Reçu le
30 JUIL. 2025
FNCDG

Le président

Direction générale adjointe des ressources
Et du dialogue social

Direction de l'immobilier et de la transition
Ecologique

Dossier suivi par Sarah MAYERSFELD
Tél. : 01 55 27 40 87
Mail : sarah.mayersfeld@cnfpt.fr

Réf. : DITE/JF/SM/2025-87
LRAR 2C 171 527 1515 7

Paris, le

FEDERATION NATIONALE DES
CENTRES DE GESTION
GIP INFORMATIQUE

A l'attention des Présidents
Monsieur Michel HIRIART
Monsieur Daniel LEVEL
80 rue de Reuilly
75012 Paris

Objet : Direction du Siège – Locaux situés 80 rue de Reuilly à Paris 12ème – Conventions de mise à disposition – Signature.

Messieurs les Présidents,

Aux termes d'un contrat en date du 2 juillet 2012, le CNFPT a accordé à la FNCDG un prêt à usage portant sur des locaux situés au 80, rue de Reuilly à Paris 12e, à usage de bureaux et d'archives, d'une superficie totale d'environ 234 m², incluant 18 m² affectés au GIP Informatique.

Ces locaux se répartissent comme suit :

- Le plateau du 5e étage de l'aile B de l'immeuble, d'une surface de 188 m² ;
- Une salle de réunion située au niveau 0 de l'aile B, valorisée pour 10 m² (occupation proratisée à 60 jours par an) ;
- Deux locaux à usage d'archives situés au 3e sous-sol, d'une superficie totale de 36 m².

Par courrier en date du 25 septembre 2024, vous avez sollicité du CNFPT la mise à disposition de surfaces complémentaires à celles déjà occupées dans l'immeuble, afin de répondre au développement de vos activités ainsi qu'à celles du GIP Informatique.

Par réponse en date du 18 décembre 2024, je vous ai fait part :

- de l'impossibilité de donner une suite favorable à votre demande, en raison de la nécessité, à l'horizon février 2028, de réintégrer dans l'immeuble du siège les services actuellement hébergés dans des locaux loués à proximité (immeuble situé au 76, rue de Reuilly) ;

- de mon souhait que l'occupation des locaux par la FNCDG et le GIP Informatique donne désormais lieu au versement d'une redevance ;

- et de la nécessité de formaliser ces deux occupations distinctes par la conclusion de conventions séparées, précisant les conditions de mise à disposition propres à chacune.

En application de ces principes, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint les deux conventions établies respectivement au profit de la FNCDG et du GIP Informatique, relatives à la mise à disposition des locaux susmentionnés au sein de notre établissement.

Vous trouverez ainsi deux exemplaires ~~signés~~ de chacune des conventions, accompagnés de leurs annexes. Je vous remercie de bien vouloir nous retourner un exemplaire de chacune de ces conventions, dûment paraphé et signé.

Dans l'attente de votre retour, je vous prie d'agréer, Messieurs les Présidents, l'expression de ma très haute considération.

Yohann NEDELEC

PJ :

- Convention de mise à disposition au profit de la FNCDG et annexes (en double exemplaire) ;
- Convention de mise à disposition au profit du GIP Informatique et annexes (en double exemplaire).

CONVENTION
DE
MISE A DISPOSITION DE LOCAUX

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le **Centre National de la Fonction Publique Territoriale**, désigné ci-après par le sigle **CNFPT**, Etablissement public à caractère administratif, domicilié 80 rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris Cédex 12, et enregistré sous le numéro siret 180 014 045 02245,

Représenté par **Monsieur Yohann NEDELEC, président**, agissant en vertu de la délibération n°2024-028 du Conseil d'Administration en date du 17 avril 2024,

Lui-même représenté par **Madame France BURGY, directrice générale**, dûment habilitée à l'effet des présentes en vertu de l'arrêté n°154481 du 2 octobre 2024,

dénommé le "CNFPT",

d'une part,

ET :

La **Fédération Nationale des Centres De Gestion**, désignée ci-après par le sigle **FNCDG**, Association représentant les centres de gestion de la fonction publique territoriale adhérant à la Fédération, domiciliée 80 rue de Reuilly à PARIS 12ème, et enregistrée en Préfecture sous le numéro W751128418,

Représenté par **Monsieur Michel HIRIART, Président**, agissant en vertu de _____,

dénommée la "FNCDG",

d'autre part,

Ci-après dénommés ensemble les **"Parties"**.

PREAMBULE

Par acte sous seing privé en date du 2 juillet 2012, modifié par avenant à effet au 1er octobre 2017, le CNFPT a consenti à la FNCDG un contrat de prêt à usage – c'est-à-dire à titre gratuit – portant sur des locaux à usage de bureaux et d'archives d'une superficie d'environ 234 m², situés 80 rue de Reuilly à Paris 12ème.

Sur cette superficie, la FNCDG a consenti à titre gratuit la mise à disposition de 18 m² de locaux au profit du GIP Informatique.

Ce contrat, entré en vigueur le 1er juillet 2012, a été conclu pour une durée initiale d'un an, reconduite tacitement à chaque échéance annuelle depuis cette date.

Par courrier du 25 septembre 2024, la FNCDG a sollicité du CNFPT la mise à disposition de surfaces complémentaires, afin de répondre au développement de ses activités.

Par réponse du 18 décembre 2024, le CNFPT :

- A rejeté cette demande, en invoquant la nécessité de réintégrer dans l'immeuble du siège ses services actuellement hébergés dans des locaux loués à proximité (immeuble Cap Levant – 76 rue de Reuilly), qui devront être libérés au plus tard début 2028 ;

- A souhaité que l'occupation des locaux par la FNCDG donne désormais lieu au versement d'une redevance ;

- S'est opposé à toute mise à disposition, même partielle et gratuite, de ces locaux par la FNCDG au bénéfice du GIP Informatique.

La FNCDG ayant accepté ces conditions, tout en souhaitant que la surface de 18 m² puisse être mise à disposition du GIP Informatique par le biais d'une convention séparée, les Parties se sont en conséquence rapprochées aux fins de conclure la présente convention, dont elles ont librement négocié l'ensemble des clauses et conditions qui vont suivre, de sorte qu'elle constitue un contrat de gré à gré au sens de l'article 1110 alinéa 1 du Code civil.

CECI ETANT EXPOSE, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article liminaire – Résiliation amiable du contrat de prêt à usage

D'un commun accord, les Parties conviennent de résilier amiablement le contrat de prêt à usage conclu à effet du 1er juillet 2012, et reconduit tacitement chaque année depuis cette date.

Cette résiliation prendra effet concomitamment à la prise d'effet de la présente convention de mise à disposition.

Article 1 – Objet

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le CNFPT met à disposition de la FNCDG une partie des locaux dépendants de l'immeuble sis à Paris 12ème – 80 rue de Reuilly, dont il est propriétaire.

Article 2 – Désignation des locaux

Le CNFPT met à disposition de la FNCDG qui l'accepte, les locaux figurant sur le plan joint (annexe n°1), désignés comme suit :

- Le plateau du 5ème étage de l'aile B de l'immeuble, d'une surface de 170 m², intégrant les sanitaires et hors palier ascenseur et hors gaines techniques, décomposé comme suit :
  - ✓ 8 locaux à usage de bureaux d'une superficie de 130,61 m² ;
  - ✓ 1 salle de réunion d'une superficie de 13,73 m² ;
  - ✓ 1 espace desserte d'une superficie de 15,66 m² ;
  - ✓ 1 espace accueil et photocopieur d'une superficie de 10 m² ;

- Une (1) salle de réunion située au niveau 0 de l'aile B, valorisée pour 10 m² (sur la base d'une occupation proratisée de 60 jours par an) ;

- Deux (2) locaux à usage d'archives situés au 3ème sous-sol d'une superficie de 36 m² ;

le tout représentant une superficie totale de 216 m².

La FNCDG devra rendre les lieux en fin d'occupation en bon état d'entretien et de réparations locatives.

Article 3 – Durée de la convention

La présente convention est consentie et acceptée pour une durée d'un (1) an, à titre rétroactif à compter du 1er janvier 2025, jusqu'au 31 décembre 2025.

De convention expresse entre les Parties, cette convention pourra être reconduite tacitement, à l'expiration du terme convenu, dans la limite exclusive de deux renouvellements successifs, soit jusqu'au 31 décembre 2027.
La FNCDG s'engage à quitter les lieux au plus tard à cette date.

Chacune des Parties pourra mettre fin à la présente convention, par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de préavis de six (6) mois.

Article 4 – Etats des lieux

Un état des lieux contradictoire (annexe n°2) sera établi amiablement entre les Parties. Il sera réputé annexé aux présentes à la date de signature de la présente convention.

De même, un état des lieux sortant sera établi contradictoirement lors de la restitution des locaux par la FNCDG.

Article 5 – Obligations à la charge de la FNCDG

Article 5.1. Intuitu personae – Cession et sous-occupation des locaux

La présente convention est consentie à titre strictement personnel. La FNCDG s'engage à occuper personnellement la totalité des locaux mis à disposition.
Toute cession des locaux mis à disposition est strictement interdite, à quelque titre que ce soit.

Par ailleurs, toute sous-occupation, partielle ou totale, à titre gratuit ou onéreux, des locaux est formellement interdite sous peine de résiliation de plein droit de la présente convention. Ainsi, la FNCDG s'interdit de consentir la jouissance des locaux au GIP Informatique, ou à un tiers quel qu'il soit, et ce, à quelque titre ou selon quelques modalités que ce soit.

Article 5.2. Occupation et jouissance

La FNCDG est réputée avoir pris les locaux dans l'état où ils se trouvaient à la date de conclusion du contrat de prêt à usage, sans exception ni réserve, et elle déclare parfaitement les connaitre pour les avoir déjà occupés en vertu dudit contrat.

A l'expiration de la présente convention, elle devra rendre les lieux, en fin de jouissance, libres de toute occupation, et conformément à l'état dans lequel ils se trouvaient à la date de prise de possession, compte tenu de l'usage qui en a été fait, soit en bon état d'entretien et de réparations locatives.

En cas de destruction totale des locaux du fait d'une faute ou d'un manquement de la FNCDG, la convention sera résiliée de plein droit.

La FNCDG devra utiliser les locaux à un usage exclusif de bureaux, salles de réunions et archives, à l'exclusion de toute autre utilisation.

La FNCDG s'engage à respecter, en toutes circonstances les lois et règlements en vigueur qui s'appliquent tant à l'immeuble lui-même qu'aux activités exercées au sein du siège du CNFPT.

A ce titre, la FNCDG reconnait avoir reçu, lors de la signature du contrat de prêt, le livret d'accueil portant règlement intérieur du siège du CNFPT, reprenant l'ensemble des conditions d'accès et d'utilisation des locaux.

Concernant les règles de sécurité incendie, le CNFPT rappelle à la FNCDG les informations suivantes :

- chaque étage dispose d'un plan d'évacuation du bâtiment en cas d'incendie ou de crise majeure ;
- chaque agent du siège est tenu d'en prendre connaissance, de repérer l'issue de secours la plus proche de son bureau et de respecter les consignes figurant sur les plans d'évacuation ;
- les couloirs et les issues de secours doivent être en permanence dégagés de tout encombrement ;
- en cas de déclenchement de l'alarme, tous les agents doivent obligatoirement laisser leurs effets personnels, fermer les fenêtres, fermer les portes sans les verrouiller, emprunter les itinéraires d'évacuation ;
- en cas d'alerte, l'utilisation des ascenseurs est strictement interdite ;
- des exercices d'évacuation des locaux sont régulièrement organisés ;
- en cas de départ de feu, ou de constat de tout accident, il conviendra de prévenir le PC de sécurité, joignable au 72, afin qu'il lance le plan de sécurité ;
- des agents sont formés aux exercices d'évacuation à chaque étage et dans chaque aile du bâtiment :

  - ✓ un agent guide-file par aile du bâtiment qui indique l'issue de secours à emprunter ;

  - ✓ un agent serre-file par aile du bâtiment qui vérifie la vacuité des locaux du secteur et referme derrière lui la porte coupe-feu de l'escalier de secours.

La FNCDG s'engage :

- à communiquer au CNFPT dans les meilleurs délais les noms et coordonnées des personnes formées à l'évacuation de locaux parmi son personnel et à participer aux exercices d'évacuation organisés par le CNFPT ;

- à laisser en permanence libre d'accès le couloir desservant les locaux et menant à la porte de la cage d'escalier permettant d'accéder à l'aile A du bâtiment.

Article 5.3. Entretien et réparations

La FNCDG prendra à sa charge, pendant toute la durée de la convention, l'entretien courant des locaux mis à disposition, et les réparations locatives de toute nature, conformément au décret n°87-712 du 26 août 1987.

La FNCDG doit veiller scrupuleusement à ce que ses activités ne génèrent pas de nuisances pour le voisinage immédiat.

La FNCDG devra jouir des lieux mis à disposition paisiblement, suivant leur destination, et ce, pendant toute la durée de la convention, et supporter sans indemnité tous travaux que le CNFPT en tant que propriétaire serait tenu d'effectuer dans les locaux, quand bien même leur durée excéderait vingt et un (21) jours par dérogation à l'article 1724 du Code civil.

Dans ce cas, le calendrier des travaux sera préalablement communiqué à la FNCDG.

La FNCDG devra laisser le CNFPT visiter les locaux ou les faire visiter chaque fois que cela sera nécessaire pour assurer l'entretien, les réparations et/ou la sécurité des locaux ou de l'immeuble.

La FNCDG s'engage à prévenir immédiatement le CNFPT de toutes dégradations qu'elle constaterait dans les locaux, survenues de son fait ou du fait de son personnel, afin de permettre leur réparation, sans préjudice de la faculté pour le CNFPT d'exiger du GIP Informatique la remise en état des locaux ou d'effectuer les travaux aux frais de celui-ci.

Au cas où la FNCDG manquerait à cet engagement, elle ne pourrait réclamer aucune indemnité à la charge du CNFPT en raison des dégradations survenues dans ses locaux et serait responsable de l'aggravation des dommages survenue après la date de leur constatation.

La FNCDG ne pourra faire aucun percement de mur, ni changement de distribution, ni travaux ou aménagements dans les locaux.

Si des travaux s'avéraient nécessaires, la FNCDG sollicitera leur réalisation auprès du CNFPT. Lesdits travaux seront exécutés par le CNFPT, lequel en refacturera l'intégralité du coût à la FNCDG.

La FNCDG supportera, par dérogation à l'article 1755 du Code civil, les travaux rendus nécessaires par la vétusté ainsi que le coût en résultant.

Les éventuels aménagements et travaux réalisés pendant la durée d'occupation des locaux resteront la propriété du CNFPT, sans indemnité, et sans préjudice de sa faculté, si bon lui semble, de demander la remise des locaux dans leur état antérieur en fin de jouissance.
La FNCDG devra rendre les locaux, en fin de jouissance, en bon état d'entretien et de réparations locatives.

Article 5.4. Assurances

La FNCDG reconnaît avoir souscrit une police d'assurance couvrant tous les dommages pouvant résulter des activités exercées dans les locaux au cours de leur utilisation, et les garantissant notamment contre les risques de vol, d'incendie, les dégâts des eaux et tous dommages causés aux tiers, auprès d'une compagnie notoirement solvable et d'en justifier auprès du CNFPT à la signature des présentes puis chaque année, par remise d'une attestation d'assurance en cours de validité (annexe n°3).

Aucune clause de renonciation à recours n'est applicable entre le CNFPT, la FNCDG et leurs assureurs respectifs.

