Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Comité stratégique (COSTRAT)
réforme pour l'attractivité de la fonction publique
Jeudi 30 mars 2023

A l'occasion du dernier Conseil commun de la fonction publique du 2 février 2023, le ministre Stanislas GUERINI avait annoncé le lancement de deux projets dans le cadre d'une réforme pour l'attractivité de la fonction publique : celui relatif à la refonte des accès, des parcours et carrières et des rémunérations dans la fonction publique, et celui relatif à la mise en place d'un programme d'amélioration continue des conditions de travail des agents « Fonction publique + ».

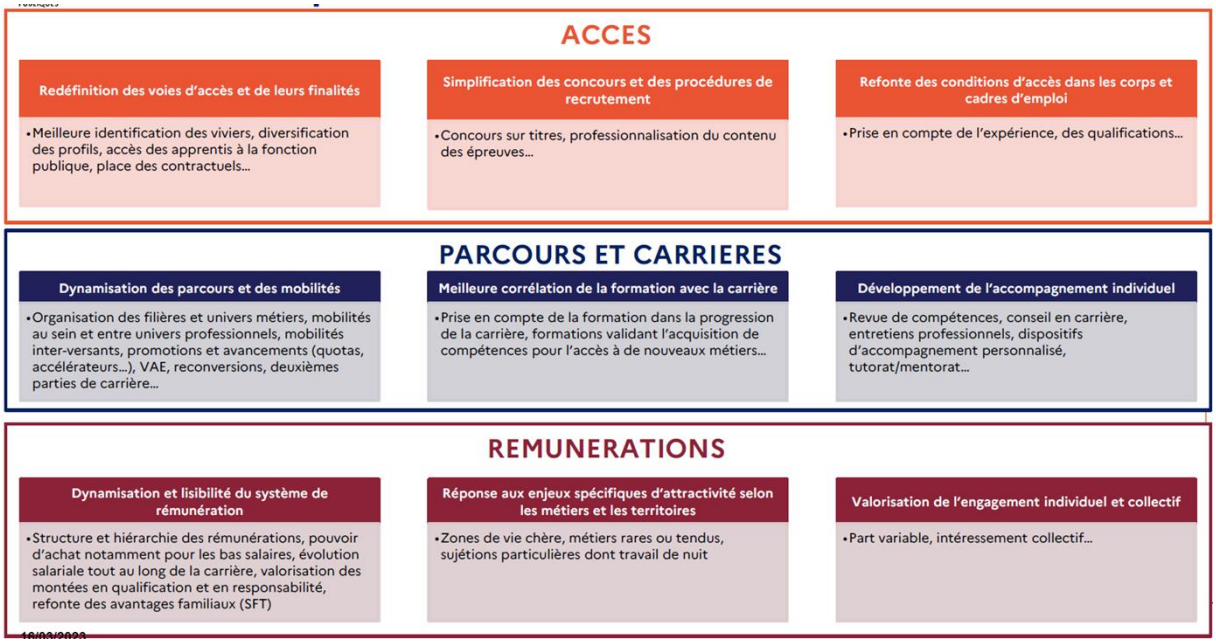
Le premier comité stratégique « attractivité de la fonction publique », auquel ont été conviés des représentants des employeurs publics et des directeurs d'administration centrale, présidé par Stanislas GUERINI, s'est réuni le 30 mars dernier. Cette réunion à laquelle participait Michel HIRIART, Président de la FNCDG, a porté sur les points suivants :

1. Point d'étape sur la refonte des accès, des parcours et des rémunérations
2. Point d'étape sur le programme « Fonction publique + »
3. Lancement de la marque « Choisir le service public »
4. Tenue du Salon national de l'emploi public et déclinaison territoriale.

Lors de cette rencontre, Michel HIRIART est intervenu sur plusieurs problématiques : la promotion interne, les concours sur titres, les secrétaires de mairie, l'usure professionnelle.

1. Les projets Accès, parcours, rémunérations et Fonction publique +

Concernant la démarche Accès, parcours, rémunérations (APR), les réflexions portent sur les thématiques suivantes :
- Accès (dont les concours et l'accès des apprentis à la fonction publique)
- Parcours et carrières (dont l'assouplissement des quotas et la formation)
- Rémunérations (dont la différenciation territoriale et la prime d'intéressement)



Pour fonction publique +, six thématiques ont été identifiées :
- Pratiques managériales (dont l'évaluation)
- Accompagnement RH
- Conditions de vie et santé au travail (dont la déclinaison du plan santé au travail)
- Environnement et équipement professionnel (dont les espaces de travail et le numérique)
- Egalité professionnelle et responsabilité sociétale
- Logement.

Evolution des pratiques managériales	• Confiance, responsabilisation, droit à l'erreur, délégation, autonomie • Evaluation • Formation des managers
Simplification de l'accompagnement RH	• Réponse aux irritants • Simplification des procédures • Réorientation de la filière RH vers l'accompagnement des agents
Amélioration des conditions de vie et santé au travail	• Déclinaison du Plan Santé au Travail, et prise en compte de l'usure professionnelle • Sport santé au travail • Articulation vie privée-vie professionnelle – temps de travail • Protection des données et déconnexion • Sécurité et protection fonctionnelle
Adaptation de l'environnement et de l'équipement de travail	• Espace de travail • Équipement numérique
Renforcement de l'égalité professionnelle et de la responsabilité sociétale	• Egalité professionnelle (dont violences sexuelles et sexistes et santé des femmes) • Diversité • Handicap • Engagement • Transition écologique, sobriété énergétique, décarbonation…
Facilitation du logement	• Offre de logements • Connaissance des dispositifs

Des groupes de travail associant les employeurs territoriaux représentés au sein de la Coordination des employeurs territoriaux se tiennent selon un rythme de deux séances par mois en moyenne.

La première a eu lieu le 16 mars sur la question des concours, de l'apprentissage et de la promotion interne.
La deuxième réunion s'est déroulée le 30 mars sur la santé et la sécurité au travail.

Lors de la réunion du 13 avril, les échanges ont porté sur la filière administrative, sur la filière sanitaire et sociale et sur la formation.

Le 27 avril ont été abordées les thématiques de l'égalité professionnelle et du logement.

Le 11 mai, la réunion sera axée sur la rémunération, la différenciation territoriale, les primes d'intéressement et le régime indemnitaire.

Le ministre Stanislas GUERINI a souhaité, afin de faciliter le suivi de ces projets très denses, que soit désigné au sein de la CET une association ou un établissement *« chef de file »* pour chacun des thèmes identifiés. Les membres de la coordination ont souhaité identifier des représentants élus par thématique, sans chef de filât. Les conseillers techniques des membres de la coordination des employeurs sont associés à chacune des réunions.

Par ailleurs, Stanislas GUERINI et la ministre déléguée en charge des Collectivités territoriales et de la ruralité, Dominique FAURE, ont mandaté la DGCL pour approfondir des travaux techniques tels ceux relatifs à l'assouplissement des quotas en matière de promotion ou à la police municipale. Le groupe de travail sur la promotion interne piloté par la DGCL et associant la FNCDG et l'AMF s'est réuni le 11 avril.

De plus, les deux ministres ont également décidé de lancer une mission de préfiguration du **fonds dédié à la prévention de l'usure professionnelle et à l'accompagnement du maintien dans l'emploi et des transitions professionnelles** au sein de la FPT.
Cette mission sera confiée à la mi-mai à des personnalités qualifiées, dont l'IGA et l'IGAS et un membre de la CET qui est Michel HIRIART, Président de la FNCDG.

2. Lancement de la marque « Choisir le service public » et tenue du Salon national de l'emploi public

Amélie de MONTCHALIN avait lancé le 8 février 2022 la première plateforme de marque employeur du service public, tête de pont de la politique d'attractivité de la fonction publique voulue par le Gouvernement : choisirleservicepublic.gouv.fr.

Cette plateforme est destinée à mieux faire connaître les métiers du service public et attirer de nouveaux talents, à des fins d'attractivité de l'engagement dans la fonction publique.

Les offres d'emploi actuellement recensées sur le site place de l'emploi public ont été basculées sur la plateforme choisirleservicepublic.gouv.fr.

Une campagne nationale d'information d'un budget d'environ 1 million d'euros est prévue.

Le nouveau site de diffusion des offres d'emplois intégrera différentes modifications par rapport à la présentation actuelle de la PEP :

- Une page dédiée aux témoignages d'agents publics
- Une entrée spécifique dédiée à l'apprentissage et aux stages ainsi qu'à Prépa talents
- Un accès direct vers le répertoire des métiers de la fonction publique (présentant environ 1000 métiers).

D'autres évolutions du site sont programmées courant 2023 :

- Une refonte du filtre employeurs pour la FPE
- Une refonte de l'application mobile
- Une page employeurs de la FPH
- Une partie actualités
- Une rubrique sur les métiers en tension
- Une rubrique sur l'actualité des concours, des stages, de l'apprentissage.

Concernant la présentation des employeurs publics sur le site PEP, seuls les ministères ou des établissements publics étatiques sont recensés. Une rencontre doit être organisée entre la DGAFP, la FNCDG et le CNFPT.

La DGAFP souhaite que le socle de discours de la marque employeur choisirleservicepublic.gouv.fr soit repris dans la communication de la FPT, à savoir inscrire le logo du gouvernement et du site #choisirleservicepublic ainsi que le slogan « le service public, des métiers qui font avancer. Découvrez-les sur choisirleservicepublic.gouv.fr » sur nos publications relatives aux métiers territoriaux. A minima, la DGAFP souhaiterait que la marque ombrelle « #choisirleservicepublic.gouv.fr » soit apposée en en-tête ou en pied de page des publications et des outils de la FPT.

Le Bureau et le CA de la FNCDG tout comme les instances du CNFPT ont été consultées pour répondre à cette demande et souhaitent maintenir la visibilité de la marque #metiersterritoriaux afin de rendre lisible le message porté par la FPT qui est de promouvoir l'emploi dans les collectivités territoriales.

Concernant le salon de l'emploi qui a été reporté au 4 mai 2023, la FNCDG, le CNFPT, le GIP informatique et les Centres de gestion franciliens ont partagé un stand commun visant à valoriser la démarche métiers territoriaux et les offres d'emploi des collectivités.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Perspectives d'évolution des règles de promotion interne dans la FPT (mai 2023)

➢ Sur les modifications examinées compte-tenu des difficultés recensées

Saisie par les remontées de nombreux Centres de Gestion au sujet des difficultés de recrutement au titre de la promotion interne, notre Fédération adoptait lors de son Congrès 2022, à Marseille, une motion par laquelle elle soutenait la nécessité de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures par l'amélioration des dispositifs réglementaires relatifs à la promotion interne.

Les possibilités d'inscription des agents sur une liste d'aptitude établie à ce titre étant limitées du fait de l'existence de quotas réglementaires fixés par les différents statuts particuliers dans les conditions déterminées par le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, nous prônions notamment un assouplissement de ces règles de quotas.

Ainsi, à l'occasion d'une réunion rassemblant les représentants des employeurs territoriaux dans le cadre du projet APR (Accès, parcours et carrières et rémunérations) sous l'égide du Cabinet du Ministre de la transformation et de la fonction publique, la DGCL a proposé à notre Fédération et à l'AMF de réaliser dans les meilleurs délais une étude destinée à apprécier l'impact d'une réforme des règles de promotion interne dans la FPT.

Sans remettre en cause le principe du recrutement par concours, il est ainsi envisagé d'assouplir le contingentement au bénéfice des agents et des employeurs, dans le sens de nos propositions.

Ainsi, la Fédération a diligenté une enquête auprès d'un panel de 14 CDG répartis selon 3 strates (*cf.* infra), lequel a été complété par la sollicitation de 7 autres CDG, principalement de moins de 5 000 fonctionnaires gérés (total des CAP). Les CDG du panel ont observé les effets des modifications envisagées concernant les cadres d'emplois suivants : Attachés territoriaux (A), Bibliothécaires territoriaux(A), Ingénieurs territoriaux (A), Rédacteurs territoriaux (B), Techniciens territoriaux (B), Chefs de service de la police municipale (B), Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (B), Animateur (B), Conseiller socio-éducatif (A).

Les premiers résultats concernant le panel comprenant 14 CDG ont été examinés le 11 avril dernier. Ils seront complétés courant mai des résultats complémentaires.

