



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

2017

L'ELU LOCAL EMPLOYEUR TERRITORIAL



**Le centre de gestion:
Votre GPS**



Le statut de la Fonction Publique Territoriale

- Un fonctionnement différent du secteur privé
 - 2 lois principales : loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la FPT
 - Loi sur la Déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016
- 

Contexte de la Fonction Publique Territoriale

- En France \Rightarrow 1,8 millions de fonctionnaires territoriaux
- Dans les collectivités affiliées au CDG 27 \Rightarrow environ 9400 fonctionnaires
- Dans l'Eure \Rightarrow 869 collectivités et EPCI affiliés et 5 collectivités non affiliées
- La FPT est structurée en 8 filières de métier avec une multiplicité de cadres d'emplois répartie en 3 catégories hiérarchiques (A, B et C)



LES DIVERS ASPECTS DU TRAVAIL DE GESTION DE L'ELU :

- Les affaires générales
 - Le budget
 - Les relations avec les administrés
 - L'urbanisme
 - Les ressources humaines
- 



REPARTITION DES COMPETENCES ENTRE ASSEMBLEE DELIBERANTE ET AUTORITE TERRITORIALE

Domaines d'intervention	Autorité territoriale	Assemblée délibérante
Création de poste		Compétence exclusive
Déroulement de carrière	Compétence exclusive	
Implantation des services		Compétence exclusive
Logement de fonction	Détermination des bénéficiaires	Liste des emplois ouvrant droit
Discipline	Compétence exclusive	
Régime indemnitaire	Attribution individuelle	Instauration par cadre d'emploi





LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : DES ENJEUX PREPONDERANTS

- Action transversale ayant un impact sur la vie de la collectivité ou de l'EPCI
 - En cas de gestion défailante : cela peut aboutir à des grèves, de l'absentéisme, des accidents du travail avec un impact financier ou des sanctions pénales
- 

Votre organisation : outils RH

- Organigramme
- Règlement intérieur
- Entretien annuel
- Fiches de Poste

Avis du Comité technique

Comite technique l'instance de votre organisation

Saisine CT

suppression de poste, réduction ou augmentation de poste, quotas de la collectivité pour avancement de grade, règlement intérieur, évaluation professionnelle, astreintes, organigramme, instauration régime indemnitaire