Elle devra déclarer immédiatement à la compagnie d'assurance, et en informer le CNFPT simultanément, tout sinistre ou dégradation se produisant dans les locaux, sous peine d'être tenue personnellement responsable du défaut de déclaration en temps utile.

La FNCDG ne pourra exercer aucun recours contre le CNFPT en cas de vol, cambriolage ou acte délictueux dont elle pourrait être victime dans les lieux loués et devra faire son affaire personnelle de toute assurance à ce sujet.

5.5. Redevance

La présente convention est consentie et acceptée moyennant le paiement d'une redevance annuelle fixée à un montant total de CENT MILLE CINQ CENT DOUZE EUROS HORS TAXES ET HORS CHARGES (100.512 € HT-HC), décomposée comme suit :

- redevance faciale de 519 € par m² par an pour les bureaux de 170 m² et la salle de réunion de 10 m² (surface de 65,25 m² à occupation proratisée à hauteur de 60 jours par an), conformément à l'avis DIE de septembre 2024, soit 93.420 € HT-HC ;

- redevance faciale de 197 € par m² pour les archives, soit 7.092 € HT-HC ;

le tout payable trimestriellement d'avance, à terme à échoir.

Compte tenu de la prise d'effet rétroactive au 1er janvier 2025 de la présente convention, la FNCDG devra régler le rattrapage de redevance en résultant, calculé au prorata temporis.

Article 5.6. Charges

La FNCDG devra s'acquitter auprès du CNFPT du paiement de toutes charges relatives à l'usage des locaux (annexe n°4), calculées au prorata de la surface occupée, incluant sa quote-part :

- des consommations de fluides : CPCU (chauffage), électricité, eau ;
- de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères ;
- du coût des services et prestations de l'immeuble, tel que l'accueil physique ;
- du coût de tous contrats d'entretien et de maintenance des équipements techniques en lien avec les locaux, à savoir les frais de nettoyage, gardiennage, maintenance multi-technique, maintenance des ascenseurs, dératisation-désinfection, sûreté-sécurité, contrôles d'accès, télésurveillance, tri sélectif (papier, cartouches d'encre), espaces verts, contrôles réglementaires ;
- des frais de photocopies,
- du coût du service d'assistance et de support technique à l'utilisation du système de téléphonie de l'immeuble assuré par la direction des systèmes d'information et de

télécommunication (une dizaine de postes téléphoniques environ sont mis à disposition de la FNCDG) ;
- des frais de gestion des courriers arrivée-départ et des coûts d'affranchissement ;
- des frais d'accès au service de restauration ;
- des frais de location d'une fontaine à eau installée au 5ème étage, à usage de la FNCDG ;
- des frais de gestion des contrats d'entretien et de maintenance technique, refacturés à hauteur de 10 % du montant annuel hors taxes desdits contrats.

Ce montant, payable trimestriellement d'avance, à terme à échoir, sera ajusté chaque année en fonction des dépenses réelles de la FNCDG.

Cette liste, non exhaustive, est susceptible d'évoluer en fonction des contraintes d'utilisation des locaux occupés.

Article 5.7. Impôts et taxes

Les impôts et taxes de toute nature dont pourraient être grevés les locaux mis à disposition restent à la charge de la FNCDG, à l'exception de la taxe d'habitation, refacturée annuellement à la FNCDG dans le cas où le CNFPT y serait assujetti. Ainsi, la FNCDG sera redevable au prorata de son occupation dans l'immeuble du remboursement de sa quote-part de la TEOM.

Article 5.8. Indexation

La redevance visée à l'Article 5.5. sera indexée le 1er janvier de chaque année, à la date anniversaire de la prise d'effet de la présente convention, à la hausse comme à la baisse, en fonction de l'évolution de l'indice des loyers des activités tertiaires (ILAT) publié trimestriellement par l'INSEE.

Pour la première indexation, intervenant le 1er janvier 2026, l'indice de base sera le dernier indice publié à la date d'effet de la présente convention, soit l'indice du 3T 2024 (paru en décembre 2024, soit 137,12) et l'indice de révision sera l'indice du même trimestre de l'année suivante, soit celui du 3T 2025.

Pour les indexations suivantes, l'indice de base sera le précédent indice de révision, et l'indice de révision, celui du même trimestre de l'année suivante, de sorte que seront toujours pris en compte quatre trimestres indiciaires entre chaque révision.

Article 5.9. Sécurité des locaux

Le CNFPT garantit détenir l'ensemble des droits et autorisations, notamment les autorisations conformes à la règlementation sur les Etablissements Recevant du Public (ERP), nécessaires à la mise à disposition des locaux à la FNCDG.

De convention expresse, les Parties acceptent que la FNCDG fera son affaire personnelle du respect de la règlementation relative à la capacité d'accueil des locaux eu égard à leur classification ERP, afin que le CNFPT ne puisse en aucun cas être recherché ni voir sa responsabilité engagée à ce sujet.

En matière de sécurité, le responsable de la FNCDG désigné à cet effet devra s'assurer en toute occasion que la capacité d'accueil maximale de l'immeuble soit respectée et que l'utilisation des locaux est conforme à la destination prévue à ladite convention.

Il est ici précisé que l'immeuble constitue un Etablissement Recevant du Public de 5ème catégorie de type W.

Article 6 – Obligations à la charge du CNFPT

Le CNFPT déclare qu'il est bien propriétaire des locaux désignés à l'article 2 de la présente convention et qu'il détient tous les documents de nature à justifier de cette qualité.

Dans le cas où le CNFPT viendrait à vendre l'immeuble, la présente convention sera résiliée de plein droit à la date d'effet du transfert de propriété.

Article 7 – Résiliation

Article 7.1. Résiliation – Clause résolutoire

Dans le cas où le CNFPT désirerait mettre fin de manière anticipée à la convention, la FNCDG s'engage à libérer les lieux à tout moment moyennant un préavis de six (6) mois, sans pouvoir demander une quelconque indemnisation.

De même, la FNCDG pourra demander la résiliation de la présente convention dans les mêmes conditions.

A défaut pour la FNCDG d'exécuter une seule des clauses et conditions de la présente convention, ou en cas de défaut de règlement de toute somme due en vertu des présentes, ou de dégradations des équipements, matériels et mobiliers composant les locaux, la convention sera résiliée de plein droit, si bon semble au CNFPT, sans formalités préalables, et sans indemnité, un (1) mois après l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception restée sans effet.

Il en sera de même en cas d'atteinte caractérisée à la sécurité des biens et des personnes.

Article 7.2. Force majeure

Chaque Partie pourra résilier la présente convention en raison de la survenue d'un événement de force majeure rendant impossible la poursuite de ses obligations.

Est réputé événement de force majeure aux termes de la présente convention, tout événement imprévisible, irrésistible et échappant au contrôle des Parties, tels que notamment les incendies, inondations, attentats, tempêtes etc.

En cas de survenance d'un événement de force majeure, le CNFPT s'engage à restituer à la FNCDG l'ensemble des sommes déjà perçues, au prorata de la durée restant à courir de la convention, depuis la survenance de l'événement.

Article 8 – Tolérances

Toutes tolérances de la part du CNFPT concernant l'ensemble des clauses et conditions susmentionnées et ce, qu'elle qu'en soit la nature et la durée, ne seront génératrice d'aucun droit quelconque au profit de la FNCDG.

Article 9 – Règlement des litiges

Pour tout litige concernant l'interprétation et/ou l'exécution de la présente convention, ainsi que leurs éventuelles suites ou conséquences, que les Parties ne parviendraient pas à

résoudre à l'amiable, il est fait attribution de compétence au tribunal du lieu de situation de l'immeuble.

Article 10 – Election de domicile

Pour l'exécution des présentes, les parties font élection de domicile, pour le CNFPT à l'adresse de son siège social, pour la FNCDG, dans les lieux occupés.

Article 11 – Annexes

Annexe n°1 : Plan des locaux ;
Annexe n°2 : Etat des lieux ;
Annexe n°3 : Attestation d'assurance ;
Annexe n°4 : Tableau des dépenses de fonctionnement.

Fait à Paris,

Le

En deux exemplaires originaux.

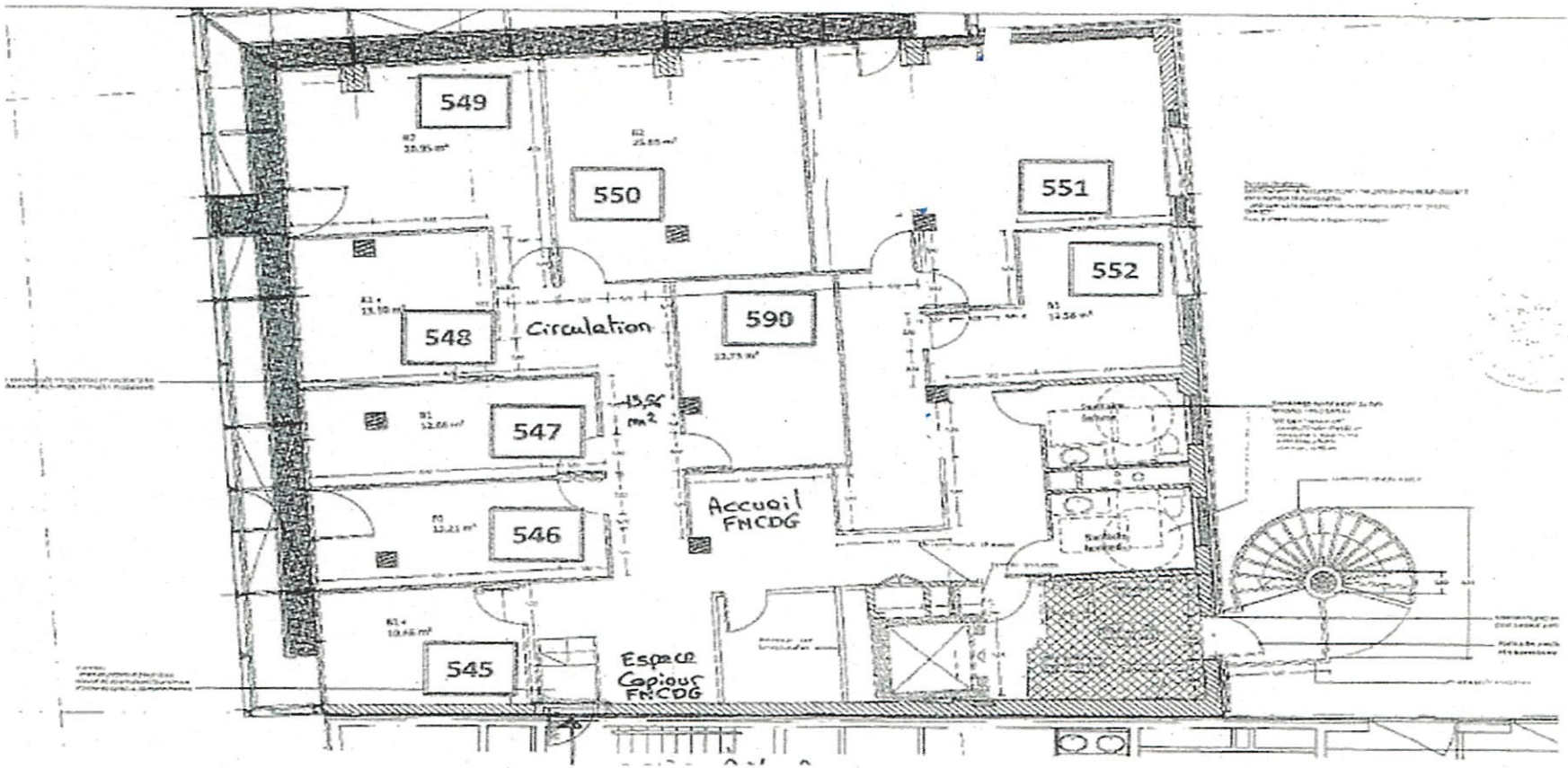
Pour le CNFPT
La directrice générale
Madame France BURGY

Pour la FNCDG
Le Président
Monsieur Michel HIRIART

Immeuble CNFPT, 80 rue de Reuilly à Paris 12e

ESPACE FNCDG - GIP INFORMATIQUE

AILE B - 5ème ETAGE



DEPENSES DE FONCTIONNEMENT FNCDG POUR LA PERIODE DU 01/01/2024 AU 31/12/2024

Avenant N° 1 au contrat de prêt d'usage du 2 juillet 2012 - Délibération n°17/105 du 27/9/2017

FNCDG - Estimation des charges de fonctionnement sur la base de 2024

SURFACE OCCUPEE = 216 m² (au prorata de la surface occupée du batiment du CNFPT = 7861 m²)		**8 bureaux** **1 salle de réunion** **1 salle de réunion (65,25 m² proratisée 60 jours / an)** **1 espace desserte** **1 espace accueil et photocopieur** **2 locaux archives**	**130,61 m²** **13,73 m²** **10,00 m²** **15,66 m²** **10,00 m²** **36,00 m²**
DEPENSES FONCTIONNEMENT		**Dépenses sur facture CNFPT**	**Montant dû au prorata de la superficie occupée**
Locaux	**Impots et taxes (redevance ordures non ménagères,...)**	112 582,00 €	3 093,46 €
Assurances dommages aux biens (par m²)	du 01/01/2024 au 31/12/2024	0,373	80,57 €
Obligation d'une assurance propre à la FNCDG			
Prestations	Accueil physique	1/10 salaire agent (3000 €)	2 770,00 €
	Nettoyage des locaux	368 043,01 €	10 112,87 €
	Gardiennage	331 960,15 €	9 121,41 €
	Maintenance multi technique	558 036,58 €	15 333,41 €
	Ascenseurs	14 013,89 €	385,07 €
	Dératisation/désinfection	7 118,30 €	195,59 €
	Sûreté/Sécurité	8 973,24 €	246,56 €
	Contrôle d'accès		
	Télésurveillance		
	Tri sélectif (papier, cartouches d'encre)	11 247,58 €	309,05 €
	Espaces verts	21 064,21 €	578,79 €
	Contrôles réglementaires	23 503,20 €	645,81 €
Fluides	Chauffage	94 268,56 €	2 590,26 €
	Electricité	455 497,25 €	12 515,89 €
	Eau	8 826,79 €	242,54 €
Services	Location fontaine à eau	244,00 €	224,00 €
	Assistance à l'utilisation du système de téléphonie	15,30 €	14,00 €
	Copies	copieur propriété de la FNCDG	
	Courriers arrivée/départ	convention propre au FNCDG	
	Affranchissement	convention propre au FNCDG	
	Accès restauration	accès possible pour les agents de la FNCDG	
	S/TOTAL		**58 459,27 €**
	Frais de gestion de contrat (10 %)		**5 845,93 €**
	ESTIMATION CHARGES SUR BASE 2024		**64 305,20 €**

Gestion du siège

CSFPT
17 septembre 2025

Douze textes sont soumis à l'examen du CSFPT :

Les quatre premiers projets de décrets sont relatifs à la transposition à la fonction publique territoriale de la réforme de la haute fonction publique à l'Etat :
- projet de décret modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
- projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
- projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés
- projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale.

La réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat s'est concrétisée par la création d'un nouveau corps interministériel, celui des administrateurs de l'Etat (par fusion de 15 corps existants). Depuis le 1er janvier 2023, les administrateurs de l'Etat bénéficient d'un régime de carrière et d'une rémunération revalorisés. Elle se matérialise à titre principal par la création d'une grille indiciaire unique, commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels. Cette grille comprend 3 grades (et un grade transitoire), comportant chacun entre 30 et 32 échelons.
Les emplois fonctionnels de l'Etat sont répartis en 4 niveaux, associés à des accélérateurs de carrière et à un régime indemnitaire spécifique.

