnaire du personnel
□ Aucune de ces fonctions (uniquement par mail FIN INTER)

Nombre d'agents dans la collectivité/EPCI
2.Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?
1 réponse possible
□ 0 à 10
□ 11 à 50
□ 51 à 100
□ 101 à 350
□ 351 à 1 000
□ Plus de 1000

1ère partie
Les grands enjeux RH

1.1 Les élus : employeurs territoriaux

3. En 2024, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH ?
Réponse Oui/non pour comparabilité avec l'édition 2023
- La maîtrise de la masse salariale et des coûts RH
- L'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail
- Le développement de la formation et des compétences des agents
- Le développement d'une politique de recrutement et d'attractivité de la collectivité
- Le développement des transitions professionnelles et l'accompagnement des mobilités contraintes
- Le développement d'une politique de lutte contre les discriminations et les inégalités
- L'adaptation du temps de travail et de son organisation
- L'évolution du régime indemnitaire
- La définition d'une politique d'action sociale
- La mise en place d'une politique de protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et prévoyance)
- La définition d'une politique en matière de déprécarisation des agents
- La mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des départs à la retraite
- Avez-vous un autre axe prioritaire ? Veuillez préciser ?

1.2 L'attractivité

4. Le taux d'absentéisme at-il progressé dans votre collectivité ?
□ Oui
□ Non

5. Depuis 2023, avez-vous constaté une augmentation du turn-over des agents ?
□ Oui
□ Non

6. Rencontrez-vous plus de difficulté à recruter et à fidéliser les agents ?
1 réponse possible
□ Oui, à recruter
□ Oui, à fidéliser
□ Oui, à recruter et à fidéliser
□ Non

7. Quels sont les 3 principaux outils et démarches que vous avez mis en place pour favoriser l'attractivité de votre collectivité et la fidélisation de vos agents ?
3 réponses maximums possibles
□ Règles de déroulement de carrière attractives
□ Accompagnement à l'évolution professionnelle et à la mobilité interne
□ Régime indemnitaire
□ Politique managériale

□ Télétravail
□ Action sociale
□ Protection Sociale Complémentaire
□ Actions de Qualité de Vie au Travail
□ Politiques de valorisation de l'image de la collectivité (« marque employeur »)
□ Autre (précisez)

8. Connaissez-vous la notion de marque employeur ?
□ Oui
□ Non

9. Avez-vous mis en place une stratégie de marque employeur ?
□ Oui
□ Non

1.3 Les perspectives de remplacement et de recrutement 2024/2025

10. Envisagez-vous de recruter prochainement ?
1 réponse possible
□ Oui certainement
□ Oui probablement
□ Non probablement pas
□ Non certainement pas
□ Ne sait pas

11. Si oui, quel type d'agents souhaitez-vous recruter **en priorité** ?
Filtre oui certainement et oui probablement Q6
Une seule réponse possible
□ Des titulaires
□ Des non titulaires/contractuels
□ Des contractuels sur contrat de projet
□ Des apprentis
□ Des parcours emplois compétences
□ Autre (Précisez) :
□ Ne sait pas

12. Si oui, ces recrutements seront consécutifs à… ?
Filtre oui certainement et oui probablement Q10
1 réponse possible
□ Un ou des remplacements dans le cadre d'un ou plusieurs départs
□ Une ou plusieurs créations de poste(s)
□ Les deux
□ Ne sait pas

13. Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette/ces création(s) de poste va-t-elle/vont-elles porter principalement ?
Filtre oui certainement et oui probablement Q10
Plusieurs réponses possibles
□ Fonctions supports
□ Aménagement et développement
□ Services techniques
□ Sécurité
□ Enfance, éducation, jeunesse
□ Social
□ Sport
□ Culture
□ Santé
□ Grandes transitions (écologique, énergétique, numérique...)
□ Autre (Précisez) :
□ Ne sait pas

14. Quels sont les facteurs qui selon vous, peuvent expliquer le recours à plus de recrutements contractuels
3 réponses possibles
□ L'absence de candidat titulaire sur les offres d'emploi
□ Permettre une rémunération plus attractive
□ Rechercher des compétences et des profils de candidats particuliers
□ Faciliter et accélérer les process de recrutement
□ Rechercher dans la durée une plus grande souplesse dans la gestion des effectifs
□ Faire face à des vacances d'emploi temporaire
□ Volonté politique d'ouvrir les recrutements contractuels
□ Autre (Précisez) :

15. Avez-vous eu recours à des contrats de projet en 2024 ?
□ Aucun
□ Moins de 5 contractuels
□ Plus de 5 contractuels
□ Ne sait pas