Instruction des demandes par les agents du CDG
conseils aux élus

Etude par les membres du CT
avis consultatif rendu

Information
CT dans un
délai d'un
mois

Avis suivi par la collectivité
délibération

Avis non suivi par la collectivité
risque juridique au tribunal administratif

Avis du comité technique



PREALABLE

Collège Elus

Collège représentants
du personnel

Favorable

BRAVO

Favorable

Réexamen
du dossier
Entre 8 et
30 Jrs
maxi

Favorable

PLAY
AGAIN

Défavorable à
l'unanimité

Favorable

COMME
VOUS
VOULEZ

Défavorable

Le pouvoir hiérarchique de l'autorité territoriale

Pouvoir hiérarchique

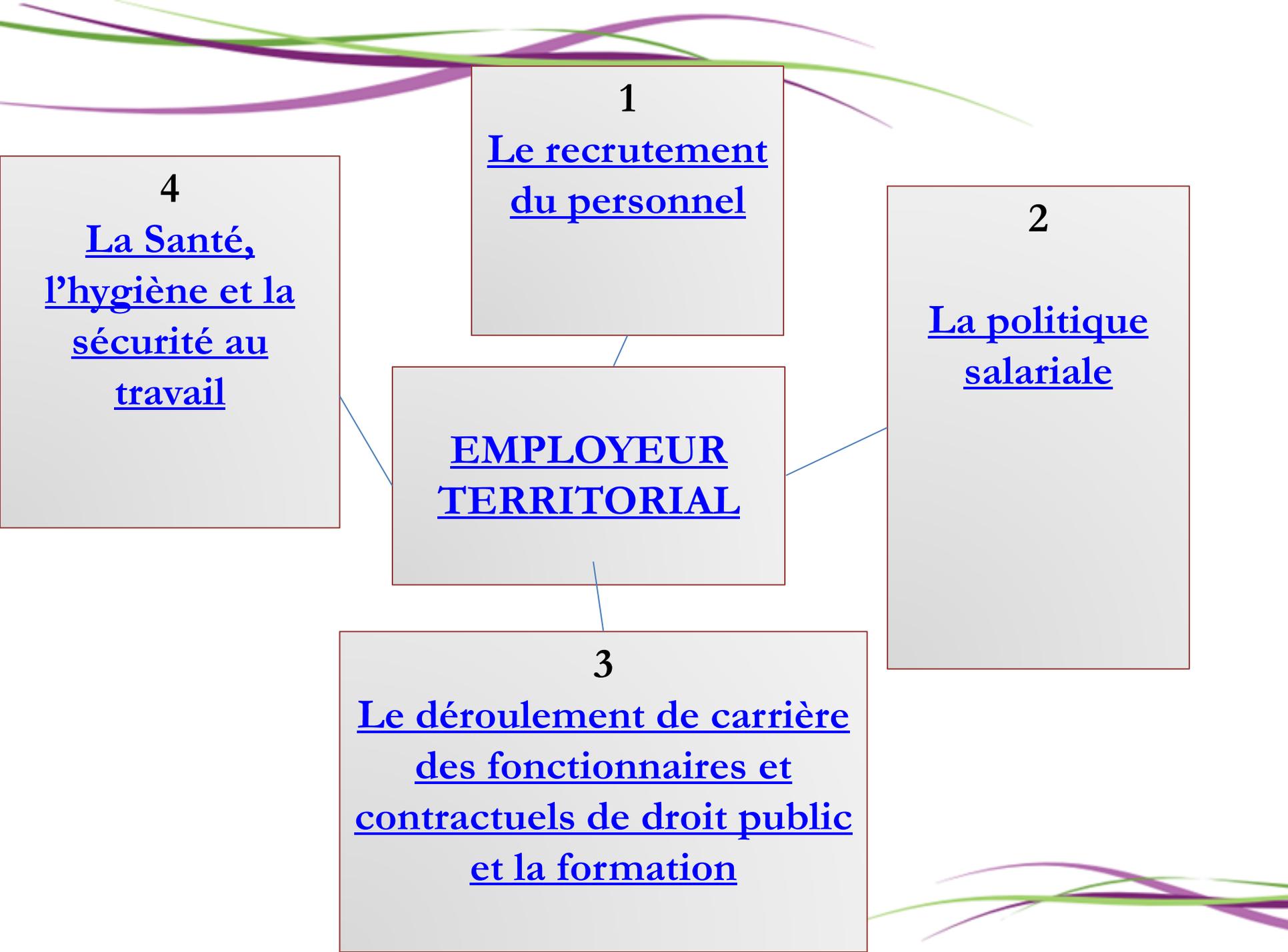
```
graph TD; A[Pouvoir hiérarchique] --> B[Pouvoir d'instruction]; A --> C[Pouvoir de réformation]; B --> D[Donner des consignes]; C --> E[Réorienter le travail];
```

Pouvoir d'instruction

Pouvoir de réformation

Donner des consignes

Réorienter le travail



1

Le recrutement
du personnel

2

La politique
salariale

EMPLOYEUR
TERRITORIAL

3

Le déroulement de carrière
des fonctionnaires et
contractuels de droit public
et la formation