La réforme a enfin conduit à revaloriser le régime indemnitaire des emplois supérieurs de l'Etat, au bénéfice d'une suppression de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et des différentes primes et indemnités existantes.

Ces principes ont vocation à être déclinés de la même manière dans la FPT en tenant compte des spécificités des collectivités territoriales.
La réforme de l'Etat concerne les agents relevant de la catégorie « A+ ». Il en est de même pour la fonction publique territoriale. C'est pourquoi, au-delà des régions et départements, la réforme concerne les seuls emplois supérieurs des communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants.
Ce seuil est, en effet, celui à partir duquel communes et intercommunalités sont autorisées à recruter des agents relevant de la catégorie « A+ » (notamment des administrateurs territoriaux) et à leur confier, le cas échéant, des fonctions de directeur général des services (DGS) ou de directeur général adjoint des services (DGAS).

En conséquence, la réforme n'a pas vocation à s'appliquer aux agents occupant des emplois fonctionnels de direction dans les communes et intercommunalités de moins de 40 000 habitants, ces emplois ne pouvant être occupés par des agents relevant de la catégorie « A+ ».

En revanche, les agents qui, sans être « A+ », occupent des fonctions de DGS dans les communes et intercommunalités de 40 000 à 80 000 habitants, ou de DGAS dans les communes et intercommunalités de 40 000 à 400 000 habitants, ont bien vocation à bénéficier des effets de la réforme.

Ce projet doit entrer en vigueur au 1er janvier 2026.

Texte 1 : Projet de décret modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Comme le corps des administrateurs de l'Etat, le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comprendrait trois grades (ainsi qu'un grade transitoire destiné au reclassement des administrateurs généraux), dotés des mêmes échelons. Pour les trois grades, la durée de droit commun des échelons serait identique à celle de l'Etat : 12 mois pour les 6 premiers échelons du 1er grade et 18 mois pour tous les autres échelons du 1er grade et pour l'ensemble des échelons du 2ème et du 3ème grade.

L'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux serait aussi identique à celui des administrateurs de l'Etat. Comme pour la fonction publique de l'Etat, cette grille serait unique et commune aux emplois de grade et aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités et établissements d'au moins 40 000 habitants. Elle reproduit le même nombre de grades, la même durée d'échelon et les mêmes indices.

L'indice brut terminal est relevé pour les trois grades du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux : de 1015 à 1336 pour le 1er grade, de 1430 à 1806 pour le 2ème, et de 1650 à 2074 pour le 3ème.

Les conditions d'avancement de grade reprendraient quant à elles l'esprit de la réforme de l'Etat.
Toutefois, dans la fonction publique d'Etat, les avancements de grade combinent des règles de droit, impératives, et des préconisations, issues des LDG. Aussi, en l'absence de lignes directrices de gestion communes à l'ensemble des collectivités territoriales, l'ensemble des règles d'avancement de grade des administrateurs territoriaux est soumis à un encadrement statutaire.

L'avancement du 1er au 2ème grade supposerait ainsi 6 ans de services effectifs et l'accomplissement d'une période de mobilité d'au moins deux ans. L'avancement du 2ème au 3ème grade, particulièrement sélectif, supposerait pour sa part 16 ans de services effectifs (dans le cadre d'emplois ou dans un corps ou cadre d'emplois comparable) et l'accomplissement d'au moins une période de mobilité d'au moins trois ans, depuis la nomination dans le 2ème grade, dans un emploi fonctionnel relevant du 1er niveau.

Un amendement a été déposé sur ce texte par la CFDT concernant la suppression d'un comité consultatif de l'encadrement supérieur. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : Unanimement favorable (20)
- Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 5 abstentions.

Texte 2 : projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
Texte 3 : projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés

Le texte 2 a pour objet de décliner, en des termes identiques, la réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat aux emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales. Il s'applique aux agents occupant ces emplois dans les régions, les départements et les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

La réforme n'a pas vocation à s'appliquer aux agents occupant des emplois fonctionnels de direction dans les communes et intercommunalités de moins de 40 000 habitants, ces emplois ne pouvant être occupés par des agents relevant de la catégorie A+. En revanche, les agents qui, sans être A+, occupent des fonctions de DGS dans les communes et intercommunalités de 40 000 à 80 000 habitants, ou de DGAS dans les communes et intercommunalités de 40 000 à 400 000 habitants, ont bien vocation à bénéficier des effets de la réforme.

Le deuxième chapitre du projet de décret traite des emplois fonctionnels des communes et établissements publics de moins de 40 000 habitants, dont les règles restent inchangées : maintien du principe de la double carrière en cas de détachement sur emploi fonctionnel, détermination des conditions de maintien d'indice en cas de changement d'emploi fonctionnel, définition du régime de carrière comme DGS et DGAS dans ces collectivités, et bénéfice du RIFSEEP de l'emploi de grade.

Le troisième chapitre concerne les nouvelles règles applicables aux emplois fonctionnels des régions, départements, communes et établissements publics de plus de 40 000 habitants, inspirées de celles de l'Etat.

Ces emplois sont pourvus par voie de détachement, et ouverts aux fonctionnaires comme aux agents contractuels.

Comme pour les emplois supérieurs de l'Etat, ce projet de décret retient le principe d'un classement de ces emplois en quatre niveaux, en fonction des responsabilités exercées, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi.
La liste des emplois relevant de chacun de ces niveaux est fixée par arrêté des ministres chargés des collectivités territoriales, de la fonction publique et du budget.

Le classement a été conçu par référence à la répartition des emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat.

Projet de classement tel qu'arbitré par le Gouvernement au 5 septembre 2025

Transposition de la réforme de la haute fonction publique à la territoriale
Liste des emplois fonctionnels

Niveau	Emplois
1er niveau	DGS des régions hexagonales (= régions > 2 000 000 habitants)
	DGS des départements à compter de 1 900 000 d'habitants
	DGS des EPCI à fiscalité propre à compter de 800 000 habitants
	DGS de la métropole de Lyon
	DGS des communes à compter de 400 000 habitants
2ème niveau	DGS des régions d'outre-mer
	DGS des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte
	DGS des départements entre 900 000 et moins de 1 900 000 habitants
	DGS des EPCI à fiscalité propre et EPT entre 400 000 et moins de 800 000 habitants
	DGS des communes entre 150 000 et moins de 400 000 habitants
	DGS du CNFPT
	DGS mutualisés commune/EPCI dont la population EPCI + ½ population commune atteint au moins 400 000 habitants
3ème niveau	DGS des départements de moins de 900 000 habitants
	DGS des EPCI à fiscalité propre et EPT de 40 000 habitants à moins de 400 000 habitants
	DGS mutualisés commune/EPCI dont la population EPCI + ½ population commune compte moins de 400 000 habitants
	DGS des communes entre 40 000 et moins de 150 000 habitants
	DGS de St-Pierre-et-Miquelon, St-Martin et St-Barthélémy
	DG des CIG
	DG des CDG à compter de 30 000 agents
	DGA des régions
	DGA des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte
	DGA des départements à compter de 900 000 habitants
	DGA des EPCI à fiscalité propre et EPT propre de 150 000 habitants à moins de 400 000 habitants
	DGA de la métropole de Lyon

Niveau	Emplois
	DGA mutualisés commune/EPCI dont la population EPCI + ½ population commune atteint au moins 400 000 habitants DGA des communes de plus de 150 000 habitants Expert de haut niveau et directeur de projet (groupes I et II) DGA CNFPT
4ème niveau	Autres emplois fonctionnels administratifs ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3.

A ce classement sont d'abord associés des accélérateurs de carrière : la durée d'échelon est ainsi réduite à 12 mois pour les emplois du 1er niveau, à 14 mois pour les emplois du 2ème niveau et à 16 mois pour les emplois du 3ème niveau. Les emplois du 4ème niveau bénéficient de la durée d'échelon de droit commun, à savoir 18 mois. A ce classement sont ensuite associés des plafonds indemnitaires propres à chaque niveau.

Sont fixées les conditions statutaires pour que des agents de catégorie A puissent occuper ces emplois, notamment en fonction de l'indice brut terminal de leur corps ou cadre d'emplois. Certains emplois peuvent être concurremment occupés par des fonctionnaires de la catégorie A-type ou par des administrateurs territoriaux : tel est notamment le cas des emplois de DGS des collectivités de 40 000 à 80 000 habitants, ou des emplois de DGAS des collectivités de 40 000 à 400 000 habitants. Au-delà de ces seuils, seuls des administrateurs territoriaux (ou membres de corps ou cadres d'emplois équivalents) peuvent les occuper.

Les emplois concernés sont ouverts, pour toutes les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, aux agents contractuels ayant exercé des responsabilités de niveau comparable.

Comme pour l'Etat, les administrateurs territoriaux conservent, à l'issue de leur détachement dans l'emploi, l'échelon auquel ils sont parvenus dans cet emploi et l'ancienneté acquise dans cet échelon. Les autres fonctionnaires, y compris les administrateurs de l'Etat, les militaires et les magistrats de l'ordre judiciaire détachés sur un emploi fonctionnel de la fonction publique territoriale, lors de leur réintégration dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, peuvent bénéficier d'une bonification d'ancienneté.

Par ailleurs, à l'occasion de cette réforme, la fonction publique territoriale adopte la même règle que dans la fonction publique d'Etat, en instaurant un RIFSEEP propre aux emplois fonctionnels, en fonction de leur niveau, alors que jusqu'à présent ils bénéficiaient du RIFSEEP de leur grade. Cette création d'un régime indemnitaire propre aux emplois fonctionnels s'accompagne de la suppression de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de la prime de responsabilité.

Le décret statutaire s'accompagne d'un décret indiciaire destiné aux seuls emplois fonctionnels de direction des communes et établissements publics de moins de 40 000 habitants, repris du décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987.

Un amendement a été déposé sur le texte 2 par le collège des employeurs Son objet était de prévoir que le classement des emplois fonctionnels sera opéré par décret et non par arrêté. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL.

Problématique liée au classement des CDG

Le tableau qui a été transmis par la DGCL et les cabinets ne reprend pas la liste et le classement des emplois administratifs de direction de la fonction publique territoriale tels qu'établis par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.

En effet, le II de l'article 1er de ce décret assimilait à un département de plus de 900 000 habitants le CNFPT et les deux CIG et les CDG à des communes selon des effectifs définis à l'annexe XI de ce décret, annexe créée par le décret n°2000-487 du 2 juin 2000.

Ainsi, les Centres de gestion de 5 000 à 9 000 agents sont actuellement assimilés aux communes entre 20 000 et 40 000 habitants, les centres de 9 000 à 12 000 agents à des communes entre 40 000 et 80 000 habitants, les CDG de 12 000 à 20 000 agents à des communes de 80 000 à 150 000 habitants, les CDG de 20 000 à 30 000 agents à des communes de 150 000 à 400 000 habitants et ceux de plus de 30 000 agents à des communes de plus de 400 000 habitants.

Dans le tableau qui serait celui du futur arrêté et qui ne correspond pas aux engagements pris par le Gouvernement de cohérence et de maintien de l'existant, les DGS des communes de plus de 400 000 habitants sont classés en niveau I, les DGS des départements de plus de 900 000 habitants, du CNFPT et des communes de plus de 150 000 habitants relèvent du niveau II, les DGS des CIG et des CDG de plus de 30 000 agents sont classés en niveau III.
Les DGS des communes entre 40 000 et 150 000 habitants sont classés en niveau III alors que les DGS de CDG de moins de 30 000 agents sont tous classés en niveau IV et sont les seuls DGS dans ce niveau, alors même que des DGA sont classés en niveau III.

Ce déclassement apparaît incompréhensible et ne se fonde sur aucun critère objectif.
Cette nouvelle classification des CDG à la marge en niveau III et principalement en niveau IV aura aussi d'autres impacts, la strate démographique dans laquelle s'inscrit l'établissement permettant également la définition des indemnités de fonctions des élus.

La circulaire rappelait les objectifs qui avaient conduit à ce classement :
- prendre en compte plus finement la spécificité de leurs compétences, liée à la gestion des personnels
- pour les CIG, tenir compte de l'ampleur de leurs compétences plus étendues géographiquement
- encourager à la mobilité entre emplois fonctionnels.

Il apparaît incompréhensible que les Centres de Gestion soient déclassés dans le cadre de cette réforme, ce qui apparait en contradiction totale avec leur positionnement actuel dans l'ordonnancement territorial.

Aucun amendement n'a été déposé sur le texte 3.

Le texte 2 a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : 2 favorables, 18 défavorables
- Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 5 abstentions.

Le texte 3 a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : Unanimement favorable (20)
- Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 5 abstentions.

Texte 4 : projet de décret relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Le projet procède à la transcription de la réforme sur le plan indemnitaire, aux emplois administratifs supérieurs des collectivités. La réforme s'aligne en effet sur celle de l'Etat : le régime de carrière et la rémunération des emplois supérieurs de direction des collectivités territoriales seraient quasiment identiques à ceux des emplois supérieurs de l'Etat – les légères différences résultant seulement de la prise en considération à la fois du principe de libre administration des collectivités territoriales et du besoin d'encadrement renforcé de certaines dispositions du fait de l'absence de LGD communes dans la fonction publique territoriale.

Le projet de décret institue la création d'un régime indemnitaire propre aux emplois fonctionnels administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale et met fin au mécanisme de détachement des agents sur emplois fonctionnels et de perception du régime indemnitaire de grade. Ce régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités locales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés est proposé, dans le cadre du principe de parité qui a pour conséquence l'impossibilité pour les agents de la fonction publique territoriale de percevoir un régime indemnitaire supérieur à celui des agents de l'Etat pour des fonctions équivalentes.

L'article 2 de l'arrêté du 23 novembre 2022 a fixé les montants plafonds du RIFSEEP des emplois supérieurs de l'Etat avec un plafond annuel (constitué des deux parts IFSE et CIA) de 165 000 euros bruts pour le premier niveau (le plus élevé), 145 000 euros bruts pour le deuxième niveau, 110 000 euros bruts pour le troisième niveau et 90 000 euros bruts pour le quatrième et dernier niveau.

Ces plafonds seraient transposés à l'identique avec 4 niveaux pour les emplois supérieurs administratifs dans le versant territorial.

Le projet de décret précise notamment qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement.

Une clause de sauvegarde est également prévue afin de s'assurer que lors de la première application de ce nouveau dispositif, les agents occupant un emploi fonctionnel de niveau 4 ne perçoivent pas une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient avant la réforme.

Le projet de décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et de la prime de responsabilité.

Trois amendements ont été déposés sur ce texte : un par le collège employeur, un par FO, un par la CFDT et FO :

- **L'amendement du collège employeur avait pour objet la généralisation de la clause de sauvegarde pour tous les niveaux. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL**
- **L'amendement de FO et de la CFDT avait le même objet que celui du collège employeur mais allait plus loin en sollicitant le maintien obligatoire de la rémunération en cas de perte de traitement dans le cadre de la transposition. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL**
- **L'amendement de la CFDT visait à revenir sur l'abrogation du décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés considérant qu'il s'agit de la perte d'un droit acquis. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL.**

Le texte 4 a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : 2 favorables, 13 défavorables, 5 abstentions
- Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 5 abstentions.