Les modifications examinées concernent :

- un assouplissement des règles de quotas (passage du 1 pour 3 *-un recrutement au titre de la promotion interne pour trois recrutements intervenus dans les conditions fixées à l'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013-* à 1 pour 2)

- une clause de sauvegarde appliquant cette nouvelle proportion à 8 % de l'effectif (et non plus 5 %)

- un élargissement de l'assiette des recrutements (aux agents contractuels sur emplois permanents nommés au titre de l'article L. 332-8 du CGFP)

- subsidiairement, une réduction de la durée requise (passage de 4 à 3 ans) permettant la nomination par la voie de la promotion interne lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant cette période.

- **Sur l'enquête auprès des CDG relative à l'évolution des règles de promotion interne dans la FPT**

- **Panel**

Centres de gestion	Total CAP (A, B, C)
Moins de 5 000 fonctionnaires	
CDG 08 Ardennes	2 522
CDG 19 Corrèze	2 921
CDG 25 Doubs	3 882
CDG 36 Indre	2 430
CDG 52 Haute-Marne	1 342
Entre 5 000 et 10 000	
CDG 22 Côtes d'Armor	9 651
CDG 30 Gard	8 019
CDG 54 Meurthe-et- Moselle	6 539
CDG 72 Sarthe	5 264
CDG 74 Haute-Savoie	8 790
Plus de 10 000	
CDG 33 Gironde	14 389
CDG 44 Loire-Atlantique	11 994
CDG 59 Nord	21 528
CDG 76 Seine-Maritime	11 651

- **Sur l'assiette d'agents permettant la détermination du nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne**

Les CDG ont fréquemment souligné les difficultés de réalisation de la simulation consistant à modifier l'assiette de calcul des recrutements en élargissant cette base aux agents contractuels sur emploi permanent : dans ce cas, certains considèrent qu'il leur est impossible de qualifier ces recrutements par cadre d'emplois, et ainsi les quantifier, puisque la saisie des contractuels s'effectue par catégorie A, B, C plutôt que par cadre d'emploi ce qui entraîne une impossibilité de rattachement dans leur SIRH.
Les mêmes considèrent que, dans de nombreux cas, les contrats ne sont pas rattachables à un cadre d'emploi du fait d'incohérences rémunération/ fonctions/ cadre d'emploi.

A l'inverse, d'autres parviennent à extraire dans leur base carrière les contrats conclus sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP et à rattacher ces agents à un cadre d'emploi.

Certains CDG rappelant qu'ils « ne gèrent pas les agents contractuels », opère le dénombrement de ces recrutements sur la base des indicateurs contenus dans la base de données sociales (sans pouvoir différencier les recrutements relevant des collectivités affiliées de ceux relevant des non affiliées au CDG), l'arrêté du 10 décembre 2021 prévoyant le recueil du nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière, par classe d'ancienneté dans la collectivité, par cadre d'emplois, par type de recrutement (ex-articles 3-1, 3-2 et 3-3) et par type de contrat.

Aux termes de l'article L. 313-4 du CGFP, *« L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. (…) »*.

Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité aux termes du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018, précisant que la saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement certaines informations qu'il énonce (et, parmi elles, *« la catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi* ») *« sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 313-4 du code général de la fonction publique »*, lequel dispose simplement que *« Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir ».*

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels dispose que l'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice, le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel…

Enfin, aux termes de l'article L. 452-36 du CGFP, *« Les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent :*
1° Les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations ;
2° Les nominations intervenues en application (…) c) Du chapitre II du titre III du livre III relatif aux agents contractuels en ce qui concerne la fonction publique territoriale ; (…) », correspondant aux recrutements par contrat sur emplois permanents pour répondre à des besoins permanents ou temporaires et sur des emplois non permanents.

A l'instar de la disposition du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion prévoyant que le CDG constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires, une disposition identique concernant les agents publics contractuels recrutés sur emplois permanents devrait être promue compte-tenu de l'évolution des modes de recrutement dans la FPT et de la gestion par les Centres du secrétariat des commissions consultatives paritaires. Cette disposition serait d'ailleurs en cohérence avec l'article L. 452-36 du CGFP qui prévoit désormais que les collectivités et établissements sont tenus de communiquer au CDG dans le ressort duquel ils se trouvent les nominations intervenues, notamment, en application du chapitre II du titre III du livre III relatif aux agents contractuels.

- **<u>Appréciations générales portées par les CDG consultés</u>**

« L'assouplissement des règles pour bénéficier de la promotion interne sera plébiscité à la fois par les employeurs et par les agents. Il conviendra cependant de rester attentif aux effets pervers ; le cadre d'emplois des agents de maitrise est exemplaire : sans quota, tous les agents proposés sont inscrits sur la liste d'aptitude, le concours n'est plus organisé, faute de

recrutement par cette voie[1]. Le niveau d'expertise des agents de maîtrise ne s'en trouve pas amélioré et cela peut même exposer les agents concernés à des difficultés dans leur travail. Cela serait vrai pour tous les cadres d'emplois et risquerait d'amener les employeurs territoriaux à justifier le recours à des « opérateurs privés » faute d'expertise suffisante parmi leurs agents publics. Le corollaire à l'assouplissement des règles de promotion interne devrait s'accompagner d'une formation obligatoire des agents recrutés, suffisamment longue, pour les amener tous au niveau requis par leur grade. »

« Les évolutions de quotas simulées démontrent leur caractère opérant à échelle de notre CDG, avec une croissance des inscriptions sur liste d'aptitude qui conserve à la promotion interne son caractère dérogatoire, tout en permettant malgré tout un nombre de postes en hausse. A noter que nombre d'agents passent un examen professionnel sans qu'aucune priorité ne leur soit accordée de droit ; il pourrait être opportun de prévoir un pourcentage de postes à la PI fléché sur les agents titulaires de l'examen, lorsque des candidats sont proposés à ce titre. »

« En appliquant un quota « 1 pour 3 » à une assiette composée des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents, du fait du développement du recours aux contractuels à partir de 2021, cette hypothèse est déjà très intéressante et ne fragiliserait pas le concours. »

« - Pour plusieurs cadres d'emplois aucun agent de collectivités affiliées ne détient plus un des grades (CSE...,) ; ainsi sur certains cadres d'emploi aucune promotion interne n'a lieu alors qu'une possibilité statutaire existe historiquement. Certains cadres d'emplois sont vraiment délaissés par les agents qui ont tendance dès qu'ils le peuvent à intégrer un autre cadre d'emploi par la voie du changement de filière. Ce, à tel point que le cadre d'emploi des attachés devient un peu un cadre d'emploi « balai » où des ETAPS ne pouvant prétendre à une PI vers CTAPS (faute de possibilité de PI car faute d'agents sur ce cadre d'emploi) ou des techniciens dont les collectivités ne veulent pas les nommer ingénieurs, viennent prendre des postes de PI attaché. La confusion des filières joue son plein en période de frugalité financière des collectivités, ce afin notamment de ne pas attribuer du RIFSEEP à un niveau aussi élevé que celui des ingénieurs par exemple.
- La promotion interne d'agent de maitrise sans quota est celle retenue par les agents qui, lorsqu'ils détiennent un examen professionnel se voient appliquer un quota de promotion interne. Ils ont tout intérêt à profiter de la PI via l'ancienneté sans faire l'effort de passer un examen professionnel. C'est pour cette raison que le chiffre 0 apparait à chaque fois, car vu qu'il n'y a pas de quota, le président du CDG nomme tous les agents dont les promotions sont souhaitées par les employeurs.
- Pour le cadre d'emploi rédacteur, le choix des postes ouverts à la PI entre rédacteur et RP2 relève du président du CDG, toutefois vu que les collectivités ne proposent aucune PI pour RP2 ou que très rarement, c'est sur le grade de rédacteur que les PI ont prioritairement lieu. »

- **<u>Sur les premières orientations en matière de modifications des dispositifs réglementaires de recrutement au titre de la promotion interne</u>**

Il apparaît nécessaire de veiller à conserver **des règles identiques pour toutes les collectivités**, quelle que soit leur strate, **et pour tous les cadres d'emplois concernés lorsqu'ils appartiennent à la même catégorie hiérarchique.**

Par ailleurs, les difficultés de réalisation de la simulation consistant à modifier l'assiette de calcul des recrutements en élargissant cette base aux agents contractuels sur emploi permanent *(difficultés d'identification : saisie des contractuels effectuée par catégorie plutôt*

[1] Les nominations d'agents de maîtrise au titre de la promotion interne sans examen professionnel ne sont pas soumises à quota.

que par cadre d'emploi ou encore difficultés de rattachement à un cadre d'emploi du fait d'incohérences rémunération/ fonctions/ cadre d'emploi) n'incitent pas intégrer les contractuels recrutés au titre de l'article L. 332-8 du CGFP dans l'assiette des recrutements permettant la détermination du nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la prootion interne.

L'assouplissement des règles de quotas par le passage du « 1 pour 3 » au « 1 pour 2 » sur une assiette de recrutements inchangée (composée uniquement des fonctionnaires) **produit déjà des effets relativement sensibles pour la plupart des cadres d'emplois concernés** (à l'exception de cadres d'emplois à faibles effectifs) **et pour les strates de plus de 5 000 fonctionnaires.**

Au-delà de cet assouplissement, la réduction de la durée requise, permettant une nomination par la voie de la promotion interne lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant la période actuellement fixée à 4 ans, **serait fixée à : au moins une nomination au titre de la promotion interne, tous les 3 ans pour le passage de catégorie B à A et tous les ans pour le passage de catégorie C à B.**

La modification de la clause de sauvegarde, appliquant la proportion à un pourcentage d'effectifs qui serait révisé (actuellement 5 % de l'effectif des fonctionnaires dans le cadre d'emplois considéré), sera évoquée à l'issue du complément d'enquête diligenté.

EVOLUTION DU STATUT DES SECRETAIRES DE MAIRIE

LE CONTEXTE

Statut des secrétaires de mairie

En vertu des dispositions du décret du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, les fonctions de secrétaires de mairie s'exercent dans les communes de moins de 3500 habitants.

Cependant, au-dessus de 2000 habitants, on parle de Directeur général des services et non plus de secrétaire de mairie. D'ailleurs, l'article 7 du décret du 30 décembre 1987 prévoit que les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de secrétaire de mairie (catégorie A) peuvent occuper les fonctions de directeur général des services dans des communes de plus de 2000 habitants. C'est pourquoi, les secrétaires de mairie exercent leurs fonctions uniquement dans les communes dont la population n'excède pas 2000 habitants.

De plus, l'article L. 412-6 du CGFP prévoit la liste des emplois fonctionnels de direction de la fonction publique territoriale.
« *Cette modalité de nomination s'applique aux emplois fonctionnels suivants* :
1° *Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions*
2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ».

Dès lors qu'une commune excède les 2 000 habitants on parle donc de DGS et non plus de secrétaire de mairie.

L'intégration de l'ensemble des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés a fait l'objet du décret n°2001-1197 du 13 décembre 2001 et avait pour corollaire l'extinction du cadre d'emplois de secrétaire de mairie au terme de ce processus. Cette intégration s'est faite progressivement, notamment en raison des effectifs concernés (effectif des secrétaires de mairies en 2001 : 19 760 fonctionnaires, effectif des attachés : 22 040 fonctionnaires), et par le biais d'un examen professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté du 13 décembre 2001. L'examen professionnel permettait de tenir compte du niveau de formation préalable des intéressés et permettait la progressivité de l'intégration. Un candidat ayant échoué à cet examen pouvait se représenter à nouveau.

L'examen professionnel consistait, pour les secrétaires de mairie titulaires d'un diplôme de niveau Bac+3 (17% des secrétaires de mairie), en un entretien de 20 minutes. Pour les autres secrétaires de mairie (83%), il s'agissait d'une épreuve écrite de 4 heures (rédaction d'un rapport), suivie d'un entretien de 20 minutes.

Aujourd'hui, les secrétaires de mairie employés par les collectivités peuvent relever de cinq statuts différents :
- Cadre d'emplois des secrétaires de mairie en extinction
- Cadre d'emplois des attachés
- Cadre d'emplois des rédacteurs

- Cadre d'emplois des adjoints administratifs : En application de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006, le grade minimal pour exercer la fonction de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, en catégorie C, est adjoint administratif principal
- Contractuel : en vertu des dispositions de l'article L 332-8 du code général de la fonction publique, les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants peuvent recruter des agents contractuels pour leurs emplois permanents, et donc pour ceux de secrétaires de mairie.