4

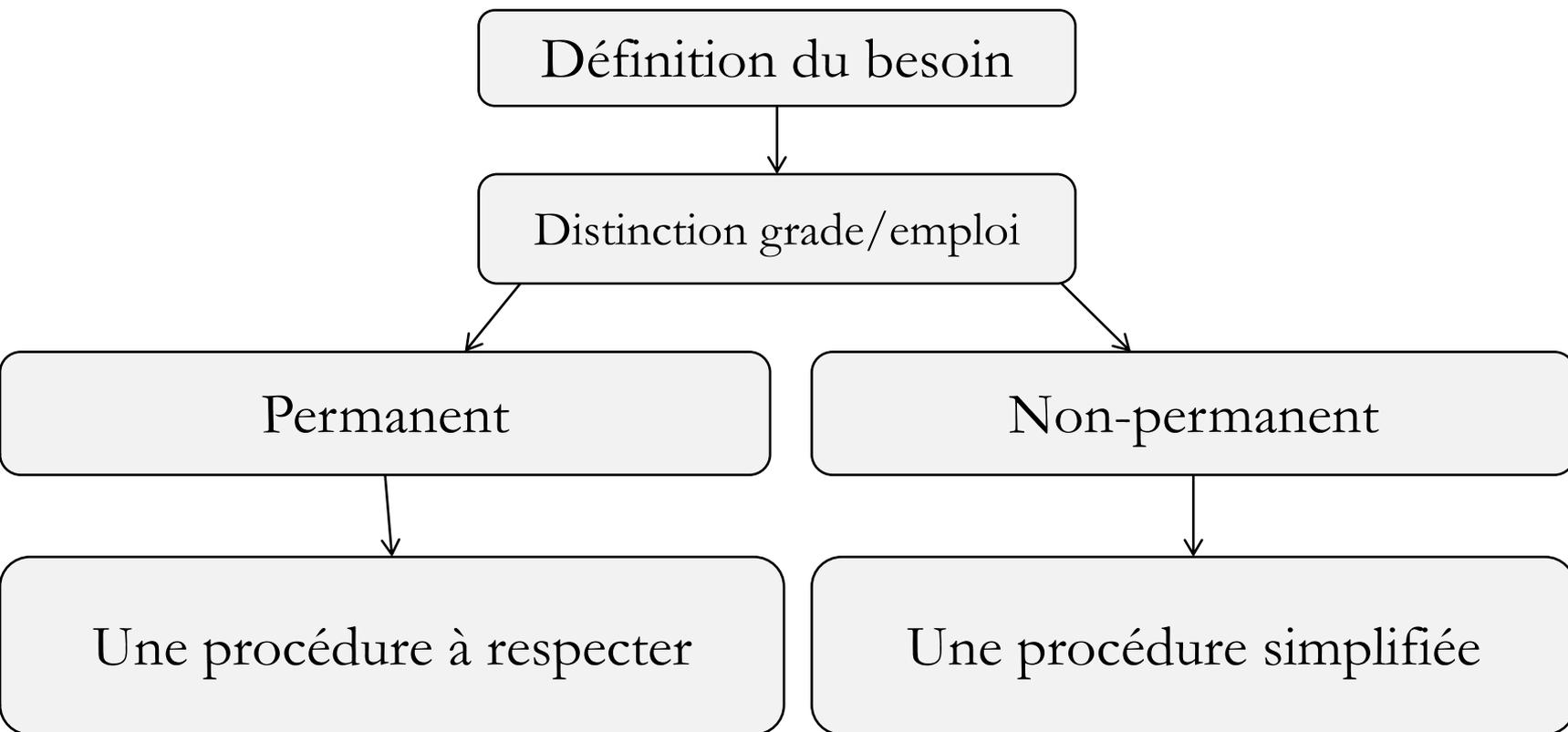
La Santé,
l'hygiène et la
sécurité au
travail



Le recrutement du personnel



Le recrutement



Le recrutement d'un parent proche en tant que titulaire ou contractuel est passible de sanctions pénales
(article 432-12 du code pénal pour prise illégale d'intérêt :
5 ans d'emprisonnement et 500 000€ d'amende)

LE RECRUTEMENT SUR EMPLOI PERMANENT

Délibération créant le poste



Déclaration de vacance de poste
(au moins 2 mois avant le recrutement)



Publicité de l'offre d'emploi

Réception des CV et entretiens avec les candidats



Recrutement d'un
fonctionnaire
(prioritaire sur le poste)



A défaut : recrutement
d'un agent contractuel

LE RECRUTEMENT SUR EMPLOI PERMANENT D'UN FONCTIONNAIRE

La mutation

Intégration

détachement

Par arrêté

La mise à disposition

Le transfert entre
commune et EPCI

Le recrutement d'un contractuel sur emploi permanent

Tous types de collectivités ou EPCI

CDD dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
(loi 84-53 article 3-2)
2 ans maximum

CDD pour les emplois de catégorie A (article 3-3 2°)
6 ans maximum puis CDI

Communes de moins de 1000 habitants

CDD pour les emplois de secrétaires de mairie
(article 3-3 3°)
6 ans maximum puis CDI

CDD pour les emplois de moins de 17h30
(article 3-3 4°)
6 ans maximum puis CDI

LE RECRUTEMENT d'un contractuel SUR EMPLOI NON PERMANENT

Pas de création de poste

Publicité de l'offre d'emploi

Réception des CV et entretiens

Contrat

CDD de remplacement
(article 3-1)

vacation

CDD de collaborateur de
cabinet (article 110)

CDD d'accroissement
temporaire ou saisonnier
d'activité (article 3)