<u>Texte 5 : projet de loi relatif à l'extension des prérogatives des polices municipales et des gardes champêtres</u>

Si de multiples textes de loi ont fait évoluer les dispositions relatives aux polices municipales depuis 1999, aucun ne portait depuis l'ambition d'une réforme d'ensemble des polices municipales et des gardes champêtres : c'est l'objet du projet de loi qui vise tout d'abord à réaffirmer avec force les grands principes en son titre 1er : dans le respect de la libre administration, sous l'autorité des maires, les policiers municipaux et les gardes champêtres agissent principalement sur la voie publique, par la proximité, gage de confiance de la population, en complémentarité des forces de sécurité de l'État.
Le projet de loi est ensuite structuré en plusieurs titres relatifs aux prérogatives (titre 2), aux moyens d'action (titre 3), à la formation (titre 4), à la mutualisation entre collectivités et à la complémentarité avec l'État (titre 5), à la déontologie et au contrôle (titre 6), à l'application des dispositions aux outre-mer (titre 7).

Ce projet de loi donne la possibilité, pour les maires qui le souhaitent, de créer un service de police municipale à compétence judiciaire élargie. Cette décision devra faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant.
Pour prétendre à l'exercice des compétences de police judiciaire, le service de police municipale devra être placé sous l'autorité effective et permanente d'un nombre suffisant de personnels ayant des fonctions d'encadrement et remplissant plusieurs conditions :

- des obligations de formation et d'examen technique en vue d'assurer qu'ils présentent les compétences professionnelles requises et des garanties équivalentes à celles exigées des officiers de police judiciaire
- une décision du procureur général près la cour d'appel les habilitant personnellement à exercer ces missions
- Sans préjudice de l'autorité hiérarchique exercée par le maire, les personnels ayant des fonctions d'encadrement sont placés, pour l'exercice de leurs missions de police judiciaire, sous la direction du procureur de la République, la surveillance du procureur général et le contrôle de la chambre de l'instruction du siège de leurs fonctions
- Les personnels ayant des fonctions d'encadrement susmentionnés sont notés par le procureur général. Il est tenu compte de cette évaluation pour la notation administrative des agents concernés. L'autorité judiciaire est associée aux enquêtes administratives relatives à leur comportement
- Le procureur de la République peut adresser des instructions générales ou particulières aux agents de police municipale, directement ou par l'intermédiaire des personnels ayant des fonctions d'encadrement

L'article 2 du projet de loi vise à étendre les prérogatives de police judiciaire des agents de police municipale et des gardes champêtres afin de leur permettre de constater certains délits limitativement énumérés.
Cette extension est limitée, d'une part, aux services de police municipale disposant d'un nombre suffisant de personnels d'encadrement et, d'autre part, aux communes, établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et syndicats de communes qui en font expressément la demande.
Cette extension s'accompagne du renforcement de la formation des personnels d'encadrement de la police municipale et de l'instauration d'un contrôle direct et effectif du Procureur de la
République sur ces personnels.
Ainsi, les agents de police municipale et les gardes champêtres des services de police municipale pourront constater par procès-verbal, dès lors qu'elles sont commises sur le territoire où ils exercent leurs missions et qu'elles ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête, les infractions suivantes :
a) Les infractions de vente à la sauvette
b) L'infraction de vol
c) L'infraction d'inscription, signe ou dessin ayant entraîné un dommage léger
d) L'infraction d'entrave à la circulation
e) L'infraction de conduite malgré invalidation du permis de conduire
f) L'infraction d'occupation illicite de hall d'immeuble
g) L'infraction d'outrage sexiste et sexuel aggravé
h) L'infraction de vente d'alcool aux mineurs
i) L'infraction d'usage de stupéfiants.

Pour les infractions commises sur la voie publique qu'ils sont habilités à relever, les agents de la police municipale pourront également établir une amende forfaitaire délictuelle, à condition de se voir remettre volontairement les objets ayant servi à la commission des infractions.

L'article 3 du projet de loi permet aux agents de police municipale et aux gardes champêtres de procéder à des relevés d'identité aux fins d'établir les procès-verbaux des délits qu'ils sont habilités à constater.
Le relevé d'identité permet aux policiers municipaux et aux gardes champêtres, lorsqu'ils constatent une infraction qu'ils sont habilités à constater, de demander à l'intéressé de lui présenter un document d'identité, afin d'inscrire sur le procès-verbal de constatation les mentions relatives à son identité.

L'article 4 du projet de loi aligne les prérogatives des gardes champêtres sur celles des agents de police municipale en matière de dépistage d'alcoolémie et de stupéfiants sur les conducteurs de véhicules en l'absence d'accident.

Tout agent de police municipale et garde champêtre pourra prescrire une mesure de mise en fourrière d'un véhicule. Aux termes de l'article L. 325-2 du code de la route, sont actuellement seuls compétents pour prescrire la mesure de mise en fourrière le chef de la police municipale.

Les policiers municipaux et aux gardes champêtres pourront restituer sans délai les animaux errants trouvés et identifiés : en effet, aujourd'hui, seuls les agents et fonctionnaires des services chargés de la protection animale et des douanes sont habilités à les restituer, alors même que les maires, les policiers municipaux et les gardes champêtres sont très régulièrement sollicités par la population quand de tels animaux sont trouvés errants.

Les personnels ayant des fonctions d'encadrement pourront exercer les attributions suivantes :
1° dresser procès-verbal de la destruction, ou de la remise à des organisations caritatives ou humanitaires s'agissant des denrées périssables, après accord du procureur de la République, des objets volontairement remis lors de l'établissement d'une amende forfaitaire délictuelle
2° en cas de constatation d'un délit ou d'une contravention de la cinquième classe prévu par le code de la route ou le code pénal pour lesquels la peine de confiscation du véhicule est encourue, ordonner, après accord du procureur de la République donné par tout moyen, procéder ou faire procéder à l'immobilisation et à la mise en fourrière du véhicule
3° procéder, ou faire procéder par des agents placés sous leur autorité, au moyen d'un appareil permettant de déterminer la concentration d'alcool par l'analyse de l'air expiré à la condition que cet appareil soit conforme à un type homologué, aux vérifications destinées à établir l'état alcoolique
4° En cas de crime ou délit flagrant, procéder ou faire procéder par des agents placés sous leur autorité à la consultation, l'extraction, la copie et la transmission, d'initiative, au procureur de la République et aux officiers de police judiciaires de données issues des systèmes de vidéoprotection mis en place par la police municipale.

Le titre 3 du projet de loi prévoit que les policiers municipaux puissent expérimenter l'utilisation des drones, ou encore des lecteurs automatisés de plaques d'immatriculation.

À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la loi, dans l'exercice de leurs missions de prévention des atteintes à l'ordre public et de protection de la sécurité des personnes et des biens, les services de police municipale territorialement compétents pourront être autorisés à procéder, au moyen de caméras installées sur des aéronefs, à la captation, à l'enregistrement et à la transmission d'images aux fins d'assurer :
1° La sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ainsi que des grands rassemblements de personnes particulièrement exposées à des risques de troubles graves à l'ordre public
2° La régulation des flux de transport aux fins d'assurer la sécurité publique
3° Le secours aux personnes
4° La prévention des risques naturels ou d'atteinte à l'environnement
5° La protection des bâtiments et installations publics communaux ou intercommunaux et de leurs abords immédiats, lorsqu'ils sont particulièrement exposés à des risques d'intrusion ou de dégradation.

L'article 7 du projet de loi permet aux gardes champêtres, dans l'exercice de leurs missions de police des campagnes, d'utiliser des caméras individuelles.

Ce même article prévoit que la région peut contribuer au financement des projets inscrits aux contrats de plan Etat-régions ou aux contrats de convergence concourant à l'équipement des polices municipales ou à la mise en œuvre de systèmes de vidéoprotection

L'article 8 du projet de loi prévoit d'étendre la capacité des policiers municipaux et gardes champêtres à utiliser des dispositifs de lecture automatisée de plaques d'immatriculation (LAPI) au-delà des cas pour lesquels ils y sont déjà autorisés.
Les policiers municipaux et les gardes champêtres seront autorisés pour le constat des infractions au code de la route, en prévoyant en outre une interconnexion au système d'immatriculation des véhicules, auquel ces services sont déjà accédants, de manière à faciliter le constat des infractions qu'ils sont habilités à constater (infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquittement des péages, infractions relatives au franchissement ou au chevauchement des lignes continues, aux vitesses maximales autorisées, au dépassement ou aux signalisations imposant l'arrêt des véhicules, infractions relatives à l'abandon d'ordures, de déchets, de matériaux ou d'autres objets à constater). Cette interconnexion permet d'identifier le titulaire du certificat d'immatriculation.

Seuls trois articles du titre IV de ce projet de loi consacré à la formation des policiers municipaux et des gardes champêtres sont soumis à l'examen du CSFPT :
- article 9 relatif au recrutement de policiers municipaux et de gardes champêtres par le CNFPT
- article 10 relatif à la formation des policiers municipaux
- article 11 relatif à la formation des gardes champêtres.

Le projet de loi comprend plusieurs mesures aux fins de parfaire le dispositif de formation actuel, d'accompagner les réformes mises en œuvre par le CNFPT et

d'accélérer la mise à l'emploi des fonctionnaires recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements.
L'article 9 permet au CNFPT de recruter directement des policiers municipaux et des gardes champêtres pour participer à ses missions de formation (ingénierie, formateur, gestion des stands de tir et armurerie …).

L'article 10 rapproche le régime de la formation professionnelle des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale du dispositif de droit commun de la fonction publique territoriale, tel qu'encadré par le code général de la fonction publique. La formation professionnelle des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale s'articulerait désormais en :
- une formation d'intégration (l'actuelle formation initiale d'application)
- des formations de professionnalisation périodiques (l'actuelle formation continue)
- et des formations de spécialisation, catégorie spécifique aux policiers municipaux qui comprendraient par exemple les formations à l'armement, aux monitorats ou aux brigades cynophiles.

L'article 10 supprime le dispositif optionnel relatif à l'engagement de servir qui portait sur les agents de police municipale dans les trois années au plus suivant leur titularisation.
Lui est substitué un dispositif automatique de remboursement entre collectivités dans les trois années qui suivent la validation d'une formation de spécialisation par un agent de police municipale ou un garde champêtre. Ce dispositif vient en complément du mécanisme de remboursement prévu à l'article L525-15 du code général de la fonction publique qui trouve à s'appliquer pour la période de trois ans après la titularisation.

Les missions du CNFPT en matière de formation des policiers municipaux et des gardes champêtres sont précisées.

Par ailleurs, le dispositif de conventionnement existant est assoupli afin de permettre au CNFPT de conventionner avec des administrations de l'État autres que celles assurant la formation des gendarmes et policiers nationaux. Cet assouplissement est étendu à la Ville de Paris.

Le mécanisme actuel de financement des différents types de formations est conservé. Les formations de professionnalisation et les formations de spécialisation sont à la charge de la collectivité d'emploi qui s'acquitte auprès du CNFPT d'une redevance dont le montant est lié aux dépenses réellement engagées par le CNFPT.

L'article 10 étend le mécanisme de dispense de tout ou partie de la durée des formations suivies par les policiers municipaux. Sur le modèle du droit commun de la fonction publique territoriale, le CNFPT pourra procéder à des dispenses ciblées et individualisées de tout ou partie de la durée de la formation, après appréciation des expériences professionnelles et formations.

L'article 11 renforce le régime de la formation professionnelle des gardes champêtres et l'aligne sur le dispositif rénové des policiers municipaux (trois catégories de formation, mécanisme de dispense, dispositif de remboursement entre collectivités en cas de mobilité…). Il créé un nouveau chapitre relatif aux formations des gardes champêtres au sein du titre II du livre V de la partie législative du code de la sécurité intérieure.

Le titre 5 prévoit des mesures pour faciliter les mutualisations entre les collectivités et renforcer la complémentarité avec les forces de sécurité de l'État.

L'article 12 du projet de loi élargit le recours aux assistants temporaires de police municipale afin de permettre aux communes qui accueillent un grand événement ou un grand rassemblement d'en disposer, compte tenu de l'afflux temporaire de population susceptible d'en résulter.

4 amendements ont été déposés sur ce texte, un par le collège employeur, deux par FO et un par l'UNSA :

- **FO s'opposait à la possibilité de dispense totale de formation tant pour les agents de police municipale que pour les gardes champêtres. Ces deux amendements ont fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL**
- **L'amendement du collège employeur visait à revenir sur la suppression envisagée de l'engagement de servir. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL**
- **UNSA souhaitait qu'il soit précisé que les agents recrutés par le CNFPT dans le cadre des formations pour les agents de police municipale et les gardes champêtres assureront des missions d'ingénierie de formation et d'organisation logistique. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL.**

Le texte 5 a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : 16 favorables, 1 défavorable, 2 abstentions
- **Collège des organisations syndicales : 1 favorable, 6 défavorables, 5 n'ont pas pris part au vote.**

Les sept autres projets de décret ont pour objet de présenter des mesures réglementaires portant sur la gestion des ressources humaines propres à la fonction publique territoriale et ne nécessitant pas d'accroche législative. Trois de ces mesures sont issues des propositions du rapport de M. RAVIGNON, *« Coûts des normes et de l'enchevêtrement des compétences entre l'Etat et les collectivités : évaluation, constats et propositions »* (1- simplifier les conditions d'assimilation de certains établissements publics ; 2- modifier la périodicité des visites médicales d'information et de prévention ; 3- étendre la liste des lieux où peut se réunir le conseil de discipline). Les autres mesures ont été identifiées dans le cadre du dialogue social avec les représentants des organisations syndicales ou des employeurs des collectivités territoriales.

<u>Texte 6 : projet de décret portant suppression du seuil de 2 000 habitants dans certains cadres d'empois de la fonction publique territoriale</u>

Ce texte supprime le seuil de 2 000 habitants pour qu'une collectivité territoriale puisse créer un emploi d'attaché (d'ingénieur et de conseiller des activités physiques et sportives) principal.
En effet, si actuellement toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, peuvent créer un emploi d'attaché du premier grade, seules celles d'au moins 2 000

habitants peuvent créer un emploi sur le grade d'avancement d'attaché principal. Cette restriction limite donc les possibilités de carrière dans ces petites communes pour les fonctionnaires de la catégorie A.

Un amendement avait été déposé par l'UNSA sur ce projet de décret demandant un alignement dans la rédaction des missions des cadres d'emplois visés par le projet de décret. Cette proposition a été reprise par la DGCL.

Le texte 6 a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

Texte 7 : projet de décret portant modification des conditions d'assimilation des CCAS et des CIAS de la fonction publique territoriale

La création des emplois de catégorie A par les collectivités territoriales est régie par des seuils de population. La création de ces mêmes emplois par les établissements publics locaux est conditionnée par leur assimilation à des communes. En dehors des EPCI à fiscalité propre, où l'assimilation à une commune résulte de la somme des populations des communes en relevant, une règle d'assimilation commune aux autres établissements publics locaux est fixée en fonction de 3 critères (compétences, importance du budget, nombre et qualification des agents à encadrer).

Ces règles sont adaptées pour certaines catégories d'établissements publics dont celles pour les CCAS et CIAS.