Typologie des secrétaires de mairie

Les données sont issues des « Panorama de l'emploi territorial » publiés par la FNCDG et l'ANDCDG et des données partielles relatives à la carrière des secrétaires de mairie (issues de Agirhe RH).

Répartition par sexe :
- Femme : 94%
- Homme : 6%

Répartition des nominations en 2022
- Femme : 93,22%
- Homme 6,78%

Répartition par catégorie :
Catégorie A : 16,5%
Catégorie B : 23,1%
Catégorie C : 60,4%

Catégorie et cadre d'emplois de recrutement sur les postes de secrétaire de maire (pour l'année 2022)

Cadre d'emplois	Nombre de postes
Attaché	198
Secrétaire de Mairie	47
Rédacteur	760
Adjoint administratif	2261

Plus de 80% des agents sont titulaires.

La moyenne d'âge des secrétaires de mairie en position d'activité est de 50 ans, soit une moyenne supérieure à la moyenne d'âge de la FPT (48 ans). La moyenne est de 50 ans pour les agents titulaires et de 52 ans pour les agents contractuels de droit public.

Le temps de travail est en moyenne de 25h/semaine. Cette donnée est à mettre en parallèle avec la moyenne du temps de travail des offres d'emplois publiées (13h/semaine).
S'agissant du temps de travail 62% des secrétaires de mairie sont sur des postes à temps non complet et 38% sur des postes à temps complet.

Niveau de diplôme total:
- Niveau 3 (brevet des collèges, BEP CAP) : 15%
- Niveau 4 (Baccalauréat) : 40%
- Niveau 5 (Bac +2) : 27%
- Niveau 6 : (Bac +3, Licence) : 14%
- Niveau (Bac+5) : 4%

Un métier en tension depuis de nombreuses années

Plusieurs facteurs peuvent expliquer que le métier de secrétaire de mairie soit en tension depuis de nombreuses années maintenant et notamment :

- Le vieillissement des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et le nombre croissant de départs à la retraite
- La polyvalence des missions et des compétences requises
- La charge de travail importante pour ce métier
- La méconnaissance de ce métier par le grand public mais également par les structures comme Pôle Emploi
- Le fait que les postes ne soient pas homogènes au regard de leur qualification puisqu'ils sont pourvus par des catégories A, B ou C selon les communes
- Le temps de travail souvent les postes sont à temps non complet et pluricommunaux
- Un manque d'attractivité général de la FPT, manque renforcé dans les territoires ruraux.

Au 10 mars 2023, 1 900 emplois de secrétaires de mairie étaient à pourvoir sur le site emploi-territorial.fr. Les offres sont publiées en moyenne 39 jours avec certaines disparités en fonction des régions. Une offre est publiée en moyenne 34 jours en Bretagne et 44 jours en région Hauts de France. En moyenne, une offre d'emploi de secrétaire de mairie reçoit 3 candidatures. Il existe également des disparités régionales. Une offre des régions Ile-de-France et Pays-de-la-Loire reçoit moins de deux candidatures tandis qu'une offre de la région Nouvelle-Aquitaine en reçoit plus de 5.

Outre la question de l'attractivité de ce métier, ¼ des agents ont plus de 58 ans, 60% plus de 50 ans, ce qui pose la question d'anticiper les départs à la retraite et les remplacements. En 2017, 16,5 % des secrétaires de mairie atteignaient l'âge de départ à la retraite en 2022 et 33,9 % en 2027. L'âge de départ à la retraite retenu est l'âge légal en vigueur avant la réforme de 2023.

Les défis et enjeux auxquels sont confrontés les secrétaires de mairie

Les secrétaires de mairie doivent faire face à plusieurs évolutions qui complexifient le contexte d'exercice de leurs missions :

- Évolutions relatives aux politiques publiques, au cadre institutionnel et réglementaire, à l'environnement

- Évolutions socio-économiques (Evolution de la demande sociale : individualisation, proximité, diversification des publics, évolution des

attentes des populations, demande de réactivité et de transparence des services publics)

- Évolutions techniques et technologiques : Prise en compte des mutations numériques (nouveaux services numériques de e-administration, dématérialisation, open data et RGPD).

L'enjeu que représente le maintien des secrétaires de mairie dans leur rôle d'interlocuteur privilégié des usagers, gage du maintien de la proximité et de l'accessibilité du service public communal demeure une question sensible et les Centres de Gestion poursuivront auprès des communes leur travail d'accompagnement pour les recrutements, les formations et le positionnement de ces agents indispensables au monde territorial.

Les horaires sont souvent irréguliers avec une amplitude variable en fonction des obligations liées à la fonction : présence aux cérémonies d'état civil, aux réunions en soirée (conseils municipaux, commissions…) et aux scrutins électoraux.

Les risques psycho-sociaux au travail peuvent peser sur ces personnels. Une charge intensive de travail sur les secrétaires de mairie et le sentiment de solitude peut conduire certains agents à trop subir la pression (risque de burn-out, plus de démissions).

Le métier nécessite d'être toujours au fait des réformes juridiques et actualités réglementaires. Cependant, les secrétaires de mairie sont la plupart du temps seuls sur leur poste et ont des difficultés à se rendre disponibles pour suivre des formations. En effet, les compétences des secrétaires de mairie nécessitent d'être multiples (Connaissances du statut de la Fonction Publique Territoriale, juridiques en droit public, commande publique, finances publiques, urbanisme, maîtrise des techniques de communication et de l'information…).

Outre les difficultés de recrutement pour remplacer les agents qui démissionnent ou qui liquident leurs droits à la retraite, le sujet principal est la formation continue de ces agents qui doivent pouvoir s'absenter de leur poste pour parfaire leurs connaissances et donc leurs compétences sur les moyen et long termes. Certaines secrétaires redoutent notamment la surcharge de travail à leur retour malgré un besoin de formation. Outre les formations spécifiques dispensées, certaines délégations du CNFPT ont instauré pour les Secrétaires de mairie des journées annuelles qui balayent l'évolution juridique des thèmes rencontrés quotidiennement dans les collectivités. La formation est un vecteur indispensable pour la compétence du service public au service des publics.

Un statut à mettre en adéquation avec les missions exercées

Le métier de secrétaire de mairie est en forte tension et ces derniers rentrent le plus souvent dans la Fonction Publique Territoriale sans concours (85%) sur un grade d'adjoint administratif.

Plus de 55% des offres d'emplois publiées portent sur la catégorie C. Les maires n'ont pas tous pleinement conscience du niveau de compétences demandé aux

secrétaires de mairie, dont les fonctions dépassent très largement celles d'un adjoint administratif.

Le secrétaire de mairie occupe une fonction incontournable dans le fonctionnement des collectivités locales dans les domaines suivants :
- Les finances publiques : le Secrétaire de mairie assiste le Maire dans la préparation du budget. Il est le garant de l'exécution budgétaire
- La rédaction des actes administratifs : arrêtés municipaux, actes d'état civil, délibérations du Conseil Municipal…
- L'urbanisme : l'instruction des dossiers d'urbanisme impliquent de disposer d'une excellente connaissance de ce domaine afin de respecter scrupuleusement la réglementation en vigueur. Le Secrétaire de Mairie doit être rigoureux dans cette tâche, transmettre les documents au maire et respecter les délais impératifs prévus dans le cadre de la loi
- L'état civil : notamment l'organisation des mariages mais aussi des décès. Les naissances à la maison étant de plus en plus rares, il n'y a quasiment plus de déclarations de naissances dans les communes de résidence.

Il apparaît que le secrétaire de mairie est le maillon indispensable pour informer le maire et le conseiller. En plus des grands domaines cités, le Secrétaire de mairie gère par ailleurs directement ou par l'intermédiaire de l'un de ses agents l'aide sociale, la gestion funéraire, les élections (l'inscription sur les listes électorales notamment, la gestion des listes, les radiations), et l'accueil du public. Il assure par ailleurs le montage des dossiers.

En tant que principal collaborateur du maire, il est chargé de la mise en œuvre de sa politique. Il a également un rôle de conseil, d'assistance et de veille juridique. Premier collaborateur direct du maire, les principales qualités du secrétaire de mairie portent tant dans sa force de proposition (à travers son sens de l'écoute, son esprit d'analyse et de synthèse) que dans sa polyvalence, sa rigueur, son autonomie, sa prise d'initiatives et le secrétaire au-delà, de son sens du service public.

Si on constate un véritable écart entre le niveau de responsabilité exercée par les secrétaires de mairie et leur catégorie hiérarchique, l'impossibilité juridique pour les adjoints administratifs d'exercer les fonctions de secrétaire de mairie entraîne certaines difficultés notamment celle liée à l'attribution de la NBI.

Toutefois, au-delà de la difficulté à qualifier le poste, certains maires sont en situation de contraintes financières ne permettant pas de recruter un agent de catégorie B ou A.

LES PROPOSITIONS FORMULEES DEPUIS 2019 PAR LA FNCDG

Les propositions formulées dans le cadre du rapport publié en janvier 2022 sur l'attractivité de la fonction publique, notamment en matière de formation, recouvrent largement celles formulées par la FNCDG et reprises également dans le cadre des travaux lancés pour le volet 2 de l'agenda social.

A l'occasion de son congrès de Marseille en septembre 2022 et d'un groupe de travail spécifique, la Fédération a formulé différentes propositions d'évolutions législatives ou réglementaires pour favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant ces fonctions indispensables à la continuité de l'activité.

Outre le renforcement de la connaissance autour de ce métier et la conclusion d'accords cadre avec Pôle Emploi, le CNFPT, les Régions pour favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, le groupe de travail a souhaité formuler des propositions d'évolutions législatives ou réglementaires :

1. Modifier les cadres d'emplois d'attaché, de rédacteur et d'adjoint administratif afin d'intégrer les fonctions de secrétaire de mairie avec des dispositions particulières en matière de carrière
2. Etendre la dérogation offerte aux communes de moins de 1000 habitants aux communes de moins de 2000 habitants de recruter un agent contractuel pour exercer les fonctions de DG ou DGS, notamment dans le cas d'un recrutement infructueux d'un titulaire. Cette possibilité de recruter un agent contractuel s'accompagnerait d'une formation d'intégration obligatoire
3. Modifier la dénomination du poste en directeur de mairie, directeur général ou secrétaire général
4. Instaurer un dispositif de promotion interne pour faciliter le passage en catégorie A ou B des secrétaires de mairie
5. Prévoir une formation initiale renforcée pour les secrétaires de mairie nouvellement nommés, dans les 6 premiers mois après leur nomination, afin de leur permettre d'appréhender l'environnement territorial, juridique et professionnel
6. Instaurer des contrats de professionnalisation dans la FPT permettant à des salariés du secteur privé ou des jeunes d'acquérir les connaissances et l'expertise nécessaires à l'exercice de ce métier en alternance
7. Définir une NBI spécifique aux DG des communes de moins de 1000 et 2000 habitants
8. Instaurer un plafond d'IFSE spécifique pour l'exercice de ces missions
9. Mettre en place un diplôme national d'accès au métier de secrétaire de mairie (cursus scolaire type bac professionnel ou licence professionnelle ou formation continue).