16. Sur quels types de projets avez-vous procédé au recrutement de contrats de projets ?
Filtre si moins de 5 et plus de 5 en Q15
□ Projet de réorganisation
□ Projet de création d'un service public et/ou d'un équipement
□ Projet d'urbanisme
□ Projet lié au développement durable et/ou aux transitions écologiques et énergétiques
□ Projet culturel
□ Projet lié au développement économique
□ Mise en place de dispositif(s) spécifiques(s) (exemples : dispositif de revitalisation des centres bourg - Petites villes de demain ; dispositif France Service…)
□ Autres, précisez :

2ème partie
Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH

2.1 La gestion de la masse salariale

17. Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou structure ?
1 réponse possible
□ Stagnation
□ Augmentation
□ Réduction
□ Ne sait pas

18. Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences… ?
Filtre si augmentation ou réduction en Q17
Plusieurs réponses possibles
□ De modifications dans la gestion des services publics
□ De nouvelles mesures statutaires (revalorisation de-points pour certains agents, augmentation du SMIC et du point d'indice, augmentation des taux de cotisation…)
□ De l'augmentation du RIFSEEP
□ De l'évolution de la masse salariale liée aux promotions et avancements
□ De l'évolution de la masse salariale liée à de nouveaux recrutements liés à des besoins d'expertise
□ De l'évolution de la masse salariale liée à des fins d'emplois, à la fin de certains contrats ou au non remplacement de certains agents
□ De la mise en place de la PSC
□ Des mesures en faveur de l'attractivité (prime de télétravail, forfait mobilité durable, action sociale...)
□ Versement de la prime pouvoir d'achat (nouvelle modalité)
□ Ne sait pas
□ Autre (Précisez)

19. Considérez-vous nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux ?
□ Oui
□ Non

20. Dans un contexte d'objectif de maîtrise de la masse salariale, quels leviers vous semblent devoir être activés pour permettre la revalorisation des rémunérations ?
Filtre, si oui Q19
Plusieurs réponses possibles
□ Augmentation des recettes des collectivités
□ Baisse des cotisations et charges
□ Baisse des effectifs
□ Redéfinition de l'offre de services publics
□ Évolution des modes de gestion (externalisation, internalisation, délégation...)

21. Avez-vous procédé au versement de la prime en faveur du pouvoir d'achat ?
□ Oui
□ Non

22. Si non, qu'elles en sont les raisons ?
Filtre si non Q19
Plusieurs réponses possibles
□ Un manque de ressources financières
□ Une autre action de compensation a été mise en place
□ La prime n'a pas été jugée nécessaire au vu des dispositifs déjà existants
□ La prime n'a pas été jugée pertinente dans ses conditions de mise en œuvre
□ La prime n'a pas été jugée équitable compte tenu de l'exclusion de certains agents
□ Autres, précisez :

2.3 Le dialogue social

23. Après les élections professionnelles de 2022 et jusqu'à ce jour, estimez-vous que la qualité du dialogue social ?
1 réponse possible
□ S'est améliorée
□ S'est tendue
□ Est restée constante

24. Quels sont les facteurs d'évolution ?
Filtre : si en Q23 s'est améliorée ou s'est tendue
Plusieurs réponses possibles
□ Mise en place de nouvelles instances
□ Présence de nouveaux interlocuteurs et représentants syndicaux
□ Absence de représentants syndicaux
□ Sujets de dialogue social (PSC, RI, temps de travail, forfait mobilité...)
□ Place accordée à la négociation collective

25. Quelles sont les actions engagées en faveur du dialogue social dans votre collectivité ?
Plusieurs réponses possibles
□ Création de commissions spécialisées en dehors du calendrier des réunions du Comité Social Territorial (CST)
□ Rencontres régulières avec les Organisations syndicales/Représentants du personnel en amont des réunions du CST
□ Consultation et concertation des Organisations syndicales/Représentants du personnel sur des dossiers RH particuliers en amont des réunions du CST
□ Consultation des agents
□ Communication régulière sur les Lignes directrices de gestion (LDG), plan de formation, démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
□ Accords collectifs
□ Autres précisez :

26. Avez-vous conclu un ou des accords négociés (au sein de votre collectivité ou via le centre départemental de gestion) ?
□ Oui
□ Non

27 Si oui, sur quelles thématiques ?
Filtre si oui Q26
Plusieurs modalités possibles
□ Temps de travail
□ Télétravail
□ Qualité de vie au travail
□ Plan canicule/plan grand froid
□ Protection sociale complémentaire (PSC)
□ Rémunération
□ Droits syndicaux
□ Autres précisez :

2.4 La QVCT

28. Votre collectivité a-t-elle engagé une politique en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail
□ Oui
□ Non