Il apparait que les règles d'assimilation propres aux CCAS/CIAS conduisent à ce que ces établissements publics locaux soient le plus souvent assimilés à des communes d'une population inférieure à celle de leur collectivité de rattachement car, par nature, ils emploient un nombre plus faible d'agents et ont un budget inférieur. Ces établissements ne peuvent dans ces conditions pas recruter ou accueillir en détachement certains fonctionnaires de leur collectivité de rattachement.
Afin de faciliter les mobilités, il est donc proposé de prévoir les CCAS et CIAS sont, de droit, assimilés à leur commune ou EPCI de rattachement, sans plus évoquer leur budget ou leur effectif.

Aucun amendement n'avait été déposé sur ce texte.

Le texte 7 a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

Texte 8 : projet de décret portant modification des conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale

Ce projet de décret simplifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B.

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions requises. Ce taux est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.
En plus de ce taux, est fixée une règle de proportionnalité entre les deux voies (examen professionnel et avancement au choix).
De ce fait, le nombre d'avancements prononcés par l'une ou l'autre des deux voies (après examen professionnel ou au choix) ne peut être inférieur au quart du nombre total d'avancements dans ce grade.
Cette proportionnalité bénéficie d'une dérogation : elle ne s'applique pas lorsqu'un seul avancement de grade est prononcé, dans un grade et au titre d'une année, par l'une ou l'autre des deux voies. Dans ce cas, l'avancement de grade suivant, s'il intervient dans les trois ans, ne pourra être prononcé que par l'autre voie (après examen professionnel ou au choix). Après ce second avancement de grade, la même règle est à nouveau applicable.
Or, dans la FPT, les examens professionnels ne sont pas organisés tous les ans. En outre, le nombre d'emplois par grade en catégorie B (15 % de l'ensemble des fonctionnaires répartis, pour les cadres d'emplois relevant du décret de 2010, en 8 cadres d'emplois et 24 grades) est, en dehors des filières administrative et technique, très faible dans la plupart des collectivités, puisque ces conditions pour l'avancement de grade sont appréciées par collectivité.

Cette situation rend donc peu probable le fait que l'un des membres d'un grade ait réussi un examen professionnel ouvrant la possibilité d'un avancement au choix. Et la clause de sauvegarde ne permettant qu'un avancement au choix tous les quatre ans est trop peu attractive.

Ainsi, en vue de redonner une marge de manœuvre à l'employeur territorial pour l'avancement de ses agents en catégorie B, quelle que soit la voie, il est proposé de supprimer la part minimale du quart des avancements entre les deux voies pour l'avancement de grade et par voie de conséquence son dispositif dérogatoire.

Un amendement commun FO, FA-FPT et collège employeur avait été déposé sur ce texte. Il avait pour objet de permettre aux collectivités et CDG qui auraient établis les tableaux d'avancement 2026 sur la base des modalités actuellement en vigueur, d'établir des tableaux d'avancement complémentaires pour tenir compte, le cas échéant, des possibilités de nominations supplémentaires permises par les nouvelles dispositions à venir. Cette proposition a été reprise par la DGCL.

Le texte 8 a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

<u>Texte 9 : projet de décret portant plafonnement du nombre de jours indemnisables épargnés sur le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale</u>

Le projet de décret ouvre la possibilité pour l'organe délibérant de la collectivité territoriale de plafonner le nombre de jours indemnisables, épargnés sur un CET.
Ce plafond sera applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET, afin d'éviter la mise en place de plafonds différents suivant les catégories ou cadres d'emplois.

Trois amendements avaient été déposés par les organisations syndicales sur ce texte :
- un amendement déposé par la CFDT, la FA-FPT, FO, l'UNSA visait à établir l'indemnisation des jours lorsque l'agent, en cas de retraite pour invalidité, n'a pas choisi le mode de départ de la collectivité et ne peut transférer ses droits dans une autre administration. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL
- un amendement de la CFDT avait pour objet de prévoir la consultation obligatoire du CST et la négociation d'un accord avec les organisations représentatives pour la monétisation des jours de compte épargne temps. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL
- un amendement de l'UNSA sollicitait que la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (RAFP) des droits épargnés soit obligatoire lorsque l'agent en fait le choix, c'est-à-dire sans délibération. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL.

Le texte 9 a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- **Collège employeur : Unanimement favorable (14)**
- **Collège des organisations syndicales : 1 favorable, 5 défavorables, 6 abstentions.**

<u>Texte 10 : projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale</u>

L'article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les agents des collectivités bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans.

Le projet de décret prévoit, à titre dérogatoire, d'allonger ce délai à 5 ans pour les cadres d'emplois de la filière administrative territoriale pour les agents de catégorie A et de catégorie B, comme c'est le cas actuellement pour les agents de l'Etat.

Deux amendements avaient été déposés sur ce texte :
- **FO sollicitait que la périodicité des visites médicales soit rétablie à un an. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL**
- **L'amendement du collège employeur avait pour objet :**

- l'alignement de la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans minimum contre 2 dans la FPT) qui permettrait de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR…
- le maintien d'une périodicité à 2 ans serait pour les métiers à risques et pénibles
- la possibilité de déterminer la périodicité des visites médicales après avis des instances de concertation, par le médecin du travail.
Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL.

Le texte 10 a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : Unanimement favorable (14)
- Collège des organisations syndicales : Unanimement défavorable (12).
Il devra être représenté.

Texte 11 : projet de décret portant modification des conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

Dans l'optique de mieux valoriser le métier de secrétaire de mairie exercé par les agents de catégorie B, il est proposé de créer des conditions plus favorables en matière d'ancienneté, liées à l'exercice de ce type de fonctions, pour la promotion interne de B en A.

Il s'agit de prévoir explicitement que les agents justifiant de quatre ans de services effectifs en catégorie B dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants puissent être inscrits sur une liste d'aptitude « au choix » en vue d'une nomination comme attaché territorial.

Un amendement avait été déposé par la FA-FPT qui considérait que la proposition d'une possibilité supplémentaire de promotion interne au choix en catégorie A, pour les fonctionnaires de catégorie B exerçant l'emploi de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants ne devait pas se faire au détriment d'un autre vivier d'agents, *« les fonctionnaires territoriaux de catégorie B qui ont exercé les fonctions de directeur général des services des communes de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins deux ans »*. L'objet de l'amendement est d'ajouter cette possibilité de promotion. Cette proposition a été reprise par la DGCL.

Le texte 11 a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.

Texte 12 : projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale

Le conseil de discipline se réunit, à la diligence de son président :
-soit au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent pour le département où exerce le fonctionnaire concerné,
- soit au tribunal administratif.

Dans le cadre du rapport de M. Ravignon, le projet de texte autorise la réunion du conseil de discipline en sous-préfecture ou dans une collectivité territoriale.
Le président du conseil de discipline continuera à choisir le lieu de la réunion.

Trois amendements avaient été déposés :

- **La CFDT sollicitait la suppression de la possibilité de réunir le conseil de discipline au sein même de la collectivité estimant que le lieu du conseil de discipline devait rester neutre et qu'il convenait de s'assurer de l'absence de pression, de situation intimidante, de mise**

en lumière de l'agent devant ses collègues. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL

- **L'UNSA se prononçait en faveur de la proximité en proposant que le conseil puisse se réunir au siège d'une collectivité ou d'un établissement public de l'arrondissement de la résidence administrative de l'agent, à l'exclusion du siège de sa propre collectivité ou de son propre établissement public. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL**
- **L'amendement du collège employeur visait à limiter les lieux de réunion du conseil de discipline lorsque celui-ci était organisé par le CDG et à maintenir l'existant dans ce cadre, à savoir une réunion au sein du CDG ou du tribunal administratif. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable de la part de la DGCL.**

Ce texte a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : 10 défavorables, 2 favorables
- Collège des organisations syndicales : Unanimement défavorable (12).
Il devra être représenté.

Transposition de la réforme de la haute fonction publique à la territoriale
Liste des emplois fonctionnels

Niveau	Emplois
1er niveau	DGS des régions hexagonales (= régions > 2 000 000 habitants) DGS des départements à compter de 1 900 000 d'habitants DGS des EPCI à fiscalité propre à compter de 800 000 habitants DGS de la métropole de Lyon DGS des communes à compter de 400 000 habitants
2ème niveau	DGS des régions d'outre-mer DGS des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte DGS des départements entre 900 000 et moins de 1 900 000 habitants DGS des EPCI à fiscalité propre et EPT entre 400 000 et moins de 800 000 habitants DGS des communes entre 150 000 et moins de 400 000 habitants DGS du CNFPT DGS mutualisés commune/EPCI dont la population EPCI + ½ population commune atteint au moins 400 000 habitants
3ème niveau	DGS des départements de moins de 900 000 habitants DGS des EPCI à fiscalité propre et EPT de 40 000 habitants à moins de 400 000 habitants DGS mutualisés commune/EPCI dont la population EPCI + ½ population commune compte moins de 400 000 habitants DGS des communes entre 40 000 et moins de 150 000 habitants DGS de St-Pierre-et-Miquelon, St-Martin et St-Barthélémy DG des CIG DG des CDG à compter de 30 000 agents DGA des régions DGA des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte DGA des départements à compter de 900 000 habitants DGA des EPCI à fiscalité propre et EPT propre de 150 000 habitants à moins de 400 000 habitants DGA de la métropole de Lyon

Niveau	Emplois
	DGA mutualisés commune/EPCI dont la population EPCI + ½ population commune atteint au moins 400 000 habitants DGA des communes de plus de 150 000 habitants Expert de haut niveau et directeur de projet (groupes I et II) DGA CNFPT
4ème niveau	Autres emplois fonctionnels administratifs ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3.

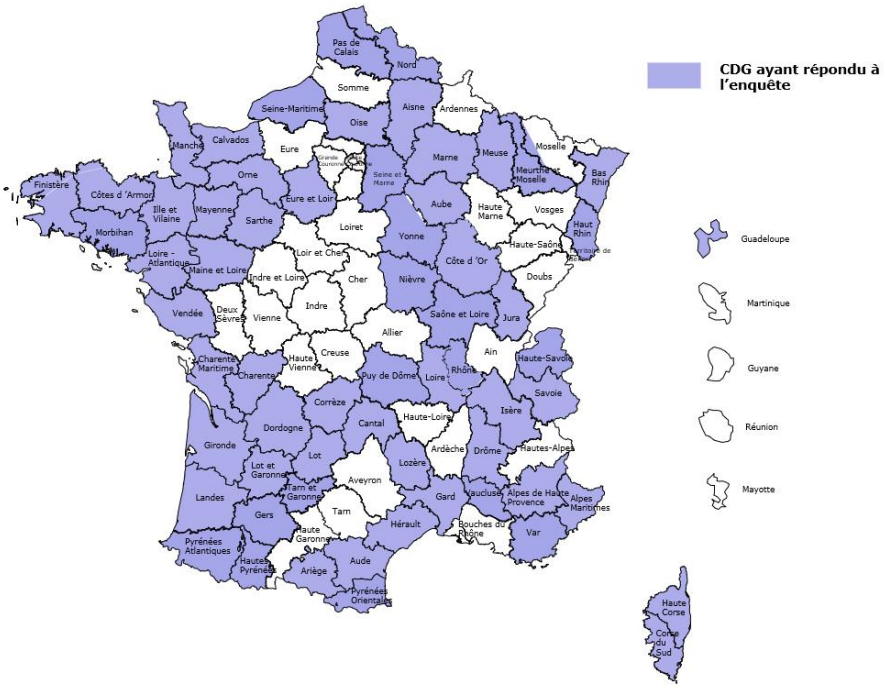
Analyse sur le statut et la promotion des secrétaires généraux de mairie

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession, afin d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement. Cette loi a été complétée par quatre décrets d'application ainsi qu'une circulaire datée du 18 octobre 2024 (PTDB2427351J).

Dans une volonté de revalorisation et de reconnaissance des fonctions de secrétaire général de mairie, la loi a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C actuellement en poste. Ainsi, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, la loi permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de poste ouverts à la promotion soit préalablement déterminée, permettant 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.

L'article 3 du décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 prévoit qu'un *« bilan de ce dispositif est présenté annuellement devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. »*

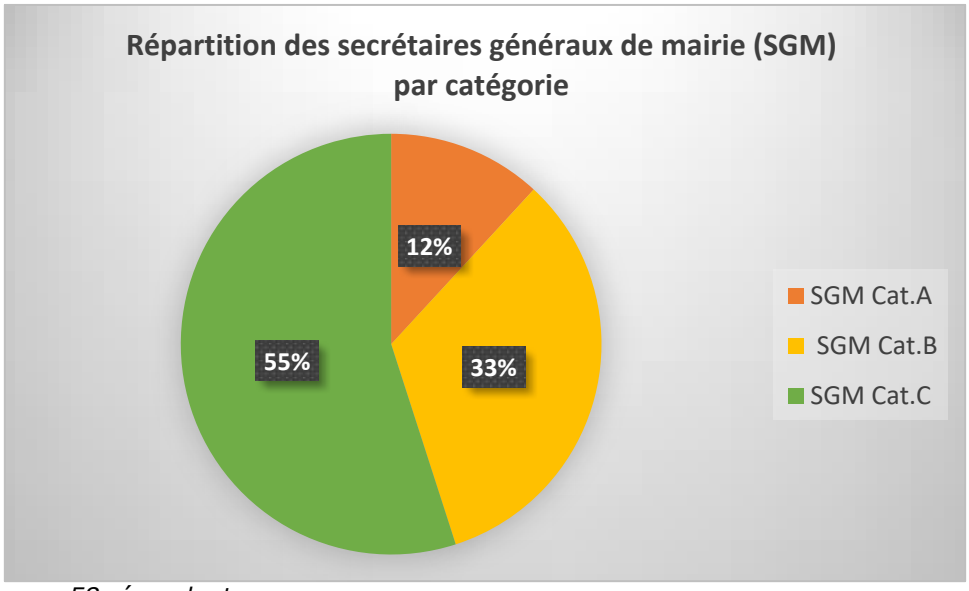
Pour la réalisation de ce bilan, la Direction générale des collectivités locales et la FNCDG se sont associées pour procéder à une **évaluation quantitative au niveau national** de la mise en œuvre de ce dispositif. A ce titre, un **questionnaire** a été adressé à l'ensemble des Centres de gestion le 16 mai dernier. Après trois relances (17 juin, 10 juillet, 2 septembre), 65 Centres ont transmis des données à la FNCDG.



FNCDG-SH
Septembre 2025

Parmi les 65 CDG ayant répondu à l'enquête sur le plan de requalification de secrétaire général de Mairie, 19 552 communes de moins de 2 000 habitants ont été recensées.

Graphique 1 : Répartition des secrétaires généraux de mairie (SGM) par catégorie

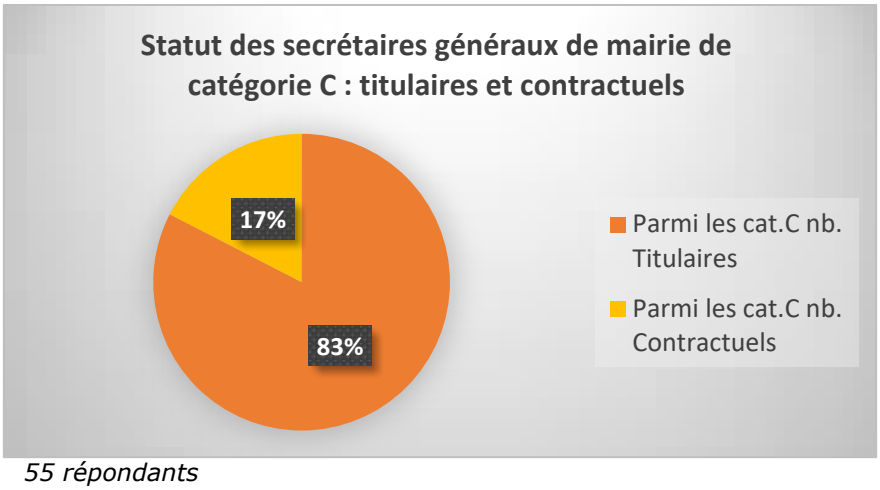


58 répondants

Ce graphique montre la répartition des secrétaires généraux de mairie selon leur catégorie hiérarchique et met en évidence la forte prédominance des agents de catégorie C occupant des fonctions de secrétaire général de mairie (SGM).
En effet, la majorité des SGM, soit **55 %**, appartient à la **catégorie C**. Les agents des catégories B et A représentent respectivement **33 %** et **12 %** du total.