LA PROPOSITION DE LOI VISANT À RENFORCER LE STATUT DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE DEPOSEE AU SENAT PAR MME CELINE BRULIN, SENATEUR DE SEINE-MARITIME LE 30 MARS 2022

La proposition de loi comporte initialement 7 articles :

- L'article 1er créé un statut d'emplois particulier de la fonction publique territoriale des responsables de l'administration communale. Ce statut d'emplois serait accessible aux cadres d'emplois allant des catégories C+ à A. Ce statut d'emplois particulier et les dispositions statutaires communes applicables aux emplois de responsable de l'administration communale seraient précisés par décrets en Conseil d'État (définition des modalités de

valorisation du recrutement, des grilles indiciaires et des garanties qui y sont associées)

- L'article 2 prévoit que le ministère chargé des collectivités territoriales établit, en coopération avec les associations représentatives des communes, un guide définissant notamment les missions des responsables de l'administration communale et leur statut
- Selon les dispositions de l'article 3, le Centre national de la fonction publique territoriale et les centres de gestion favoriseraient l'accès au statut d'emplois des responsables de l'administration communale par leur offre de formation et leurs moyens d'information, en association avec les besoins des maires du ressort de chaque centre de gestion
- L'article 4 prévoit que les membres de ce cadre d'emplois auraient un droit à la formation adaptée à la polyvalence de leur fonction. Une offre de formation destinée aux responsables de l'administration communale leur serait proposée régulièrement tout au long de leur carrière
- L'article 5 dispose que les responsables de l'administration communale justifiant d'une ancienneté auraient droit à un accès aux catégories supérieures de la fonction publique territoriale par la voie du concours ou de la promotion interne
- L'article 6 institue un fonds de soutien local ayant pour objet le versement d'aides financières aux communes dont la population n'excède pas 2 000 habitants afin de les soutenir dans le recrutement de responsables de l'administration communale. Ce fonds de soutien serait financé par l'État. Les critères d'attribution des aides comprendraient le potentiel financier des communes. Un décret en Conseil d'État fixerait le champ d'application du fonds ainsi que les conditions d'éligibilité et d'attribution des aides
- L'article 7 prévoit la compensation des pertes de recettes résultant pour l'État par la mise en œuvre de ces dispositions. La compensation interviendrait à due concurrence, par un relèvement du taux et un élargissement de l'assiette de la taxe sur les transactions financières.

Après travaux de la commission des lois, trois propositions figurent dans le texte adopté par le Sénat le 6 avril 2023 :
- La mise en œuvre d'une formation commune à l'ensemble des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, formation obligatoire assurée par le CNFPT dans l'année suivant la prise de poste
- L'inscription de la prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne
- Le relèvement du plafond à 2000 habitants pour l'emploi de secrétaires de mairie contractuels.

DEPOT D'UNE NOUVELLE PROPOSITION DE LOI VISANT À REVALORISER LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE AU SENAT PAR M. FRANÇOIS PATRIAT, SENATEUR DE LA COTE D'OR LE 1ER MAI 2023 ET PISTES ENVISAGÉES PAR LE GOUVERNEMENT

Chaque cadre d'emplois est régi par un décret en conseil d'État qui définit le statut particulier, à savoir les modalités de recrutement, de nomination et de titularisation, les règles d'avancement et de promotion interne. Cela relève du domaine réglementaire. Modifier les cadres d'emplois d'attaché, de rédacteur,

d'adjoint administratif aurait pour objet de mieux reconnaître le métier, l'étendue des missions exercées et permettrait aux agents exerçant les fonctions de secrétaires de mairie de bénéficier de règles statutaires propres au champ de compétences et aux conditions de travail qui sont les leur et qui sont exorbitantes de celles des autres agents sur des postes d'adjoint administratif, de rédacteur et d'attaché.

Le dispositif envisagé par le Gouvernement dont la partie législative a été inscrite dans la proposition de loi déposée au Sénat le 1er mai consiste à :

A/ Considérer que le métier de secrétaire de métiers **relève a minima de la catégorie B** (à intégrer dans les statuts particuliers – cela relève du réglementaire)

B/ **Permettre tout de même aux maires de recruter des agents en catégorie C** pour ne pas se priver d'une partie du vivier, en prévoyant que tout agent de catégorie C qui souhaiterait devenir secrétaire de mairie puisse faire une **formation qualifiante**, dont le contenu resterait à définir, qui donnerait droit à l'inscription sur une liste d'aptitude en catégorie B, laquelle ne serait validée qu'à l'issue de l'affectation réussie sur un poste de secrétaire de mairie (création d'un nouvel article après l'article L 523-4 du code général de la fonction publique)

C/ **Faire bénéficier aux secrétaires de mairie actuellement en poste en catégorie C d'une voie de promotion en catégorie B** hors quotas, sous réserve qu'elles aient effectué un nombre d'années à déterminer dans ce métier, et qu'elles valident un processus simplifié de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (Modification législative– dérogation à l'article L 523-1 du code général de la fonction publique sur une période délimitée, sous la forme d'un plan de requalification)

D/ **Introduire une formation de prise de poste obligatoire** à la prise de fonction pour les agents en B et en A n'ayant pas fait la formation qualifiante, en tenant compte du parcours antérieur de l'agent concerné (prévu dans la proposition de loi adoptée au Sénat le 6 avril)

E/ Prévoir, que l'occupation de cette fonction, au regard de sa spécificité et de son importance auprès des maires et des citoyens, permette des **avancements de carrière plus rapides,** sous la forme « d'avantage spécifique d'ancienneté » comme ce qui existe déjà pour les agents de l'Etat relevant des quartiers urbains sensibles (création d'un nouvel article après l'article L 522-13 du code général de la fonction publique, dont la rédaction serait inspirée de l'article L 522-9 du même code).

Ce dispositif législatif devrait être complété d'une déclinaison réglementaire, et d'engagements autour de bonnes pratiques (remplacement des agents absents, coordination pour les outils et temps de travail, accès à la formation, création de diplômes universitaires par des initiatives locales, mobilisation du RIFSEEP etc.)

Enfin, en ce qui concerne l'intitulé de la fonction même de « secrétaires de mairie », une consultation des agents concernés sera organisée.

La FNCDG a été auditionnée par Catherine DI FOLCO, rapporteur au Sénat de la proposition de loi visant à renforcer le statut de secrétaire de mairie le 14 mars, par la mission d'INFORMATION SUR L'avenir du maire et de la commune le 3 mai 2023 et a participé aux travaux permettant d'élaborer la proposition de loi déposée le 1er mai avec le cabinet du ministre Stanislas GUERINI (réunions les 13 et 27 avril 2023).

QUESTIONNAIRE SUR LE RIFSEEP DANS LES COLLECTIVITES

Question 1

Quelle est la nature de votre collectivité ou établissement ?
□ commune
□ communauté de communes
□ communauté d'agglomération
□ communauté urbaine
□ métropole
□ département
□ région

Question 2

Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?

□ 0 à 10
□ 11 à 50
□ 51 à 100
□ 101 à 350
□ 351 à 1 000
□ plus de 1000

Question 3

De quelle strate de population relève votre collectivité ou votre établissement ?
□ Moins de 2 000 habitants
□ De 2 000 à 3 500 habitants
□ De 3 500 à 20 000 habitants
□ De 20 000 à 40 000 habitants
□ De 40 000 à 80 000 habitants
□ Plus de 80 000 habitants

Question 4

Avez-vous institué le RIFSEEP ?

oui ☐ non ☐

Question 4 bis

Si oui, à quelle date a été mis en place le RIFSEEP ?

.....

.....

.....

FNCDG – CL
Mai 2023

Question 4 ter

Si non, envisagez-vous de mettre en place le RIFSEEP ?

oui ☐ non ☐

Question 5

Quels ont été les objectifs poursuivis par la mise en œuvre du RIFSEEP ?

Plusieurs réponses possibles
□ Nécessité liée à un changement institutionnel (fusion, transfert, commune nouvelle)
□ Volonté de moderniser les pratiques de rémunération
□ Besoin de revaloriser les rémunérations
□ Harmoniser les primes

Question 6

Le RIFSEEP a-t-il fait l'objet d'une modification ces trois dernières années ?

oui ☐ non ☐

Question 6 bis

Si oui, à quelle date et pour quels motifs ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Question 7

Si non, envisagez-vous la refonte du RIFSEEP ces prochains mois ?

oui ☐ non ☐

Question 8

Quels sont les agents concernés par le RIFSEEP ?

Une seule réponse possible
□ Titulaires
□ Titulaires et tous les contractuels
□ Titulaires et certains contractuels (selon le type de contrat et la durée)

Question 9

Avez-vous institué des critères de modulation du RIFSEEP ?

oui ☐ non ☐

Question 9 bis

Si oui, quels sont les critères d'attribution ou de modulation du RIFSEEP que vous avez institués ?

□ l'absentéisme
□ le présentéisme
□ la pénibilité
□ les sujétions particulières
□ l'atteinte des objectifs individuels
□ les résultats du service

Question 10

Avez-vous institué le CIA ?

oui ☐ non ☐

Question 10 bis

Si oui, quels sont les conditions d'attribution du CIA ?

□ application de conditions identiques pour tous les agents
□ application de conditions différenciées selon les fonctions de l'agent

Question 11

Aviez-vous institué une prime modulable avant l'adoption du CIA ?

oui ☐ non ☐

Question 12

Aviez-vous institué des primes collectives liées à un projet ?

oui ☐ non ☐

Question 13

Quelle part représente le RIFSEEP sur la rémunération de vos agents ?

.....

.....

.....

.....

.....

Question 14

Quelle part représente le RIFSEEP sur la rémunération de vos agents de catégorie A ?

.....

.....

.....

.....

Question 15

Quelle part représente le RIFSEEP sur la rémunération de vos agents de catégorie B ?

.....

.....

.....

.....

Question 16

Quelle part représente le RIFSEEP sur la rémunération de vos agents de catégorie C ?

.....

.....

.....

.....

Question 17

Quel est le montant annuel maximum pouvant être attribué au sein de votre collectivité ou de votre établissement aux agents de catégorie C au titre du CIA ?

□ moins de 100 €
□ entre 100 et 250 €
□ entre 250 et 500 €
□ entre 500 et 1 000 €
□ entre 1 000 et 1 260€

Question 18

Quel est le montant annuel maximum pouvant être attribué au sein de votre collectivité ou de votre établissement aux agents de catégorie B au titre du CIA ?

□ moins de 100 €
□ entre 100 et 250 €
□ entre 250 et 500 €
□ entre 500 et 1 000 €
□ entre 1 000 et 1 500€
□ entre 1 500 et 2 000 €
□ entre 2 000 et 2 380 €

Question 19

Quel est le montant annuel maximum pouvant être attribué au sein de votre collectivité ou de votre établissement aux agents de catégorie A au titre du CIA ?

□ moins de 100 €
□ entre 100 et 250 €
□ entre 250 et 500 €
□ entre 500 et 1 000 €
□ entre 1 000 et 1 500€
□ entre 1 500 et 2 000 €
□ entre 2 000 et 2 500 €
□ entre 2 500 et 3 000 €
□ entre 3 000 et 4 000 €
□ entre 4 000 et 5 000 €
□ entre 5 000 et 6 000 €
□ entre 6 000 et 7 000 €
□ entre 7 000 et 8 000 €
□ plus de 8 000 €

Question 20

Combien de groupes de fonctions ont été définis dans le cadre de l'IFSE ?

□ moins de 5
□ 5
□ 6
□ 7
□ 8
□ 9
□ 10
□ 11
□ 12 à 15
□ 15 à 20
□ plus de 20

Question 21

Avez-vous été accompagné par votre CDG pour la mise en œuvre du RIFSEEP ?

oui ☐ non ☐

Question 22

Une réévaluation du RIFSEEP a-t-elle été initiée à l'occasion de la refonte du temps de travail ?

oui ☐ non ☐

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de questionnaire
L'évolution du recours au recrutement contractuel

1. Quelle est la nature de votre collectivité ou établissement ?
□ commune
□ communauté de communes
□ communauté d'agglomération
□ communauté urbaine
□ métropole
□ département
□ région

2. Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?
□ 0 à 10
□ 11 à 50
□ 51 à 100
□ 101 à 350
□ 351 à 1 000
□ plus de 1000

3. De quelle strate de population relève votre collectivité ou votre établissement ?
□ Moins de 2 000 habitants
□ De 2 000 à 3 500 habitants
□ De 3 500 à 20 000 habitants
□ De 20 000 à 40 000 habitants
□ De 40 000 à 80 000 habitants
□ Plus de 80 000 habitants

4. Quelle est la part d'agents contractuels parmi vos agents permanents ?
.....

5. Quelle est la part d'agents contractuels parmi vos agents permanents de catégorie A ?
.....

6. Quelle est la part d'agents contractuels parmi vos agents permanents de catégorie B ?
.....

7. Quelle est la part d'agents contractuels parmi vos agents permanents de catégorie C ?
.....

8. Quels sont les cadres d'emplois ou métiers pour lesquels la part de contractuels est la plus importante ?

.....
.....
.....
.....
.....

9. Observez-vous une hausse globale du nombre d'agents contractuels au sein de votre collectivité ?
□ OUI
□ NON

10. Si oui, à combien estimez-vous cette augmentation ?

.....