29. Quelles sont la ou les actions engagée(s) en faveur de la QVCT :
Filtre si oui en Q28
Modalité de réponse oui ou non
□ oui □ non Charte des valeurs
□ oui □ non Conduite d'étude-diagnostic sur les conditions de travail
□ oui □ non La sécurité et l'hygiène au travail
□ oui □ non Mise en œuvre d'un plan de prévention des RPS
□ oui □ non Actions de sensibilisation-formation en faveur de la lutte contre les discriminations
□ oui □ non Aménagement du temps de travail
□ oui □ non Mise en place de méthodes de management participatives
□ oui □ non Négociation d'un accord collectif
□ oui □ non Amélioration de la qualité des locaux de travail
□ oui □ non Activités durant la pause méridienne
□ oui □ non Avantages sociaux
□ oui □ non Mise en place de temps d'échange et de concertation avec les agents
□ Autre, précisez

2.5 Le management

30. Avez-vous mis en place des actions d'accompagnement en faveur des responsables encadrants ou non encadrants de votre collectivité
□ Oui
□ Non

31. Quels actions ont été mises en place ?
Filtre si oui en Q28
Modalité de réponse oui ou non
□ oui □ non Parcours d'intégration et formation des nouveaux encadrants
□ oui □ non Obligations particulières de formation et de mise à niveau sur des périodes régulières
□ oui □ non Dispositif de tutorat/mentorat/coaching
□ oui □ non Échanges entre pairs
□ oui □ non Séminaires réguliers de direction
□ oui □ non Sensibilisation aux RPS, aux problématiques d'usure professionnelle, à la lutte contre les discriminations
□ oui □ non Rédaction d'une charte managériale
□ Autre, précisez

2.5 L'apprentissage

32. Envisagez-vous de recruter des apprentis en 2025 ?
1 réponse possible
□ Aucun
□ De 1 à 5
□ Plus de 5

33. Sur quels types de métiers, des apprentis des recrutements futurs sont-ils envisagés ?
Plusieurs réponses possibles
Filtre si De 1 à 5 ou Plus de 5 à la Q32
□ Métiers de l'administration et de la gestion
□ Métiers de l'accueil et de la relation à l'usager
□ Métiers des interventions techniques
□ Métier du médical, du médico-social et du social
□ Métiers de la culture, de l'éducation et du sport
□ Métiers de l'animation
□ Métiers du numérique
□ Autre (Précisez) :

34. Quel est le facteur **le plus déterminant** dans votre politique de recrutement des apprentis ?
Filtre si De 1 à 5 ou Plus de 5 à la Q31 et/ou Q32
1 réponse possible
□ La capacité de votre organisation à pouvoir accompagner un/des apprentis (tutorat notamment)
□ Les possibilités de co-financement
□ Être dans des démarches de pré-recrutement
□ Agir en faveur de l'attractivité et de l'image de votre collectivité
□ Favoriser la formation et l'employabilité à l'échelle de votre territoire

2.6 La politique de formation

35. Pouvez-vous donner votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes :
1 étant pas du tout d'accord et 5 étant tout à fait d'accord
- Le développement des formations statutaires nécessaires au déroulement de carrière est un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les préparations à des concours ou examens professionnels constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les formations donnant lieu à qualification ou certification professionnelle constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les formations obligatoires constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les formations d'accompagnements à une prise de poste constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les formations d'accompagnements à la définition d'un parcours professionnel ou à une réorientation professionnelle constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)

36. Votre collectivité a-t-elle mis en place des dispositifs internes de formation ?
□ Oui
□ Non

37. Si oui, quels dispositifs de formation ont été mis en place ?
Plusieurs réponses possibles
Filtre si oui en Q36
□ Stages
□ Action de formation en situation de travail (AFEST)
□ Immersions des agents dans d'autres services
□ Tutorat ou mentorat entre agents
□ Lieu ressource (exemples : communautés d'échanges de pratiques internes, plateforme de ressources et d'autoformation...)
□ École interne métiers ou management
□ Autres dispositifs (à préciser)

38. Si non, envisage-t-elle de le faire ?
Filtre si non en Q36
□ Oui
□ Non

39. Votre collectivité connait-elle le dispositif de l'entretien professionnel à mi-parcours ?
□ Oui
□ Non

40. Votre collectivité a-t-elle mis en œuvre l'entretien professionnel à mi-parcours ?
Filtre si oui en Q39
□ Oui
□ Non

Filtrer Q41 si en Q1
□ Le maire

□ L’adjoint chargé des RH, un élu/une élue chargé des RH
□ Le 1er adjoint au maire

41. Qu’attendez-vous prioritairement de vos agents en terme d’engagement et de sens du service public ?
Question ouverte à traiter sous forme de nuage de mots si réponses exploitables