L'objectif de la réforme visant à revaloriser le métier de SGM est notamment de permettre à des agents de catégorie C relevant des grades d'avancement C2 et C3 d'être promus en catégorie B, reconnaissant ainsi l'importance et la complexité de leurs fonctions.

Graphique 2 : Statut des secrétaires généraux de mairie de catégorie C

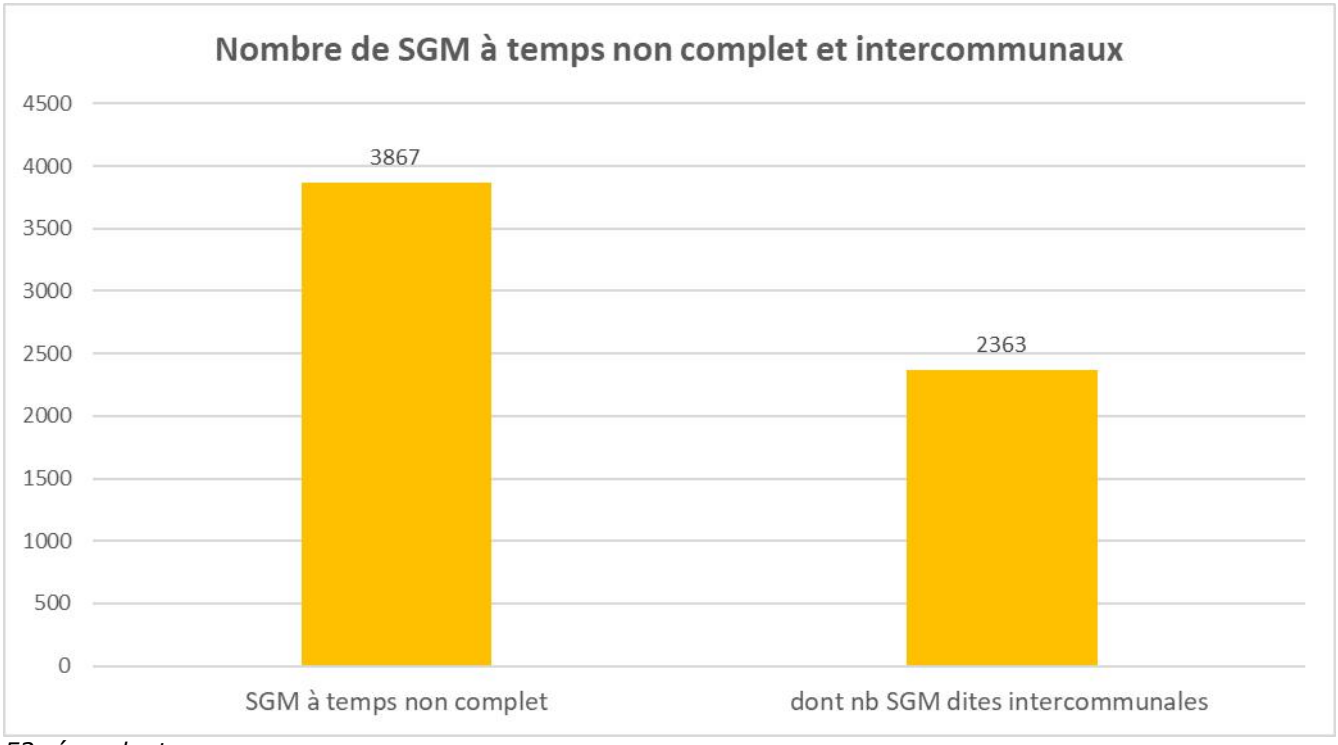


55 répondants

Ce second graphique se concentre uniquement sur les SGM de catégorie C et précise la répartition des SGM de catégorie C selon leur statut. Il montre que **82 %** d'entre eux sont des agents **titulaires**, tandis que **18 %** sont des **agents contractuels**.

Bien que les titulaires soient majoritaires, il est à noter que le plan de requalification prend en compte les services accomplis en tant qu'agent contractuel ou adjoint administratif de catégorie C1 pour le calcul de la durée de **quatre ans de services publics effectifs** dans ces fonctions de SGM.

Graphique 3 : Secrétaires généraux de mairie à temps non complet

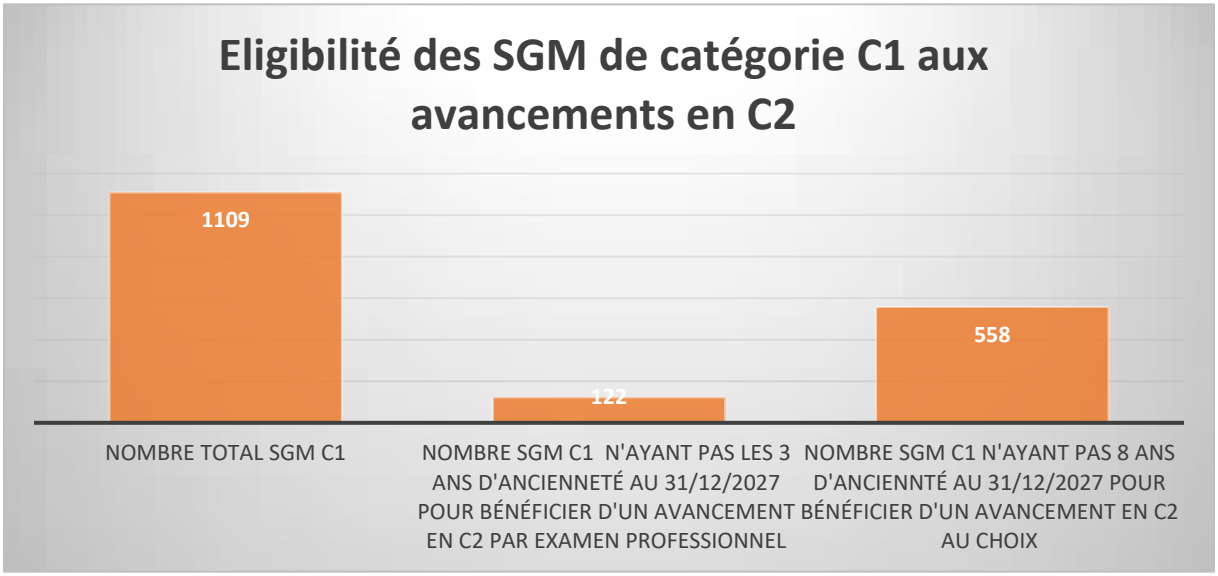


52 répondants

Ce graphique indique le nombre de SGM de catégorie C travaillant à temps non complet, soit **3 867** agents sur un total de 7 175 agents SGM de catégorie C (54%). Parmi eux, **2 363** sont des SGM dits "intercommunaux", c'est-à-dire qu'ils exercent leurs fonctions pour plusieurs communes.

Le plan de requalification est conçu pour être inclusif, en reconnaissant l'ancienneté de ces agents sur une base égale à celle des agents à temps complet en prévoyant une reprise d'ancienneté à 100% pour tous les agents, quelle que soit leur quotité de temps de travail. C'est une mesure clé pour élargir l'éligibilité et maximiser l'impact de la promotion.

Graphique 4 : L'avancement de C1 en C2 : un obstacle à la promotion



50 répondants

Le plan de requalification s'adresse **exclusivement aux agents de catégorie C2 et C3.**

Sur les 50 CDG ayant indiqué la part des agents C1 parmi l'ensemble des agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, il apparait que cette part est de 20% (1109 agents sur un total de 5777).

Le graphique souligne la part des agents de niveau C1 qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté pour passer au niveau C2 (3 ans pour un examen professionnel ou 8 ans pour un avancement au choix), qui demeurent aujourd'hui bloqués en C1 et qui, de fait, ne peuvent pas bénéficier du plan de requalification, dispositif de promotion temporaire et exceptionnel qui prendra fin le 31 décembre 2027.

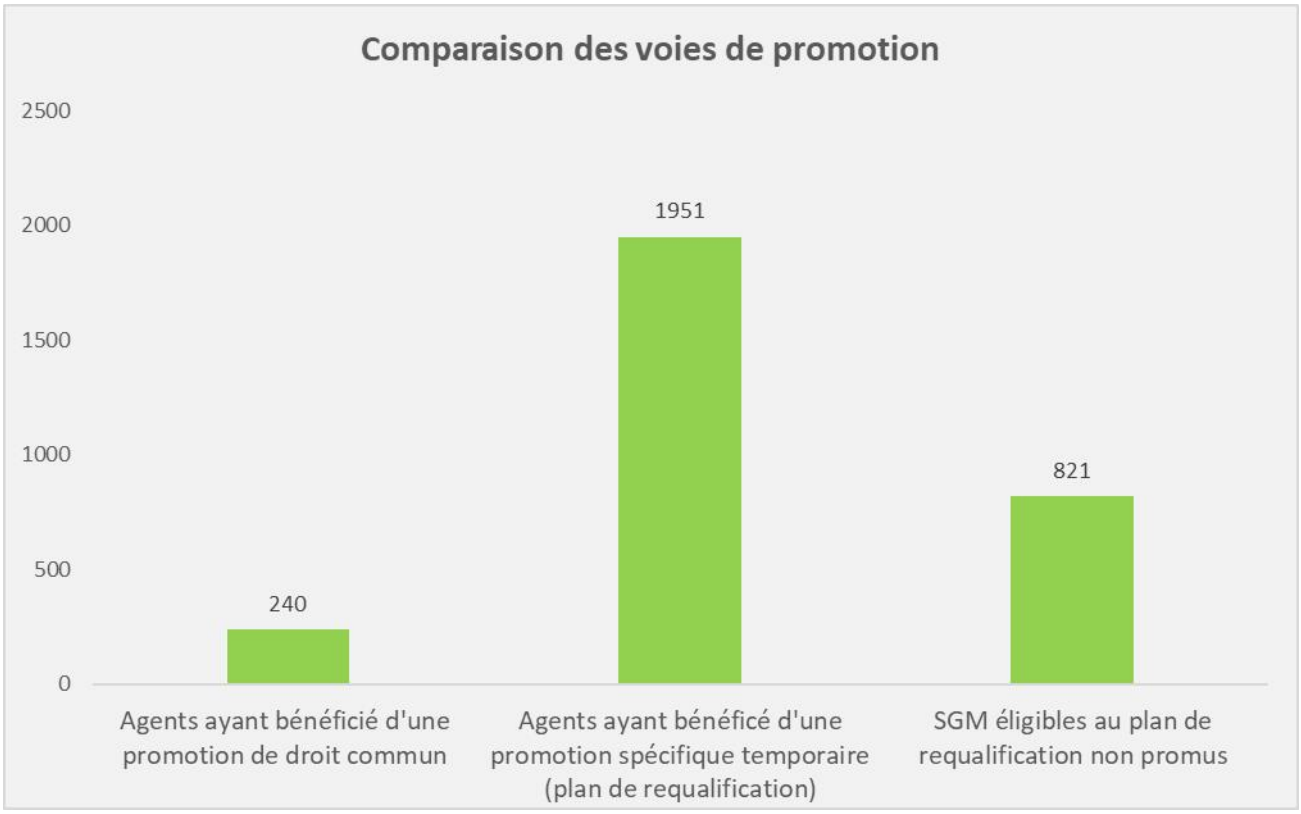
Sur un total de **1109 agents de catégorie C1**, ce sont **680** (61%) qui ne possèdent pas les conditions statutaires requises pour évoluer vers un grade d'avancement :

- 122 agents ne disposent pas de l'ancienneté nécessaire pour se présenter à un examen professionnel (18% des agents non éligibles à un avancement et 11% des agents en C1)
- 558 agents ne disposent pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un avancement au choix (82% des agents non éligibles à un avancement et 50% des agents en C1).

Ces chiffres illustrent les contraintes des conditions statutaires d'avancement de grade de droit commun, par la voie du choix ou de l'examen professionnel, compte-tenu de l'ancienneté requise.

Ils démontrent ainsi la limite du bénéfice du plan de requalification et la nécessité de disposer d'un autre dispositif pérenne, comme la formation qualifiante.

Graphique 5 : Comparaison des voies de promotion



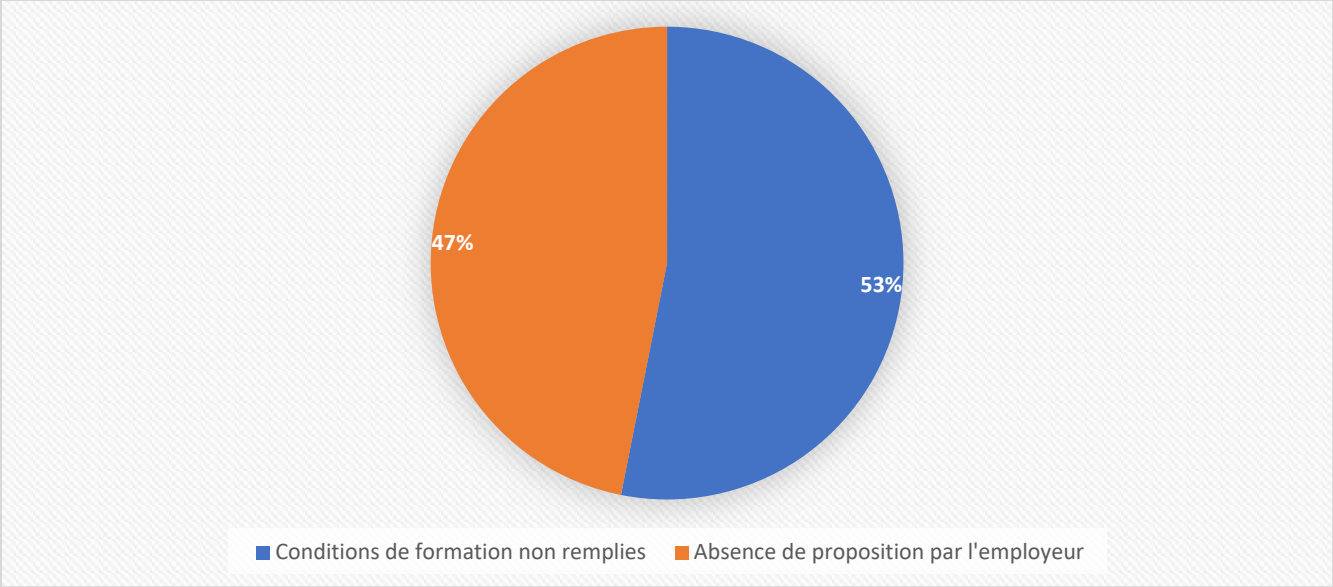
57 répondants

Ce graphique met en perspective la part des agents ayant bénéficié d'une promotion de droit commun et celle liée au plan de requalification. Il révèle l'impact significatif de ce dernier, qui a permis la promotion de près de **1 951 agents sur les 2191 agents ayant été promus**, soit 89%, alors que les agents ayant bénéficié d'une promotion interne de droit commun ne représentent que 11% des agents promus.