11. Si oui, quels facteurs selon vous peuvent expliquer cette évolution ? (plusieurs réponses possibles)
□ Défaut d'attractivité sur certains types d'emploi
□ Recherche d'un emploi public par des personnes issues du secteur privé
□ Plus de souplesse dans les procédures de recrutement
□ Possibilité de négocier une rémunération
□ Augmentation des besoins de remplacement
□ Augmentation des besoins saisonniers
□ Impossibilité de trouver certaines compétences ou expertises dans les corps ou cadres d'emploi de fonctionnaires existants
□ Volonté politique
□ Autres (préciser)

.....

12. Quelle est la part d'agents bénéficiant d'un CDI parmi vos agents contractuels ?

.....

13. Depuis la fin du dispositif prévu par la loi Sauvadet de mars 2012, avez-vous engagé un plan de déprécarisation de vos agents contractuels ?
□ OUI
□ NON

14. Si oui, quels étaient les éléments contenus dans ce plan de déprécarisation ? (plusieurs réponses possibles)
□ Accompagnement dans la préparation aux concours internes
□ Stagiairisation sur les cadres d'emplois permettant un recrutement direct
□ Mesures visant à limiter à l'avenir le recours à l'emploi précaire
□ Autres (préciser)

.....

15. Certains agents refusent-ils la titularisation ?
□ OUI
□ NON

16. Si oui, quelles sont les raisons invoquées ? (plusieurs réponses possibles)

□ une perte de rémunération induite
□ le refus d'être soumis au statut
□ la volonté de ne pas s'inscrire dans une carrière dans la FPT
□ Autres (préciser)

.....

17. Depuis 2020, avez-vous constaté une augmentation du turn-over des agents contractuels ? (Plusieurs réponses possibles)
□ Oui plus de démissions
□ Oui plus de souhaits de non renouvellement du contrat
□ Non

18. Rencontrez-vous plus de difficultés à recruter et à fidéliser les agents ? (plusieurs réponses possibles)
□ Oui, à recruter
□ Oui, à fidéliser
□ Oui, à recruter et à fidéliser
□ Non

19. Remplacez-vous systématiquement les absences d'agents ?
□ OUI
□ NON

20. Quels sont les cinq cadres d'emplois ou métiers pour lesquels le remplacement est systématique ?

.....
.....
.....
.....
.....

21. S'il est mis en place, avez-vous recours au service de remplacement d'agents de votre Centre de gestion ?
□ OUI
□ NON

22. Dans quelles hypothèses faites-vous le plus appel au service de remplacement ? (Plusieurs réponses possibles)
□ Remplacement de titulaires momentanément absents
□ Intérim dans l'attente d'un recrutement
□ Renfort ponctuel
□ Autres (préciser)

.....

23. Quelles filières et quelles catégories sont les plus concernées par le recours au service de remplacement du CDG ? (Plusieurs réponses possibles)
□ Administrative
□ Technique
□ Médico-sociale
□ Animation
□ Sportive

□ Culturelle
□ Sécurité
□ Catégorie A
□ Catégorie B
□ Catégorie C

24. Avez-vous recours à des agences d'intérim ?
□ OUI REGULIEREMENT
□ OUI SPORADIQUEMENT
□ NON

25. Avez-vous eu recours à des contrats de projet ?
□ OUI
□ NON

26. Combien de contrats de projet avez-vous conclus ?

.....

27. Les contrats de projet ont été conclus avec des agents relevant ? (Plusieurs réponses possibles)
□ de la catégorie A
□ de la catégorie B
□ de la catégorie C

28. Pour quels types de projets ou d'opérations le ou les contrats de projet ont-ils été conclus ?

.....
.....
.....
.....

29. L'organe délibérant a-t-il été informé des projets ou opérations ayant conduit à recruter un contrat de projet ?
□ OUI
□ NON

30. Quelle est la durée des contrats de projet conclus ? (Plusieurs réponses possibles)
□ 1 an
□ 18 mois
□ 2 ans
□ 3 ans
□ 4 ans
□ 5 ans
□ 6 ans

31. Depuis le 1er janvier 2021, avez-vous versé une ou plusieurs indemnités dites de précarité ?
□ OUI
□ NON

32. Si oui, quel était le montant moyen de ces indemnités de précarité ?

.....

.....

33. Considérez-vous que l'ouverture du recrutement par voie contractuelle :
□ était justifiée
□ apparaît encore trop limitée ou encadrée
□ est trop large

34. Avez-vous ouvert le RIFSEEP au bénéfice des agents contractuels ?
□ OUI A TOUS LES AGENTS CONTRACTUELS
□ OUI MAIS A CERTAINS CONTRACTUELS SEULEMENT (DUREE DU CONTRAT NOTAMMENT)
□ NON
□ RIFSEEP NON INSTAURE

35. Considérez-vous que la mise en œuvre d'une procédure en cas de recrutement par voie contractuelle soit :
□ trop difficile à mettre en œuvre mais appliquée
□ tout à fait adaptée
□ trop complexe et non appliquée

36. Avez-vous été sollicités par un agent en CDI pour une rupture conventionnelle ?
□ OUI
□ NON

37. Combien de ruptures conventionnelles avez-vous conclues avec un agent en CDI ?

.....

38. De quelle catégorie relevait les agents en CDI ayant demandé une rupture conventionnelle ? (Plusieurs réponses possibles)
□ Catégorie A
□ Catégorie B
□ Catégorie C

39. Avez-vous ces trois dernières années recruté des agents en contrat d'apprentissage ?
□ OUI
□ NON

40. Si oui, quel est le nombre d'apprentis recrutés et les diplômes préparés ?

.....

.....

.....

.....

41. Avez-vous majoré la rémunération des apprentis ?
□ OUI
□ NON

42. Avez-vous depuis 2018 recruté des agents en contrat parcours emploi compétences (PEC) ?
□ OUI
□ NON

43. L'assemblée délibérante a-t-elle délibéré en faveur d'une rémunération plus favorable que le SMIC pour les agents bénéficiant d'un contrat PEC ?
□ OUI
□ NON

44. Avez-vous procédé à la titularisation d'apprentis en situation de handicap ?
□ OUI
□ NON
□ ENVISAGE

45. Si oui, combien d'apprentis avez-vous titularisés ?

.....
.....
.....
.....

46. A partir de 40 000 habitants, les communes et les EPCI peuvent recruter un agent contractuel sur un emploi de direction. Avez-vous procédé au recrutement d'un contractuel sur un tel poste ?
□ OUI
□ NON

47. Seriez-vous favorable à la mise en œuvre du primo-recrutement en CDI dans la fonction publique territoriale ?
□ OUI
□ NON

48. Seriez-vous favorable à un abaissement de la durée nécessaire pour qu'un contractuel bénéficie d'un CDI (actuellement après 6 ans) ?
□ OUI
□ NON

QUESTIONNAIRE SUR LA GESTION DE L'INAPTITUDE ET LES RECLASSEMENTS

Question 1

Quelle est la nature de votre collectivité ou établissement ?
□ commune
□ communauté de communes
□ communauté d'agglomération
□ communauté urbaine
□ métropole
□ département
□ région

Question 2

Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?

□ 0 à 10
□ 11 à 50
□ 51 à 100
□ 101 à 350
□ 351 à 1 000
□ plus de 1000

Question 3

De quelle strate de population relève votre collectivité ou votre établissement ?
□ Moins de 2 000 habitants
□ De 2 000 à 3 500 habitants
□ De 3 500 à 20 000 habitants
□ De 20 000 à 40 000 habitants
□ De 40 000 à 80 000 habitants
□ Plus de 80 000 habitants

Question 4

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour le reclassement de vos agents reconnus inaptes ?

(possibilité de réponses multiples) :

- Financement de bilans de compétences ☐
- recensement des vœux d'évolution ☐
- transmission d'offres d'emploi internes ☐
- transmission et suivi du dossier au Centre de gestion
- Présentation du dispositif de reclassement et des procédures ☐

FNCDG – CL
Mai 2023

- de PPR et de maintien dans l'emploi
- Accompagnement individualisé de l'agent en lien avec le CDG ☐
- aide à la rédaction de CV et lettres de candidature ☐
- inscription à des formations proposées par le CNFPT ☐
- Réception individualisée des agents par le conseiller en évolution professionnelle ☐
- Réception individualisée des agents par le médecin du travail ☐
- Organisation de missions de transition ☐
- Mise en relation avec un psychologue du travail ☐
- Mise en relation avec un ergonome ☐
- Mise en relation avec une assistante sociale ☐
- Conclusion de périodes de préparation au reclassement ☐
- Relais entre l'agent, le CDG et le CNFPT ☐

Question 5

Avez-vous mis en œuvre un plan d'actions pour anticiper les situations d'inaptitude et les reclassements ?

oui ☐ non ☐

Question 5 bis

(possibilité de réponses multiples)

Si oui, quelles sont les pistes envisagées dans le cadre de ce plan d'actions ?

- Organisation d'entretiens de mi-carrière ☐
- Création d'indicateurs d'alerte et de suivi (nombre d'accidents, Nombre d'arrêts, pyramide des âges, visites auprès du médecin du travail à la demande des agents…) ☐
- Réalisation d'études ergonomiques ☐
- Réflexion sur l'évaluation des effectifs et des emplois à moyen et long termes ☐
- Repérage des métiers à risques ☐
- Constitution d'un réseau de professionnels de la prévention ☐
- Actions menées en lien avec CAP Emploi ☐

- Conclusion d'un partenariat avec le FIPHFP ☐
- Analyse ciblée des comptes-rendus d'entretiens professionnels ☐
- Mise en place d'un nombre de postes réservés pour les agents en reconversion ☐
- Sensibilisation des encadrants notamment en cas d'accueil d'un agent en PPR ou reclassé ☐
- Encouragement dans le développement des compétences notamment les transversales ☐
- Adoption d'une charte de la mobilité ou du reclassement ☐
- Constitution d'un comité de pilotage dédié ☐
- Actualisation du document unique ☐
- Exploitation des visites de service du CST ☐
- Autres actions (précisez) ☐

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Question 6

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents reconnus inaptes depuis 2018 ?

Type d'inaptitude	**Année de reconnaissance de l'inaptitude**					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Temporaire						
Définitive						

Question 7

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents définitivement inaptes depuis 2018 par catégorie ?

Nombre de fonctionnaires temporaires inaptes		
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C

Nombre de contractuels temporairement inaptes		
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C

Question 8

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents définitivement inaptes depuis 2018 par filière ?

Nombre d'agents inaptes						
Administrative	Technique	Culturelle	Animation	Médico-sociale	Sécurité	Sportive

Question 9

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents reclassés depuis 2018 ?

	Année de reclassement des agents					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents						

Question 10

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents dont le dossier de reclassement est suivi par le CDG depuis 2018 ?

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents dont le dossier est suivi par le CDG						

Question 11

Rencontrez-vous des difficultés dans la gestion de l'inaptitude de vos agents ?

oui ☐ non ☐

Si oui

Question 11 bis

Pouvez-vous décrire les difficultés rencontrées ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Question 12

Quel est le délai moyen de reclassement ?

.....

.....

.....

.....

.....

Question 13

Avez-vous constaté une augmentation des demandes de retraite pour invalidité ?

oui ☐ non ☐

Question 14

Avez-vous constaté une augmentation du nombre de disponibilités d'office ?

oui ☐ non ☐

Question 15

Avez-vous constaté une augmentation du nombre de licenciement pour inaptitude physique ?

oui ☐ non ☐

Question 16

Pouvez-vous indiquer le nombre de conventions PPR signées par votre collectivité depuis 2019 ?

Année de conclusion	Nombre de conventions PPR signées avec		
	Le CDG	Le CNFPT	Total
2019			
2020			
2021			
2022			
2023			

Question 17

Une enquête d'instruction préalable à une période de préparation au reclassement est-elle transmise aux agents concernés ?

oui ☐ non ☐

Question 18

Pouvez-vous indiquer le nombre de périodes d'observation et de mises à disposition mises en œuvre dans le cadre des conventions PPR signées par votre collectivité depuis 2019 :

Périodes d'observation		Mises en situation	
Au sein de la collectivité	Dans une autre collectivité	Au sein de la collectivité	Dans une autre collectivité

Question 19

Quelle a été la situation des agents inscrits dans une démarche PPR à l'issue de cette période ?

Situation de l'agent	Nombre d'agents concernés
Retraite pour inaptitude	
Licenciement	
Affectation à un autre poste de la collectivité	
Disponibilité d'office	
Mobilité au sein de la FPT	
Mobilité inter-fonctions publiques	
Emploi dans le secteur privé	
Autres précisez	

LA CONSTITUTION D'UN OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA FPT

- Contexte

Les articles L 452-35 et L 452-37 du CGFP prévoient que les CDG assurent dans leur ressort territorial une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et qu'ils sont chargés d'établir un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi territorial dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme ainsi que des compétences et des besoins de recrutement.
La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ajouté cette mission à la liste de celles dont l'exercice est coordonné au niveau régional.

Les CDG ont également compétence pour le recueil des données sociales consolidées par leurs Observatoires régionaux de l'emploi : les CDG accompagnent le recueil des données et se positionnent depuis plusieurs années comme des acteurs de premier plan quant à l'observation de l'emploi public territorial.

Cette fonction a été renforcée depuis 2021 avec l'appui à la présentation du rapport social unique et l'application « Données Sociales » partagée par l'ensemble des CDG qui, depuis 2018, permet la saisie et la collecte des données relatives au Rapport Social Unique et répond aux besoins des collectivités et établissements de satisfaire à leur obligation d'élaboration du RSU.

Déjà, certaines publications nationales de la FNCDG, en collaboration avec l'ANDCDG, dépassent l'observation de l'emploi local public territorial ou l'analyse territoriale des données sociales : on peut citer, le Panorama de l'emploi territorial ou encore, l'étude "10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines" issue d'un travail collaboratif entre les différents Observatoires régionaux de l'emploi des CDG[1].

Cependant, si les mutualisations se sont développées, elles sont restées informelles au plan national.

- Objectifs

Le franchissement d'un seuil apparaît désormais nécessaire par la constitution d'un Observatoire national pour positionner le rôle essentiel des CDG, non seulement en matière d'observation de l'emploi mais plus largement dans l'observation et l'analyse de tous les domaines de la gestion des ressources humaines, lesquels se déclinent en particulier *via* les indicateurs contenus dans la base de données sociales mais également par le jeu des bases de données concours, carrière, emploi et autres données issues d'applications utilisées par les CDG (médecine, par exemple) …

Aussi, moins que la constitution d'un Observatoire national de l'emploi, le projet correspond à l'élaboration d'un *« Observatoire national de la FPT »* ou d'un

[1] Cette étude valorise les données sociales des collectivités et accompagne ces dernières dans l'élaboration et l'évolution de leurs politiques RH et de leurs lignes directrices de gestion, en répertoriant 38 indicateurs « RH » rassemblés autour de 10 groupes thématiques : effectifs, âge, temps de travail, mouvements, budget et rémunération, formation, absences, conditions de travail, protection sociale et égalité professionnelle.

« Observatoire national de la gestion des RH dans la FPT ». La juste dénomination à retenir doit contribuer en toutes hypothèses à la construction d'une identité forte du projet.

Le travail de définition d'indicateurs communs et de constitution d'outils de mesure par les référents données sociales de plusieurs Centres de Gestion chargés d'une mission de coordination régionale, réalisé dans la publication « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines » (qui n'a pas connu de 3ème édition en 2022…), doit inspirer, en l'adaptant, la finalité de l'Observatoire national.

Car non seulement les Centres continuent de réaliser leur mission obligatoire consistant à dresser un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi territorial, mais encore, l'exploitation approfondie des données sociales en tant que fondement des lignes directrices de gestion contribue au pilotage des ressources humaines notamment en matière de GPEEC.

A ce titre, l'étendue des données recensées par les Centres et leurs Observatoires, de même que leur capacité d'analyse de ces données constitue un avantage compétitif incomparable parmi les acteurs territoriaux : la construction et l'exploitation d'indicateurs doit *in fine* se révéler être un appui décisif aux collectivités dans l'élaboration, la révision et la mise en œuvre de leurs stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans tous les domaines : prévention des risques, de l'usure professionnelle, gestion des parcours professionnels dans ses différentes dimensions, anticipation des besoins de recrutement, conditions de travail…

Au plan national, la constitution d'un Observatoire, qui bénéficierait également de ces atouts, correspondrait à un "Puits de données augmenté", permettant de renforcer la position de notre Fédération et de l'ensemble des Centres vis-à-vis de nos interlocuteurs, en ouvrant la possibilité de nouvelles études nationales sur l'ensemble des thématiques intéressant la gestion des ressources humaines : l'emploi, les parcours professionnels, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social…

Les données fondant ces études ne correspondraient pas aux données brutes recueillies par les CDG mais seraient des données traitées correspondant aux seuls besoins d'une exploitation nationale.
L'Observatoire national pourrait également accueillir des données issues des enquêtes menées, en partenariat ou non, par la FNCDG (par ex. enquêtes médiation, référents déontologues…) et contribuer à enrichir des évènements tels que la CENT ou les CRE.

- <u>Interlocuteurs / Partenaires</u> :

- Outre les besoins des CDG eux-mêmes et leurs Observatoires régionaux, par exemple, à l'occasion des CRE, les interlocuteurs et dans certains cas, les partenaires, de l'Observatoire seraient :

- Les pouvoirs publics (Parlement, Gouvernement, administrations centrales, missions des inspections) s'agissant de la conception des politiques publiques en matière RH et de leur évaluation,

- Le CSFPT, en particulier la FS 1 (statistiques), les organisations syndicales, dans le cadre du dialogue social,

- La Coordination des employeur territoriaux en vue de prendre en compte les besoins et spécificités de la FPT,

- Les associations d'élus,

- Le CNFPT, la réalisation de l'Observatoire national devant tenir compte des compétences de cet établissement et des relations établies avec ce partenaire concernant d'autres projets,

- Le cas échéant, les médias en réponse à certaines sollicitations.

- Moyens

La constitution d'un Observatoire national correspondant à un Puits de données augmenté serait un outil près de la FNCDG, élaboré et réalisé en collaboration par la Fédération, les CDG, en particulier les CDG Coordonnateurs et leurs Observatoires régionaux et le GIP Informatique des CDG.

Le développement de ce projet passe en premier lieu par l'exécution de la convention conclue entre le CIG GC et le GIP Informatique ayant en particulier pour objet d'adjoindre un entrepôt GIP pour les données issues de ses applications (Site emploi territorial, plateforme concours) au Puits de données, en rendant accessibles l'ensemble aux besoins de la FNCDG.

La réalisation technique de cette convention offre une base solide de départ au projet d'Observatoire national.

Par ailleurs, la détermination de l'ensemble des besoins, en termes de données, en vue de l'exploitation de l'Observatoire national, sera précisément communiqué au GIP Informatique par la FNCDG.

La réalisation du projet nécessitera également, d'une part, la conclusion d'une convention entre la FNCDG et GIP Informatique et, d'autre part, une révision des statuts de la FNCDG : dans les deux cas, il s'agit que la Fédération soit autorisée à exploiter, pour les besoins d'un niveau national, l'ensemble des données traitées aux fins d'études ou de renseignements, par l'accord des Centres de Gestion et le soutien du GIP.

Si la coopération et la mutualisation entre CDG, FNCDG et GIP est le moteur du projet, la gouvernance de l'Observatoire national de la FPT devra également préciser sa gouvernance.

OPTIMISER, MUTUALISER, ACCOMPAGNER

Organisation

Projet

Fiche projet PrjXXX – Bibliothèque Nationale des Actes

Rédaction

Établis.	Contributeur	Fonction	Mail
GIP	Frédérique BRISSET	Cheffe de projet	Frederique.brisset@gipcdg.fr

Version

Version	Date	Motif	Auteur
V	01/03/2023	Création	Frédérique BRISSET

Diffusion

Établis.	Destinataire	Fonction	Mail
CDG22	Sophie GUIHARD	DGS	Sophie.guihard@cdg22.fr
CDG22	Edith MERRANT	DGA	Edith.merrant@cdg22.fr
CDG29	Nicolas LONVIN	DGS	nlonvin@cdg29.bzh
CDG35	Sébastien ANDRE	DGS	Sebastien.andre@cdg35.fr
CDG35	Jean-Michel PAVIOT	Secrétaire Général	Jean-michel.paviot@cdg35.fr
CDG56	Philippe CRUARD	DGS	pcruard@cdg56.fr
CDG59	Mathilde ICARD	DGS	Icard.m@cdg59.fr
CDG59	Christine DEUDON		Deudon.c@cdg59.fr
CDG85	Odile GAUDIN	DGS	odile.gaudin@cdg85.fr
GIG-PC	Xavier BASTARD	DGS	X.bastard@cig9293494.fr

Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion
80 Rue de Reuilly – 75012 Paris
contatc@gipcdg.fr
www.gipcdg.fr

Établis.	Destinataire	Fonction	Mail
CIG-PC	Louise HARGUINTEGUY	DGA	L.harguinteguy@cig929394.fr
FNCDG	Thierry SENAMAUD	Directeur	direction@fncdg.com
FNCDG	Cindy LABORIE	Responsable des affaires juridiques	Cindy.laborie@fncdg.com
GIP	HOUPLAIN Philippe	Directeur	Philippe.houplain@gipcdg.fr
GIP	Nacira BERMOND	Secrétariat GIP	secretariat@gipcdg.fr
GIP	BUCHHOLZER Benoit	Directeur de projet	Benoit.buchholzer@gipcdg.fr
GIP	SCHOENZETTER-LAUTE Julie	Cheffe de projet	Julie.Schoenzetter-Laute@gipcdg.fr

Documentation rattachée

Document	Description

Table des matières

1 Contexte 5
2 Enjeux 5
3 Objectifs 5
4 Bénéficiaires 5
5 Périmètre 5
6 Gains si le projet est réalisé 6
7 Impacts si le projet n'est pas réalisé 6
8 Délais prévisionnels de réalisation 6
9 Ressources prévisionnelles à mobiliser 7
10 Contraintes 8
11 Facteurs clés de succès 8
12 Risques 8
13 Livrables 8
14 Commentaires 9

Ce document produit par le GIP Informatique des Centres de Gestion est exclusivement réservé à ses membres et ne peut en aucun cas être transmis à un tiers sans autorisation écrite.

1 CONTEXTE

Dans le cadre de leurs activités, les centres de gestion mettent à disposition des collectivités territoriales et des établissements publics des modèles d'actes en matière de gestion des ressources humaines et produisent eux-mêmes des actes.

Avec l'évolution de la réglementation et notamment l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique s'est posée la question de la mise à jour des modèles d'actes RH et des ses conséquences pour les CDG (volumétrie, facilité de mise à jour, intégrité des modèles, etc.). Plusieurs centres de gestion ont souhaité se regrouper pour travailler ensemble à la question de la fiabilisation des modèles proposés aux collectivités territoriales et des établissements publics affiliés et non affiliés (selon le contexte de chaque CDG) et celle d'une ingénierie commune pour la mise en place d'une solution qui pourrait aboutir à un projet de « bibliothèque nationale des actes ». La FNCDG, (l'ANDCDG n'a pas souhaité ce joindre à ce projet)- et le GIP informatique sont associés à ce projet.

Le groupe pilote est composé :

- CGD22
- CDG29
- CDG35
- CDG56
- CDG59
- CDG85
- CIG-PC
- FNCDG
- GIP Informatique des centres de gestion.

Le GIP a intégré ce projet dans sa feuille de route 2023 en tant que projet prioritaire.

L'objectif de ce projet est- , dans une démarche participative et collaborative, en associant l'ensemble des CDG et les équipes concernées dans les CDG, d' aboutir à la mise en place d'une solution mutualisée au service des collectivités territoriales et des établissements publics et des CDG.