Le plan de requalification est devenu le principal vecteur de promotion des SGM vers la catégorie B.

Le plan de requalification a produit des effets significatifs, mais tous les agents éligibles ne seront pas promus comme le reflète le graphique suivant. C'est pourquoi le dispositif plan de requalification doit être réadapté.

Graphique 6 : les causes de la non-promotion



32 répondants

32 CDG parmi les répondants évoquent les raisons pour lesquelles des SGM éligibles (avec plus de quatre ans d'expérience en catégorie C1) n'ont pas été promus.
Deux causes sont principalement évoquées :

- Des conditions de formation non remplies : L'agent n'a pas suivi ou validé les formations obligatoires préalables nécessaires
- Dans 47% des cas évoqués, il s'agit d'une décision de l'autorité territoriale de ne pas proposer l'agent à la promotion, bien qu'il remplisse les conditions d'ancienneté.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Bilan du Congrès 2025

Le Congrès a eu lieu du mercredi 4 au vendredi 6 juin 2025 à Lille Grand Palais.

Cette manifestation, organisée avec l'appui du Centre de Gestion du Nord, avait pour thème *« quel service public local à l'horizon 2030 ? »*.

Le congrès s'est déroulé sur trois jours de travaux avec trois séances plénières (2 tables-rondes et une assemblée générale de la FNCDG où a été votée à l'unanimité une contribution sur l'évolution de la Fonction publique territoriale) et 2 ateliers.

Cette manifestation a réuni 67 CDG et 485 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels, presse, accompagnants).

Michel HIRIART, Président de la Fédération, et Eric DURAND, Président du CDG 59, ont ouvert ce Congrès, en compagnie de Damien CASTELAIN, Président de la Métropole européenne de Lille, Jean-Luc DETAVERNIER, Vice-président du Département du Nord en charge des ressources humaines et Guillaume AFONSO, Secrétaire général adjoint de la Préfecture du Nord, qui ont su témoigner auprès des congressistes du dynamisme du département et de la Métropole Lilloise.

Le Ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification, Monsieur Laurent MARCANGELI, et la Ministre déléguée auprès du Ministre de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, chargée de la ruralité, Françoise GATEL, en dépit de leur absence, ont tenu à enregistrer un message vidéo qui a été diffusé aux congressistes.

Plusieurs personnalités politiques ont participé aux débats, dont :

- Anicet LE PORS, ancien Ministre de la Fonction publique
- Isabelle FLORENNES, Sénatrice des Hauts-de-Seine
- Violette SPILLEBOUT, Députée du Nord
- Gil AVEROUS, Ancien Ministre, Maire de Châteauroux, Président de Châteauroux Métropole, Président de Villes de France
- Philippe LAURENT, Président du CSFPT et porte-Parole de la CET
- Vincent LE MEAUX, 1er Vice-Président de la FNCDG, Président du CDG des Côtes-d'Armor
- Jean-Marc FRIZOT, 3ème Vice-Président de la FNCDG, Vice-Président du CDG de la Saône et Loire
- Eric DURAND, 6ème Vice-Président de la FNCDG, Président du CDG du Nord
- Anne THIBAULT, Présidente du CDG de la Seine et Marne
- Murielle FABRE, secrétaire générale de l'AMF

FNCDG – SM
Septembre 2025

- Bernard GÉRARD, Maire de Marcq-en-Baroeul, Président de l'association des maires du Nord
- Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Présidente du FIPHFP
- Yoann NEDELEC, Président du CNFPT

Les autres intervenants étaient :

- Pierre-André DURAND, Préfet de la Région Occitanie et de Haute-Garonne, Président de l'association du corps préfectoral
- Pascal MATTHIEU, Sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale à la DGCL
- Agnès REINER, Directrice déléguée adjointe de l'ANCT
- Mathilde ICARD, Cheffe du service statutaire, du développement des compétences et de la donnée à la DGAFP
- Paul FRIMAT, Professeur émérite de médecine du travail à l'Université de Lille, Président de l'institut de santé au travail du nord de la France
- Emmanuelle PROUET, Cheffe de projet, Haut-Commissariat à la stratégie et au plan
- Olivier DUCROCQ, Président de l'ANDCDG
- Emmanuelle ABINAL, Directrice du CDG de Lozère, Vice-Présidente de l'ANDCDG
- Pascale CORNU, Directrice du CDG du Bas-Rhin, Vice-Présidente de l'ANDCDG
- Vincent LESCAILLEZ, Président de l'Association Nationale des DRH des grandes collectivités
- Hélène GUILLET, Directrice du CDG de Loire-Atlantique, Présidente du SNDGCT
- Damien MARTINEZ, Fédération CGT des services publics
- Pascal KESSLER, Secrétaire général, FA-FPT
- Eric LANDOT, Avocat au Barreau de Paris
- Lorène CARRERE, Avocate au Barreau de Paris
- Marjorie ABBAL, Avocate au Barreau de Paris

38 partenaires étaient présents et occupaient 42 stands : 7 partenaires OR, 9 partenaires ARGENT et 22 partenaires BRONZE. Un 38ème partenaire, JLM MEDICAL, qui s'était engagé de longue date, s'est désengagé au dernier moment du fait d'un problème médical et n'a pas pu être remplacé.

- ADELYCE
- ALAN
- LE CNFPT
- L'UGAP
- CNP ASSURANCES
- LA MNT
- MUTAME
- CIRIL GROUP
- LE CNAS
- COLLECTEAM
- INTERSTIS
- KOESIO
- LA GAZETTE
- INTERIALE
- SIACI SAINT HONORÉ

- MUT'EST
- WEKA
- FIM MEDICAL
- GMF ASSURANCES
- LA BANQUE FRANCAISE MUTUALISTE
- ATEP SERVICES
- LA CANUT
- CAP TERRITOIRES
- CEGEDIM
- SLIB-EKLESIO
- GROUPAMA
- INDEED
- LEFEBVRE DALLOZ
- LEXISNEXIS
- MGEFI
- MUTUELLE MOAT
- RELYENS
- SWILE
- UP COOP
- MEDISPACE
- BERGER-LEVRAULT
- MAIRES DE FRANCE
- ET LE GIP INFORMATIQUE DES CENTRES

Les constats déjà opérés lors des précédentes éditions se sont répétés à l'occasion de cette édition :

- Le vendredi matin attire moitié moins de personnes que les deux premiers jours, et celles présentes arrivent en retard à la table-ronde
- Il y a toujours plus de personnes inscrites aux différentes soirées et aux déjeuners que de personnes présentes, occasionnant des pertes financières.

Les vidéos, photos et documents sont à retrouver en ligne sur le site Internet du Congrès https://congres.fncdg.com/editions-precedentes/lille-grand-palais-2025/

BUDGET CONGRÈS LILLE GRAND PALAIS
DU 4 AU 6 JUIN 2025

L'autofinancement à la charge de la FNCDG s'élève à 35 165,69€.
Cette part est bien inférieure au regard des précédentes éditions (85 000€ lors de l'édition de la Baule en 2018, 145 000€ pour l'édition de Marseille en 2022).
Cette évolution s'explique par plusieurs éléments :

- Plus de participations de partenaires
- Une maîtrise de certaines dépenses notamment de restauration
- Des coûts augmentés lors de la précédente édition par le report de l'événement lié à la crise COVID.

INTITULE	BUDGET
DÉPENSES	
Location Lille Grand Palais (Palais, logistique, pauses café, hôtesses, captation vidéo, projection vidéo, sécurité)	*112 633,78 €*
Soirée Palais des Beaux-Arts (location espace, traiteur, logistique, animation)	*41 868,02 €*
Dîner de Gala (salle, traiteur, musique, logistique)	*61 775,24 €*
Traiteurs déjeuners à Lille Grand Palais	*37 696,53 €*
Animateurs des tables-rondes	*3 520,00 €*
Frais de Communication (plaquettes, kakemonos, goodies, cadeaux…)	*41 812,92 €*
Retranscription séances & photographe	*10 836,00 €*
Frais de déplacement & hébergement FNCDG	*13 419,92 €*
Frais de déplacement & hébergement intervenants	*5 194,89 €*
Programme accompagnants (visite Gand)	*3 918,00 €*
Agence Perspectives & Organisations (inscriptions, badges, support…)	*25 230,40 €*
Création Site Internet	*3 732,00 €*
Mise à disposition du personnel du CDG 59 et facturation du magazine du CDG	*13 775,08 €*
Dépenses annexes (talkies walkies, fournitures, décoration, transporteur, VTC…)	*9 302,91 €*
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	**384 715,69 €**
RECETTES	
Sponsors (stands + prestations supplémentaires)	*189 750,00 €*
Participation Congressistes (185)	*74 600 €*
Participation Accompagnants (14)	*5 600,00 €*
Subvention CDG 59	*40 000,00 €*
Subvention Département du Nord	*20 000,00 €*
Subvention Métropole européenne de Lille	*20 000,00 €*
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	**349 550 €**
AUTOFINANCEMENT FNCDG	**35 165,69 €**

AVENANT N°2 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 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 :

- 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 œuvre 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 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, 2025), 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
- 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 équitablement après accord des parties selon les modalités prévues à l'article 3.

Article 3 : Participation financière des parties

Les charges mentionnées à l'article 2 seront évaluées et chiffrées dans un état prévisionnel élaboré au début de chaque année et validé par les deux parties. Cet état précise la prise en charge par chacune des parties des charges que l'article 2 ne mentionne pas comme devant être partagées à part égale. Chaque partie participera équitablement à cette prise en charge.

Article 4 : Durée

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il s'achèvera en même temps que la convention initiale qu'il modifie, à savoir le 21 novembre 2026.

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

Fait à Paris, Le …

en 2 exemplaires

Pour le CNFPT

Yohann NEDELEC

Pour la Fédération Nationale des Centres de Gestion

Michel HIRIART

ACCORD-CADRE ENTRE LE CNFPT ET LA FNCDG

ANNEXE FINANCIERE 2025

Cette annexe définit la répartition des charges et des contributions financières entre le CNFPT et la FNCDG pour la participation commune au Salon des maires et des collectivités locales dans le cadre de l'avenant n°1 à l'accord-cadre signé le 22 novembre 2023.

Participation aux salons professionnels

Salon concerné : Salon des maires et des collectivités locales pour 2025.

- Charges partagées :

Inscriptions.
Location et aménagement des espaces.
Réalisation et impression de visuels (bâches, kakémonos, plaquettes).
Audiovisuel.
Livraison de matériels.

- Charges spécifiques :

Coûts additionnels répartis après accord.

Répartition des coûts pour 2025

- **Salon des maires 2025 (18-20 novembre) :**

Coût total de location d'espace : 48 270 € TTC.

Répartition :

- ✓ CNFPT : 24 135 € TTC.
- ✓ FNCDG : 24 135 € TTC.

Stand partagé (création, montage, décoration) :
Prise en charge par le CNFPT : 40 000 € TTC.

AVENANT A LA CONVENTION DE PARTENARIAT « HoRHizons 2025 »

Entre

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 41 quai d'Orsay, 75007 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur David LISNARD, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « AMF »,

L'Association des maires ruraux de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 302 rue Garibaldi, 69007 Lyon
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Michel FOURNIER, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « AMRF »,

L'Association des petites villes de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 42, boulevard Raspail, 75007 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Christophe BOUILLON, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « APVF »,

Le Centre national de la fonction publique territoriale, dont le siège social est situé 80 rue de Reuilly, CS 41232, 75578 PARIS Cedex 12
Représenté aux fins de la présente convention par Monsieur Yohann NEDELEC, en sa qualité de Président,
Ci-après désigné « CNFPT »,

Départements de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 6 Rue Duguay Trouin, 75006 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur François SAUVADET, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « Départements de France »,

La Fédération nationale des centres de Gestion, dont le siège social est situé 80 rue de Reuilly, 75012 PARIS
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Michel HIRIART, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « FNCDG »,

France urbaine, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 22-28 rue Joubert, 75009 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Madame Johanna ROLLAND, en sa qualité de Présidente,
Ci-après désignée « France urbaine »,

Intercommunalités de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 22 rue Joubert, 75009 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Sébastien MARTIN, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « Intercommunalités de France »,

Régions de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 1 quai de Grenelle, 75015 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Madame Carole DELGA, en sa qualité de Présidente,
Ci-après désignée « Régions de France »,

Villes de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 94 Rue de Sèvres, 75007 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Gil AVEROUS, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « Villes de France »,

Ci-après conjointement désignés « **les Parties** »

Il est exposé ce qui suit :

PREAMBULE

L'AMF, association créée en 1907 reconnue d'utilité publique dès 1933, est aux côtés des maires pour défendre les libertés locales et la décentralisation, apporter une aide aux élus dans la gestion quotidienne et porter leur voix sur les dossiers nationaux et internationaux. L'association veille sans relâche à ce que la décentralisation garantisse au bloc communal une réelle autonomie de gestion des affaires locales et s'implique avec force pour que les maires disposent de moyens juridiques et financiers suffisants pour assurer leurs missions.
L'adhésion quasi-totale des maires et des présidents d'intercommunalité (plus de 34 000 adhérents) fonde sa représentativité et la légitimité de son action auprès des pouvoirs publics. Représentant toutes les sensibilités politiques et sans lien avec aucun intérêt privé, l'AMF agit en toute indépendance.
L'AMF assure deux grandes missions au service de ses adhérents :

- être une force de proposition et de représentation ;
- assurer une fonction de conseil, d'information permanente et d'aide à la décision.

Appuyée sur un réseau territorial de 102 associations départementales, dans l'Hexagone et en outre-mer, l'AMF est forte de sa proximité avec ses adhérents.

L'AMRF, créée en 1971, l'Association des maires ruraux de France (AMRF) fédère près de 13 000 maires ruraux au sein d'un réseau solidaire, en toute indépendance des pouvoirs et partis politiques. Rassemblés autour d'une identité forte, les membres de l'AMRF, militants de la ruralité, portent la voix des communes ancrées sur les territoires ruraux pour défendre leurs enjeux spécifiques.
Forte de son militantisme et de sa représentativité, l'AMRF est aujourd'hui l'interlocutrice incontournable des communes rurales auprès des pouvoirs publics et des grands opérateurs nationaux.

L'APVF (L'Association des petites villes de France) fédère depuis 1989 les villes de 2 500 à 25 000 habitants, pour promouvoir leur rôle spécifique dans l'aménagement du territoire. Association pluraliste présidée par Christophe Bouillon, Maire de Barentin, ancien député de Seine-Maritime, elle compte aujourd'hui plus de 1 200 villes adhérentes présentes dans tous les départements de France métropolitaine et d'Outre-mer.

Le CNFPT est un établissement public administratif au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Il est constitué d'un siège national, de dix-huit délégations, de quatre instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et d'un institut national des études territoriales (INET). Il exerce notamment des missions d'études et d'observation des emplois, des métiers et des compétences.

Départements de France est une association pluraliste à but non lucratif, créée en 1946, qui réunit les Présidents des 102 départements (96 départements métropolitains et 6 ultra-marins). Sa mission est d'établir une concertation permanente entre tous les Conseils départementaux sur toutes les questions intéressant l'administration départementale et la mise en œuvre des compétences transférées aux départements par les lois de décentralisation ; de représenter l'ensemble des départements auprès des pouvoirs publics nationaux et européens ; de faire connaître et veiller à la prise en compte par le gouvernement de la position officielle des présidents des Conseils départementaux sur tous les projets législatifs et réglementaires concernant les missions, compétences et activités des départements ; d'entretenir des relations étroites avec les assemblées parlementaires, afin que les positions des départements soient pleinement prises en compte dans les débats et travaux législatifs ; enfin de tisser des liens avec toutes les autres institutions et organisations de la vie économique et sociale et développer avec elles tout partenariat pouvant servir l'efficacité de l'action publique à l'échelon départemental.