2 ENJEUX

- Renforcer le rôle des CDG experts statutaires au service des collectivités territoriales et des établissements publics
- Mutualiser la création et la mise à jour des modèles d'actes (arrêtés, contrats de droit public, etc.)
- Centraliser les modèles d'actes
- Fournir aux collectivités territoriales et aux établissements publics des modèles d'actes à jour en termes de réglementation pour sécuriser les actes en matière de gestion Ressources Humaines
- Fournir aux principaux éditeurs de logiciels des modèles d'actes à jour en termes de réglementation pour les intégrer dans les solutions métiers
- Mettre en place une plateforme informatique à destination des CDG qui stockera les modèles d'actes

3 OBJECTIFS

Établir un état des lieux des pratiques des CDG

- Identifier les pratiques en matière de production de modèles (des modèles sont-ils proposés ? A tous ou aux seuls affiliés)
- Identifier les moyens (moyens humains, budgétaires et techniques dédiés)
- Identifier les besoins
- Établir le périmètre du projet

Établir un état des lieux de l'existant dans les autres fonctions publiques

Établir le calendrier

Identifier les parties prenantes

Définir la solution fonctionnelle

Définir la solution technique

Avoir au moins 10 CDG dans le groupe pilote

Définir le budget

Définir les conditions de maintien et veille réglementaire

Définir le plan de communication

Trouver un nom

Faire intégrer les modèles d'actes dans les principales solutions SIRH, RH du marché

4 BÉNÉFICIAIRES

Les collectivités territoriales et établissements publics (employeurs et agents), les CDG, la FNCDG, le GIP Informatique des Centres de Gestion, le CSFPT, les organisations syndicales

L'ANDCDG, la DGAFP, la DGCL seront informées du projet et de son avancement.

5 PÉRIMÈTRE

- Les actes qui concernent les fonctionnaires, les contractuels, le conseil médical
- 80/20 des actes les plus utilisés par les établissements publics
- Autres :
    - Règlements (par exemple CST) : attention il ne s'agit pas de la m^me nature de document, ils ne seront pas « validés » par le groupe de travail
    - Actes pour les élus (par exemple : fixation des indemnités, délégation de signature)
    - Contrats de droit privé (ce n'est pas une priorité, faut-il l'indiquer ici ?)

6 GAINS SI LE PROJET EST RÉALISÉ

- Mutualisation, uniformisation des actes
- Une solution centralisée
- Gain de temps
- Gain financier
- Gain environnemental
- Image - expertise des Cdg

7 IMPACTS SI LE PROJET N'EST PAS RÉALISÉ

Poursuite des modalités actuelles

8 DÉLAIS PRÉVISIONNELS DE RÉALISATION

- Cadrage et lancement
- État des lieux
- Étude de l'existant
- Définition de la solution technique et fonctionnelle
- Plan de communication
- Déploiement
- Maintenance (hors projet)

Les instances et comitologie :

- Comité de pilotage :
- Équipe projet :
- Groupes de travail :
  - Expérience utilisateur
  - Organisation
  - Veille
  - Fonctionnalités
  - RGPD
  - Homologations, RGAA, RGS

9 RESSOURCES PRÉVISIONNELLES À MOBILISER

Volet Ressources Humaines								
Profils	*Missions*	*Nom de la personne*	*Volume de jours requis sur la durée globale du projet / montant*	*Ventilation de la charge en jours.homme*				*Commentaire*
				2023	*2024*			

Volet Ressources Humaines								
Charge totale en jours.homme								
Préciser la charge en jours.homme mobilisée hors de la structure d'origine								
Valorisation estimée de la charge en Keuros (montant chargé)								

Volet Financier (Budget prévisionnel investissement et fonctionnement)											
Libellé du poste de coût	*Montant global estimatif d'invest. HT*	*Montant global estimatif de fonctionnement HT*	*Ventilation de la charge financière d'investissement et de fonctionnement*								*Commentaire*
			2023		*2024*						
			Inv	*Fonc*	*Inv*	*Fonc*	*Inv*	*Fonc*	*Inv*	*Fonc*	
Total	0		0	0	0	0	0	0	0	0	

Budget prévisionnel :

10 CONTRAINTES

11 FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

S'appuyer sur une expression de besoin validée

Conduite du changement et communication auprès des équipes productrices de modèles comme auprès des utilisateurs possibles

Confiance

Analyse d'impact du projet dans les organisations respectives

Disponibilité des acteurs du projet (comité de pilotage, équipe projet, groupes de travail, élus)

Feuille de route réaliste, réalisable et pragmatique et montée en charge progressive pour porter la dynamique

Plan de communication

Coordination des différents acteurs

Modèle économique

12 RISQUES

- Financier : coût du projet, modèle économique
- Humains : compétences, disponibilités, impacts sur les missions des agents dans les CDG
- Temporels : mauvaise estimation des délais, calendrier des éventuels prestataires
- Techniques : choix de la solution technique qui doit répondre aux besoins, être évolutive, sécurité
- Juridiques : évolutions réglementaires, mauvaise organisation de la veille, contrats avec les éventuels prestataires
- Environnementaux :
- Organisationnels : mauvais définition des rôles et des responsabilités
- Autres : non adhésion au projet
- Image : risque différent si projet inabouti (ex : modèles pas à jour, quelques modèles seulement) ou avorté (le projet ne voit pas le jour)

13 LIVRABLES

- Questionnaire état des lieux
- Statistiques actuelles (connexion, le top 10 des modèles les plus utilisés ,etc)
- Restitution de l'état des lieux
- RACI
- Analyse d'impact sur les organisations
- Plan de communication
- Spécifications fonctionnelles et techniques
- Homologation RGPD
- Homologation sécurité
- Homologation RGAA
- Calendrier du projet
- Comptes-rendus des réunions

14 COMMENTAIRES

FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

PROJET D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC NATIONAL

PROJET D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC NATIONAL

Le projet de création d'un établissement public national tel qu'envisagé n'entraînerait aucun transfert de compétences des CDG à cet établissement.

Les Centres continueraient de s'administrer librement ; ils conserveraient la responsabilité de l'exercice des missions assumées au profit des collectivités et des établissements telles que définies actuellement par le code général de la fonction publique.

L'établissement public national des CDG reprenant les missions de l'association, aurait pour vocation essentielle la coordination inter-centres : cet établissement n'aurait ni la même spécialité que les CDG qu'il coordonne, ni le même ressort, ni le même rattachement.

PROJET D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC NATIONAL

Cet établissement public aurait des missions différentes de celles des coordinations régionales, dans un ressort national qui lui serait propre.

Toutefois, une évolution de statut est improbable pour une transformation à ‘‘missions constantes’’

Aussi, un groupe de travail composé de 8 membres du CA de la FNCDG et du 8 membres de l'ANDCDG a été constitué : 3 réunions ont eu lieu le 29 septembre 2022, le 25 novembre 2022 et le 9 février 2023

OBJET DU GROUPE DE TRAVAIL : RÉFLEXION SUR DES MISSIONS SUPPLÉMENTAIRES ENVISAGEABLES POUR UN CENTRE NATIONAL DEVENU ÉTABLISSEMENT PUBLIC

LES 19 PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION

MISSIONS DÉJÀ EXERCÉES

1. La coordination des CDG avec l'apport d'une assistance juridique et technique

- Position favorable mais avec une réserve : l'établissement ne doit pas apporter d'expertise juridique et technique qui relève des directions et experts des CDG

2. La représentation des CDG auprès des pouvoirs publics

- Position favorable

3. La contribution à l'évolution du statut de la fonction publique

- Position favorable, qui préconise un lobbying plus efficace sur le financement et les missions des CDG et sur la FPT avec le recrutement de lobbyistes plutôt que de juristes

4. La promotion de la FPT

- Position favorable

LES 19 PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION

MISSIONS DÉJÀ EXERCÉES

5. L'organisation de la conférence nationale de l'emploi territorial

- Position favorable mais elle s'interroge sur la place à accorder au CNFPT

6. La mutualisation, l'harmonisation et la rationalisation des outils applicatifs utilisés par les CDG

- Position : le GIP doit rester un établissement indépendant qui conserve ses prérogatives

7. L'information sur le droit de la fonction publique

- Position : l'expertise doit demeurer dans les CDG

8. L'appui dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et la révision des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation

- Position : chaque région doit s'organiser librement sans appui national

LES 19 PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION

MISSIONS DÉJÀ EXERCÉES

9. La présentation des rapports d'activité des médiateurs et des référents déontologues au Conseil d'Etat, au CSFPT, au Parlement, au Gouvernement

- Position favorable

10. La compétence pour négocier avec les organisations syndicales représentatives des accords à un niveau national en partenariat avec les autres membres de la coordination des employeurs territoriaux

- Position favorable

11. L'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la réalisation de certains projets des CDG (appui à l'élaboration de cahier des charges en matière d'assurance statutaire, de PSC, de groupements de commandes pour le vote électronique par exemple…)

- Position : cette expertise technique doit relever de l'ANDCDG et non d'un établissement national

LES 19 PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION

ACTIVITÉS RELEVANT D'UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC DÉJÀ EXERCÉES

12. Le pilotage de la plateforme nationale d'inscription aux concours de la FPT

- Position : l'organisation des concours doit demeurer la même qu'actuellement, à savoir la plateforme d'inscription coordonnée par le GIP, l'organisation des concours aux CDG avec une coordination nationale, la gestion des sujets par la cellule nationale de l'ANDCDG

13. La coordination de l'organisation des concours de la fonction publique territoriale

- Position : idem point 12

14. La publicité, au niveau national, des créations et vacances d'emploi, la gestion de la bourse nationale de l'emploi et le pilotage de la Place de l'Emploi Public

- Position : le GIP doit demeurer un établissement indépendant qui conserve ses prérogatives

LES 19 PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION

MISSIONS SUPPLÉMENTAIRES

15. Le suivi statistique des FMPE et des inaptes

- Position favorable

16. L'accompagnement dans la mise en œuvre des missions obligatoires (par exemple la GPEEC, le conseil en évolution professionnelle, la déontologie) et dans le développement des missions facultatives (référentiels, fonds d'amorçage…)

- Position : c'est une mission de gestion et non de coordination

17. La gestion de l'observatoire national de la fonction publique territoriale

- Position favorable

LES 19 PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION

MISSIONS SUPPLÉMENTAIRES

18. L'accompagnement des CDG dans la mise en œuvre d'accords collectifs au niveau départemental ou supra-départemental

- Position : la conduite des négociations collectives à un niveau autre que national doit demeurer de la compétence des CDG

19. La répartition des compensations financières versées par le CNFPT au titre des concours transférés et par la Sécurité Civile au titre des concours de Sapeurs-Pompiers

- Position : c'est une mission de gestion et non de coordination. Le prélèvement des compensations doit relever des CDG.

LES PROPOSITIONS DES REPRÉSENTANTS DE L'ANDCDG

AUTRES COMPÉTENCES SUGGÉRÉES

1. La présentation nationale des rapports égalité femmes/hommes

- Cette proposition initiale ne figure pas dans la contribution écrite

2. Le leadership en matière de GRH au sein de la coordination des employeurs territoriaux

- Il est difficile de s'imposer dans une coordination qui traite de GRH et qui fonctionne sans leader

3. La communication sur le rôle des CDG et leurs actions

- Actions déjà menées quotidiennement par la FNCDG pour valoriser les CDG, c'est l'une de ses missions

4. La mise en œuvre de l'adhésion obligatoire au socle commun

- Sujet porté par la FNCDG depuis 2006 qui n'a pas vocation à être une mission de l'établissement public national

Salon national #choisirleservicepublic

4 mai 2023



La FNCDG, **le CNFPT**, **les CIG de la Petite et de la Grande Couronne**, **le CDG 77** et **le GIP informatique des CDG** étaient présents au salon national Choisir le service public qui a eu lieu **le 4 mai dernier à la Station F** pour échanger avec des candidats à l'emploi public et des représentants des autres fonctions publiques.











Tout au long de cette journée des conseils personnalisés et des informations sur les modalités d'accès à la fonction publique territoriale ont été apportés aux participants.

Les visiteurs ont ainsi eu l'opportunité de rencontrer des recruteurs, d'obtenir des réponses à leurs questions sur les formations ou l'apprentissage dans la fonction publique et de bénéficier de conseils pour préparer les concours, dynamiser leur carrière ou trouver un emploi. Les participants ont également pu assister à des conférences et à des ateliers sur des thématiques variées.

Ce salon national Choisir le service public a constitué un lieu d'échanges riches, mettant en lumière la diversité des métiers et les opportunités offertes par la fonction publique territoriale.





Le stand rassemblant la FNCDG, le CNFPT, les CIG de la Petite et de la Grande Couronne, le CDG 77 et le GIP informatique des CDG a mis en valeur la démarche marque employeur #metiersterritoriaux mais aussi le site emploi-territorial.fr, dans un contexte de baisse d'attractivité du secteur public.



Ont été remis aux visiteurs :

- Le magazine travailler dans la FPT
- 10 plaquettes présentant chacune un métier différent des collectivités territoriales :
    - Secrétaire de mairie
    - ATSEM
    - Juriste territorial
    - Gardien-brigadier de police municipale
    - Travailleur social
    - Ingénieur
    - Bibliothécaire
    - Aide-soignant
    - Auxiliaire de puériculture
    - Acheteur.

Le Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI mais également la Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique FAURE et la Secrétaire d'Etat en charge de l'Enfance, Charlotte CAUBEL, ont échangé avec les représentants des Centres de gestion et du CNFPT présents sur le stand.

La FNCDG a participé tout au long de cette journée à plusieurs tables rondes et conférences.

1. « Vos compétences sont nos besoins »

Participation de Cindy Laborie, responsable des affaires juridiques à la FNCDG

Questions abordées

- Quels sont les domaines de compétences prioritaires pour vous aujourd'hui ?
- Avez-vous des métiers (en tension) sur lesquels vous envisagez de fortement recruter ?

- Avez-vous structuré une politique d'attractivité, voire de fidélisation au sein de vos structures ? avec quels outils ?

- Comment accompagnez-vous la montée en compétences des agents que vous recrutez et leurs parcours professionnels ?

- Votre marque employeur en 3 mots : vos engagements ? vos valeurs ?

- 3 actions concrètes ou projets d'intérêt pour le public présent ?



2. Table-ronde : « Rejoindre la fonction publique territoriale »

En présence du Ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI et de la Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique FAURE

Participation de Thierry SENAMAUD, Directeur de la FNCDG

3 thématiques ont été principalement abordées :

- Donner envie aux participants de rejoindre la FPT : Les opportunités d'emploi dans la FPT

- En quoi les parcours dans la FPT sont particulièrement riches ?

- Les pratiques RH et la mise en œuvre de bonnes conditions de travail.



3. Conférence : « La diversité des métiers dans la fonction publique »

Intervenants pour la fonction publique territoriale : Alexis BOUCHER, juriste à la FNCDG et Hélène ROLLAND-HEURTEBIZE, Directrice de la mobilité au CNFPT.



FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



le cnfpt

LA MARQUE EMPLOYEUR #METIERS TERRITORIAUX

LES EFFECTIFS DE LA FPT

38 382 EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX*

73 %



28 120 COMMUNES

15 %



5 606 SIVU, SIVOM...

905 SIVOM/ 2 782 SIVU
1 747 Syndicats mixtes/ 172 Autres

7 %



2 856 CCAS, CDE

3 %



1 261 EPCI

dont Métropole de Lyon
47 CU et Métropole / 222 CA / 992 CC

0,3 %



97 DÉPARTEMENTS

hors Paris

0,3 %



97 CDG / CIG / CNFPT

0,3 %



96 SDIS

> 0,1 %

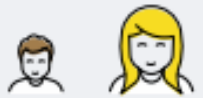


18 RÉGIONS

1 935 400 AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

+ 0,9 % entre 2018 et 2019

53 %



1 015 000 AGENTS DANS LES COMMUNES

61 % de femmes

17 %



342 400 AGENTS DANS LES ORGANISMES INTERCOMMUNAUX

53 % de femmes

15 %



276 400 AGENTS DANS LES DÉPARTEMENTS

68 % de femmes

7 %



127 800 AGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS COMMUNAUX

89 % de femmes

4,6 %



94 900 AGENTS DANS LES RÉGIONS

58 % de femmes

3,5 %



67 900 AGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DÉPARTEMENTAUX**

28 % de femmes

0,4 %



9 200 AGENTS DANS LES EPA***

54 % de femmes

Source : SIASP 2019 / Rapport OFGL 2021 p. 219

** SDIS et CDG*

*** Etablissement Public à caractère Administratif (EPA)*

LES CONSTATS

Le monde des collectivités territoriales est en pleine évolution
- Des transitions écologiques, numériques, démographiques…
- 40% des agents partiront à la retraite à l'horizon 2030

Les **recrutements** dans la fonction publique territoriale sont de plus en plus **difficiles** pour de nombreux métiers, toutes catégories et géographies avec parfois des préoccupations spécifiques

Des métiers en tension parfois depuis plusieurs années (police municipale, métiers de la santé, secrétaire de mairie, finances…) du fait notamment d'une concurrence entre collectivités, entre fonctions publiques, avec le secteur privé

LES RAISONS POUVANT EXPLIQUER LE MANQUE D'ATTRACTIVITE DE LA FPT

Un secteur mal connu et une image parfois peu dynamique de la fonction publique

Une méconnaissance des métiers et des opportunités d'emploi dans les collectivités territoriales

Une méconnaissance des voies d'accès à la FPT

Beaucoup d'offres d'emploi (environ 100 000 par an)

Des jeunes plus en quête de sens que d'un « statut » et d'un emploi à vie

Des salaires potentiellement moins attractifs que dans le privé et des métiers « exposés »



LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX

Lancement fin 2022 du site metiersterritoriaux.fr

Pour aider les collectivités à attirer des candidats, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a développé en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) un dispositif de communication digital, #metiersterritoriaux qui valorise la fonction publique territoriale, et l'ensemble de ses métiers.

Le dispositif doit permettre de valoriser :

- La **richesse des métiers** qui compose la FPT
- Les possibilités de **mobilité** et de **progression**
- Des activités en prise directe avec **les changements sociétaux**
- Les **valeurs** du service public



LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX

L’objectif principal ? Valoriser la FPT et ses métiers

L’objectif est de **valoriser la fonction publique territoriale**, **ses atouts,** les opportunités de **carrière** qu’elle propose et tous **les métiers** qui la composent :

- **Faire connaître les métiers** de la fonction publique territoriale
- Les rendre **attractifs**
- Susciter des **vocations**
- Installer le **#metiersterritoriaux** comme une marque sur les réseaux sociaux



LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX

Le site metiersterritoriaux.fr

On y trouve **des renvois vers les familles de métiers présentes sur le Répertoire des métiers**

La deuxième partie du site est dédiée **aux contenus mis en ligne : vidéos, plaquettes…**

Enfin un renvoi vers une page **Comment rejoindre la FPT ?** présente les différentes voies d'accès à la FPT avec pour objectif d'amener **les candidats à proposer leur candidature aux collectivités** et un renvoi vers emploi emploi-territorial.fr



LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX

Le site se compose d'une vidéo de promotion de la FPT

qui met en avant **six métiers** de la fonction publique territoriale qui **répondent à des enjeux forts de société** :

- Un auxiliaire de vie (enjeu : vieillissement de la population)
- Un urbaniste (enjeu : urbanisation, vivre ensemble)
- Un conducteur de transports (enjeu : mobilité)
- Un responsable énergie (enjeu : transition énergétique)
- Un community manager (enjeu : numérique)
- Un agent de médiathèque (enjeu : culture, éducation)



LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX

Le site se compose également de vidéos « 2 minutes avec » dans lesquels un agent territorial présente avec ses mots son métier

- ATSEM
- Gardien brigadier de police municipale
- Animateur jeunesse
- Animateur périscolaire
- Conseiller en prévention
- Serrurier
- Agent d'accueil
- Chargé de communication
- Gestionnaire ressources humaines…

D'autres vidéos seront tournées avant l'été

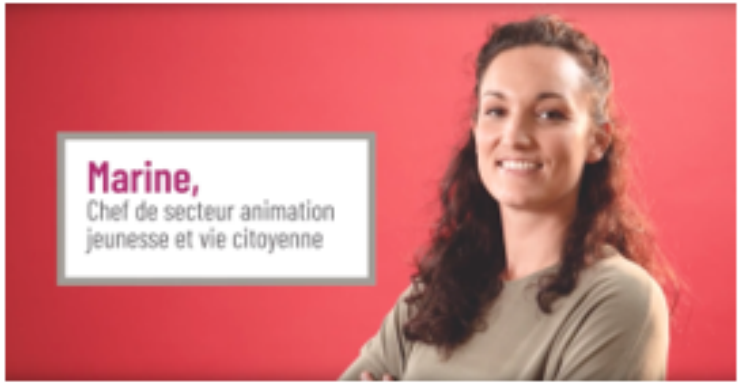
LES MÉTIERS TERRITORIAUX

Pourquoi pas vous ?

metiersterritoriaux.fr

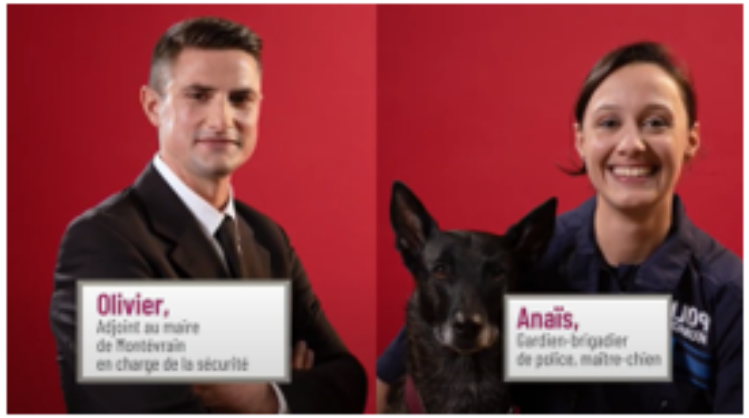
LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX











LES MÉTIERS TERRITORIAUX

Pourquoi pas vous ?

metiersterritoriaux.fr

LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX















LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX

La démarche metiersterritoriaux.fr c'est aussi des plaquettes de présentation des métiers

- Secrétaire de mairie
- ATSEM
- Juriste territorial
- Gardien-brigadier de police municipale
- Travailleur social
- Ingénieur
- Bibliothécaire
- Aide-soignant
- Auxiliaire de puériculture
- Acheteur

D'autres plaquettes seront diffusées avant l'été

LES MÉTIERS TERRITORIAUX

Pourquoi pas vous ?

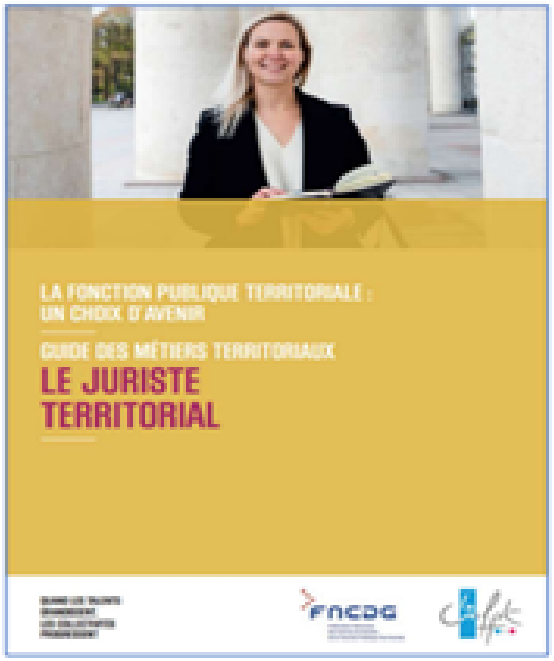
metiersterritoriaux.fr

LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX









LES MÉTIERS TERRITORIAUX

Pourquoi pas vous ?

metiersterritoriaux.fr

LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX



LES MÉTIERS TERRITORIAUX

Pourquoi pas vous ?

metiersterritoriaux.fr

LA DEMARCHE #METIERS TERRITORIAUX

Une démarche menée en parallèle de

choisirleservicepublic.gouv.fr



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

MERCI DE VOTRE ATTENTION
RETROUVEZ NOUS SUR LE STAND 51

www.fncdg.com
www.cnfpt.fr
www.emploi-territorial.fr
www.metiersterritoriaux.fr

PROGRAMME AJACCIO

JEUDI 8 JUIN

12:00 **Cocktail déjeunatoire au Palais des Congrès, quai l'Herminier**

14:00 **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

19:15 **Rendez-vous devant le Palais des Congrès - Navette vers Le Bella Vista**

20:00 **Dîner à Porticcio** (au restaurant Le Lily's à l'Hôtel Le Bella Vista)

23:30 **Retour navette** (les participants seront déposés devant le palais des congrès)

VENDREDI 9 JUIN

10:15 **Rendez-vous au port Tino Rossi** (situé à côté du Palais des Congrès)

10:30 - 13:30 **Croisière avec déjeuner** - Naveva

14:00 - 15:00 **Départ Petit Train Touristique - 5 av. Antoine Serafini** (durée 1h)