La FNCDG est une association de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres, présidents de centres de gestion. Elle se compose des présidents en exercice, représentant les centres de gestion (CDG) adhérant à la fédération. La FNCDG représente les 96 CDG auprès des pouvoirs publics, coordonne les missions des centres de gestion au niveau national, incite à la coopération régionale et interrégionale des CDG, concourt à la centralisation des informations intéressant les agents et les candidats à l'emploi public, valorise l'action des CDG et contribue à la promotion et à l'évolution de la fonction publique territoriale.

France urbaine est l'association de référence transpartisane des grandes villes, métropoles, communautés et agglomérations urbaines. Créée en 2016, France urbaine compte 110 adhérents et représente 2 000 communes, de toutes tailles, dans lesquelles résident près de 30 millions de Français. L'association porte une vision politique et technique au service de ses adhérents et des citoyens en engageant un dialogue permanent avec l'ensemble des acteurs de la société (aux échelons local, national, européen et international) et en portant une vision ambitieuse de la coopération entre territoires urbains et ruraux : l' « alliance des territoires ». France urbaine éclaire la décision publique sur les principaux sujets qui concernent les territoires urbains et la décentralisation.

Intercommunalités de France est la fédération nationale des élus de l'intercommunalité. Depuis sa fondation en 1989, Intercommunalités de France promeut la coopération intercommunale et le dialogue territorial. Intercommunalités de France assure plusieurs missions fixées dans ses statuts :

- elle assure la représentation des intercommunalités auprès des pouvoirs publics nationaux (gouvernement, Parlement, agences nationales…) ;
- elle participe aux débats sur les évolutions de notre organisation territoriale et des politiques publiques décentralisées ;
- elle développe une expertise spécifique au service de ses adhérents.

Fédérant près de 1000 intercommunalités, le réseau d'Intercommunalités de France rassemble au total plus de 80 % de la population française regroupée en intercommunalité, l'association est leur porte-parole auprès des pouvoirs publics.

Régions de France est une association pluraliste qui regroupe l'ensemble des régions métropolitaines et d'outre-mer ainsi que des collectivités à statut particulier. Elle organise la concertation au sein de ses membres, assure leur représentation auprès des pouvoirs publics nationaux et européens, promeut et défend le fait régional dans une optique constante de renforcement de la décentralisation et notamment de l'échelon régional. Elle apporte une expertise technique au service des exécutifs régionaux et de leurs collaborateurs.

Villes de France rassemble les villes de 10000 à 100 000 habitants et leurs intercommunalités et intervient pour porter la voix des élus locaux et défendre les intérêts des villes de taille moyenne.
Nos villes ont en commun d'être des villes de centralité qui assurent un équilibre cohérent avec leurs bassins de vie et jouent un rôle majeur pour les habitants de leurs territoires qui au quotidien fréquentent leurs gares, leurs commerces et leurs équipements publics. Qu'elles soient proches de grandes métropoles ou situées dans des départements ruraux, elles partagent le même dynamisme, les mêmes défis et enjeux de développement. Villes de France est ainsi pleinement mobilisée pour préserver le mode de vie des villes moyennes, de plus en plus plébiscité par nos concitoyens à la recherche d'un cadre de vie plus agréable, et leur dynamisme

Les partenaires HoRHizons 2025 ont décidé de lancer une enquête flash conformément aux dispositions prévues par la convention de partenariat HoRHizons 2025.

Ainsi cette enquête flash sera dévoilée lors d'une conférence de presse commune, qui se déroulera dans les locaux de l'AMF au premier trimestre 2026. Chaque partie bénéficiera d'un temps de parole lors de cette conférence de presse.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ENQUETE FLASH

Les parties s'engagent, selon les modalités et conditions prévues à l'article 5 de la convention HoRHizons 2025, à collaborer à la réalisation et à la diffusion d'une enquête flash, selon les modalités financières et de mise en œuvre dans les mêmes conditions et proportion que celles définies pour l'enquête HoRHizons 2025.

Dans ce cadre, elles conviennent d'assurer, chacune pour partie, les tâches nécessaires à la conception, la réalisation et la diffusion de l'enquête flash et s'engagent à se réunir, à intervalle régulier pendant toute la durée des travaux de conception et de réalisation, aux fins d'examiner ensemble l'état d'avancement de la conception de l'enquête flash et décider ensemble de tous ajustements ou réorientations nécessaires.

ARTICLE 2 : MODALITES FINANCIERES

Le budget est divisé en deux lots :

- un lot n°1 qui porte sur l'enquête flash est estimé à 25 437 € TTC.

Le CNFPT prend directement en charge l'enquête réalisée par un sondeur (Qualitest) auprès de l'échantillon d'employeurs publics locaux choisi, et participe à hauteur de 18 169 €.
L'AMF lui versera une contrepartie financière de 7 268 € TTC sous forme de virement sur le compte bancaire dont les références sont les suivantes :

Nom et adresse : Centre national de la fonction publique territoriale
80 rue de Reuilly
CS 14232
75578 PARIS CEDEX 12

Titulaire du compte : Agence comptable du CNFPT
80 rue de Reuilly
CS 14232

La contrepartie de 7 268 € est divisée en 9 parts égales que l'AMF refacture respectivement aux 8 autres parties prenantes que sont l'AMRF, l'APVF, Départements de France, la FNCDG, FU, Intercommunalités de France, Régions de France, et Villes de France.

• un lot n°2 qui porte sur la conception, le maquettage et l'impression est estimé respectivement à 2 000 € et 1 500 € TTC.
Afin d'assurer une identité visuelle de l'enquête flash, elle sera éditée avec la même charte graphique que celles d'HoRHizons 2025, en y apportant les modifications jugées utiles par les parties.
Les partenaires préciseront au cours d'année le nombre d'exemplaires dont ils souhaitent disposer (dans la limite du budget global).
La FNCDG prend en charge la dépense du lot n°2 qui est divisée en 9 parts égales que la FNCDG refacture respectivement aux 8 autres partenaires que sont l'AMF, l'AMRF, l'APVF, Départements de France, FU, Intercommunalités de France, Régions de France, Villes de France.

Le budget prévisionnel de l'enquête flash est estimé à 28 937 € TTC.
La participation financière appelée auprès de chaque partie prenante sera ajustée au coût réel constaté des prestations exécutées dans le cadre de la réalisation du baromètre.

ARTICLE 3 : MODALITES DE SUIVI DE L'AVENANT A LA CONVENTION DE PARTENARIAT HORHIZONS 2025

Les personnes chargées du suivi de l'application de la convention sont :

- pour l'AMF : le directeur général adjoint et/ou chargé de mission FPT
- pour l'AMRF : le directeur
- pour l'APVF : le conseiller en charge de la fonction publique territoriale
- pour le CNFPT : la directrice des études et de la prospective
- pour Départements de France : le secrétaire général, directeur général adjoint
- pour la FNCDG : la responsable des affaires juridiques
- pour France urbaine : le conseiller en charge de la fonction publique territoriale
- pour Intercommunalités de France : le responsable du pôle institutions et administration
- pour Régions de France : le conseiller fonction publique et/ou le chargé d'études juridiques
- pour Villes de France : le chargé de mission en charge de la fonction publique territoriale

ARTICLE 4 : DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est établi pour une durée allant jusqu'à la conférence de presse qui se déroulera au premier trimestre 2026. Chaque partie peut y mettre fin sans donner plus d'explication et à sa convenance, par courrier recommandé avec accusé de réception sous réserve d'un préavis de 1 mois. Elle pourra demander le retrait du logo et de la mention de sa participation à l'enquête flash.

Fait à Paris, en 10 exemplaires
Le

Pour l’Association des Maires de France (AMF)	Pour l’Association des maires ruraux de France (AMRF)	Pour l’Association des petites villes de France (APVF)
Pour le CNFPT	Pour Départements de France	Pour la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)
Pour France Urbaine	Pour Intercommunalités de France	Pour Régions de France
Pour Villes de France		

Projet de questionnaire enquête flash - HoRHizons 2025-2026
Version 08/09/2025

I. STRATEGIE RH DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

1. Avez-vous réussi à mettre en place la stratégie RH que vous aviez souhaitée en début de mandat ?

□ Oui
□ Non

2. Durant ce mandat, quelles ont été les orientations **principales** de votre stratégie ressources humaines ?

Réponse limitée à 5 avec ordre de priorité de 1 à 5

□ Parcours professionnel et évolution de carrière
□ Politique de recrutement et d'attractivité
□ Dialogue social
□ Fidélisation des agents
□ Mobilité interne et transition professionnelle
□ Renforcement de l'accès la formation
□ Adaptation du temps de travail
□ Politiques d'inclusion et d'égalité (handicap, femmes/hommes)
□ GPEC
□ Dé-précarisation des emplois
□ Prévention et QVCT
□ Action sociale et PSC
□ Evolution des rémunérations
□ Maîtrise de la masse salariale et des coûts RH
□ Evolution des modes de gestion
□ Autres, champ libre :

3. Selon vous, qu'est-ce qui vous a empêché de réaliser pleinement votre stratégie RH ?

Donner un ordre de priorité de 1 à 5

□ Indisponibilité des ressources sur la fonction RH
□ Insuffisance des ressources financières
□ Multiplicité/complexité du calendrier des contraintes réglementaires et instabilité du cadre normatif
□ Départs à la retraite / Turn-over des équipes
□ Tension sur les métiers et les recrutements
□ Nouvelles compétences chronophages exercées par les gestionnaires RH (expertise médicale, attestation d'honorabilité…)
□ Difficulté au niveau du dialogue social
□ Indisponibilité des ressources au sein des services
□ Modes d'accès à la FPT
□ Difficulté de mise en œuvre de certaines réformes (secrétaire général de mairie, prime en faveur du pouvoir d'achat, indemnisation des congés maladies…)
□ Autres, champ libre :

PROJET

II. RECRUTEMENT

4. Quel est le taux de postes non pourvus dans votre collectivité ?

- □ Moins de 5%
- □ De 5 à 10%
- □ De 10 à 15%
- □ Plus de 15%
- □ Ne sait pas

5. Quels sont les secteurs et services les plus impactés par les difficultés de recrutement ?

Pas de correspondance avec le BRH 2025 (Q13)

- □ Services techniques
- □ Social
- □ Santé
- □ Culture
- □ Sport
- □ Citoyenneté - état civil
- □ Petite enfance
- □ Enfance, éducation, jeunesse
- □ Gestion des fonds européens
- □ Aménagement, développement, urbanisme
- □ Infrastructures, mobilités et transports
- □ Environnement
- □ Emploi, formation professionnelle et apprentissage
- □ Sécurité
- □ Direction générale et secrétaire général de mairie
- □ Administration
- □ Direction des ressources humaines
- □ Direction des finances
- □ DSI
- □ Autres (Précisez) :
- □ Ne sait pas

6. Envisagez-vous de recruter prochainement ?

1 réponse possible

- □ Oui certainement
- □ Oui probablement
- □ Non probablement pas
- □ Non certainement pas
- □ Ne sait pas

7. Dans quel(s) secteur(s) ce ou ces recrutements vont-ils porter principalement ?

Filtre oui certainement et oui probablement Q5

Plusieurs réponses possibles

- □ Services techniques
- □ Social
- □ Santé
- □ Culture
- □ Sport
- □ Citoyenneté - état civil
- □ Petite enfance
- □ Enfance, éducation, jeunesse
- □ Gestion des fonds européens
- □ Aménagement, développement, urbanisme
- □ Infrastructures, mobilités et transports
- □ Environnement
- □ Emploi, formation professionnelle et apprentissage

PROJET

□ Sécurité
□ Direction générale et secrétaire général de mairie
□ Administration
□ Direction des ressources humaines
□ Direction des finances
□ DSI
□ Autres (Précisez) :
□ Ne sait pas

III. MASSE SALARIALE

8. Quelle est votre stratégie actuelle pour maitriser la masse salariale ?

Donner un ordre de priorité de 1 à 5

□ Redéfinir les besoins et/ou différer les recrutements
□ Réduire les effectifs
□ Limiter le régime indemnitaire
□ Redéfinir l'offre de service public (ré-aménagement des plages horaires, fermetures de service public, moindre mise à disposition d'agents, changement des modes de subventionnement, réduction des capacités d'accueil, suppression de certains dispositifs…)
□ Adopter de nouveaux modes de gestion (externalisation, DSP, mutualisation…)
□ Réviser la tarification des services publics
□ Autre (Précisez) :

9. Quelles sont les mesures qui ont fait le plus évoluer la masse salariale de votre collectivité au cours de ce dernier mandat ?

Mesures relevant de votre pouvoir de décision

Donner un ordre de priorité de 1 à 5

□ Renforcement de l'action sociale
□ Avancement de grades et d'échelons
□ Mise en place d'une nouvelle politique publique, d'un nouveau dispositif
□ Revalorisation du régime indemnitaire
□ Mise en œuvre de la prime en faveur du pouvoir d'achat
□ Départ à la retraite et remplacement des agents
□ Autres (Précisez) :

Mesures externes/exogènes

Donner un ordre de priorité de 1 à 5

□ Hausse du SMIC
□ Revalorisation du point d'indice
□ Revalorisation/relèvement des bas salaires (Cat C et B)
□ Hausse de la participation des employeurs aux titres de transport
□ Pénalités liées au non-respect des obligations des politiques inclusives et d'égalité
□ Mise en place de la participation à la PSC
□ Augmentation du taux de la contribution employeur CNRACL
□ Financement des frais de formation des apprenti(e)s dans le secteur public local
□ Mise en œuvre de l'indemnité de précarité pour les contractuels
□ Plafonnement de l'indemnisation du congés maladie ordinaire
□ Allongement de la durée de départ à la retraite
□ Hausse de la prime d'assurance liée à la sinistralité
□ Autres (Précisez) :

PROJET

IV. FORMATION

10. Avez-vous renforcé l'accès à la formation des agents et selon quelles modalités ?

Plusieurs réponses possibles

□ Mise en place d'une charte formation
□ Renforcement du dialogue encadrant/agent sur les besoins de compétences et de formation durant l'entretien professionnel annuel
□ Promotion/communication sur la nécessité de se former tout au long de la vie et sur le droit à la formation
□ Mise en place de modalités d'accompagnement des transitions professionnelles
□ Développement des pratiques d'autoformation et mise à disposition de ressources formatives
□ Sacralisation de temps de formation dans le planning d'activité des agents
□ Redéfinition des plans de formation
□ Politique d'apprentissage
□ Création de dispositifs internes de formation et d'accompagnement
□ Développement des pratiques de tutorat/mentorat/coaching
□ Autres (Précisez) :

11. Un renforcement de la formation professionnalisante des agents a-t-il été constaté au regard de l'évolution des besoins en compétences ?

□ Oui
□ Non

V. PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (PSC)

12. Quelle est la part des agents au sein de votre collectivité qui ont sollicité la participation de l'employeur à la PSC au titre de la prévoyance ?

□ Moins de 10%
□ De 10 à 20%
□ De 20 à 50 %
□ De 50% à 90%
□ Plus de 90%

PROJET