MENTIONS OBLIGATOIRES SUR LE CONTRAT

motif de recrutement:
Article loi 84-53

durée de service

dates de début et fin

définition du poste

catégorie hiérarchique

durée période d'essai



La Politique Salariale



LA POLITIQUE SALARIALE

Rémunération des fonctionnaires

Traitement suivant
grille indiciaire

NBI

Régime indemnitaire
(facultatif et instauré par
l'organe délibérant)

Rémunérations des agents contractuels

Montant fixé par l'autorité
territoriale suivant le poste
et la qualification de l'agent

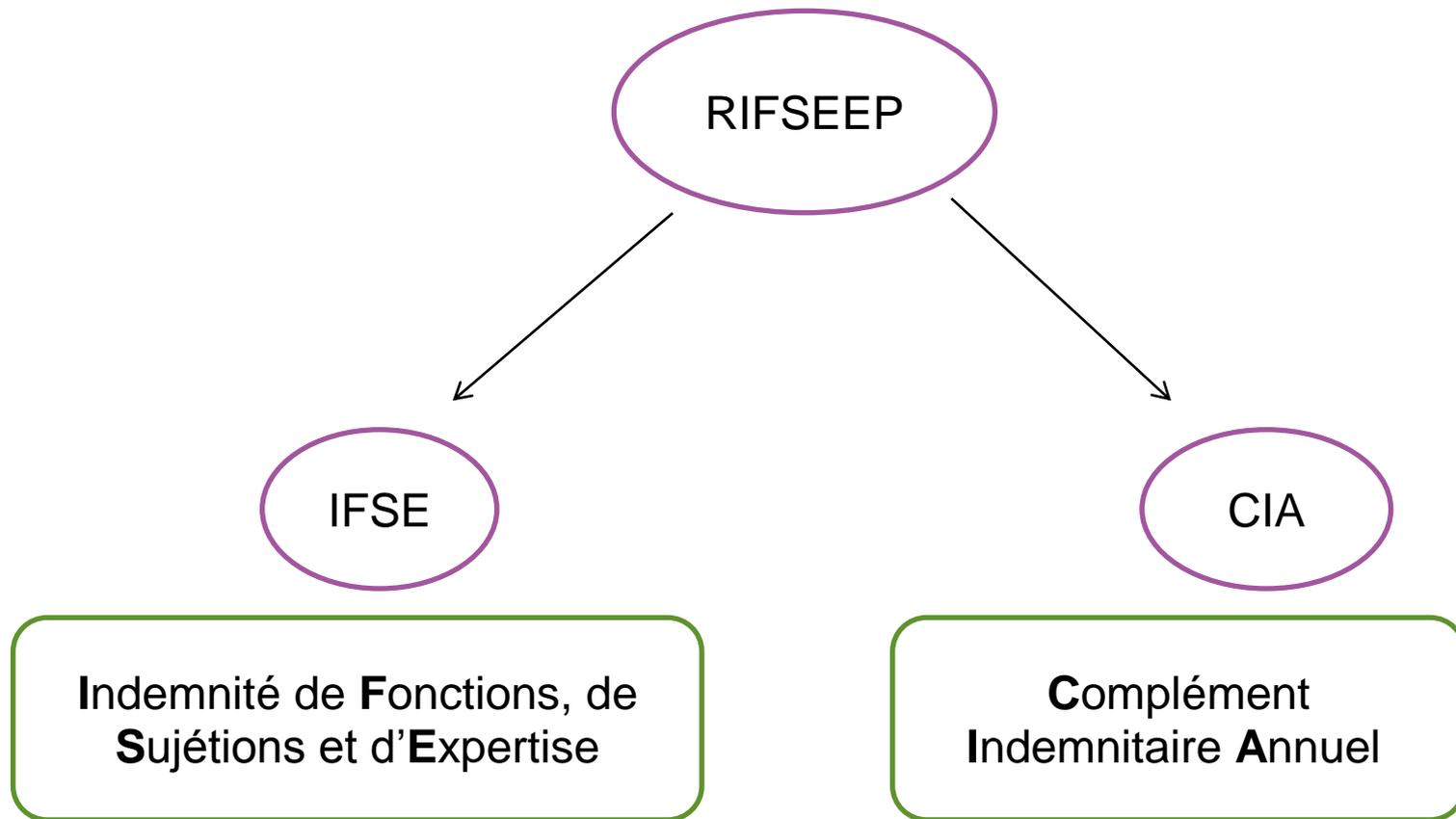
Avantages en nature

Régime indemnitaire
(facultatif et instauré par
l'organe délibérant)

Focus sur le RIFSEEP

Présentation

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014





IFSE

Critères d'appréciation:

- Encadrement, coordination, pilotage et conception
- Technicité, expertise et expérience
- Sujétions particulières

Evaluation:

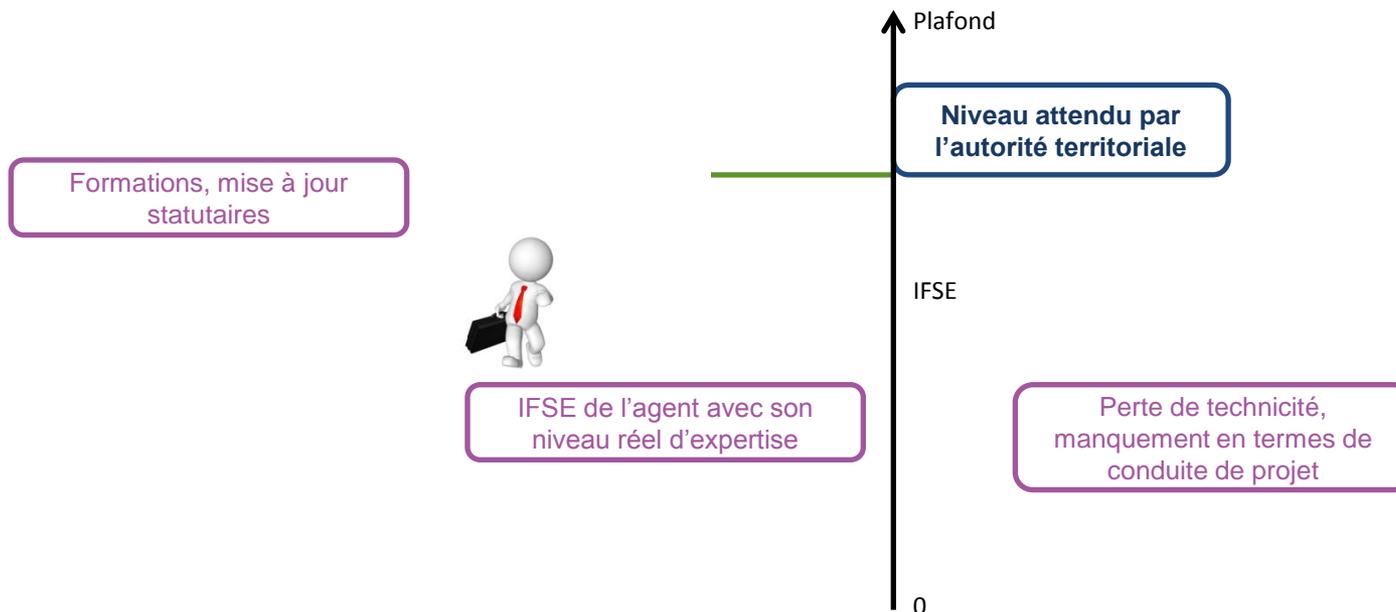
Que prévoit le décret?

- Tous les 4 ans
 - En cas de changement de poste
 - En cas de changement de grade
- 

IFSE

D'autres critères peuvent être mis en place par la collectivité:

- En cas d'inéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- En cas de manquements en termes de conduite de projets
- En cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- En cas de technicité défailante
- Etc...





CIA

Critères d'appréciation:

- Sens du service public
- Respect de la déontologie
- Disponibilité
- Contribution au collectif de travail

Le CIA est facultatif et non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Il est apprécié au regard de l'entretien individuel.





Modalités d'attribution

Selon le classement du poste dans un groupe de fonctions

Les groupes sont hiérarchisés:

Le groupe 1 étant réservé pour les postes les plus lourds et les plus exigeants en termes de responsabilité, sujétions et expertise.

A l'Etat, a été institué:

- 4 groupes de fonctions pour la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C

Cette préconisation ne s'impose pas aux collectivités et EPCI mais au moins un groupe doit être institué dans chaque catégorie.





L'entretien annuel : un outil managérial

Entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct

Convocation à l'entretien avec la fiche de poste

Les qualités relationnelles

Eva

Détermination de l'IFSE et du CIA, avancement de grade.. Etc..

cadrement ou expertise

Les résultats professionnels réalisation des objectifs déterminés l'année précédente

Les compétences professionnelles et techniques



Avantages en nature



Repas: ticket restaurant

Logement de
fonction

Véhicule de fonction : uniquement
pour les Emplois Fonctionnels

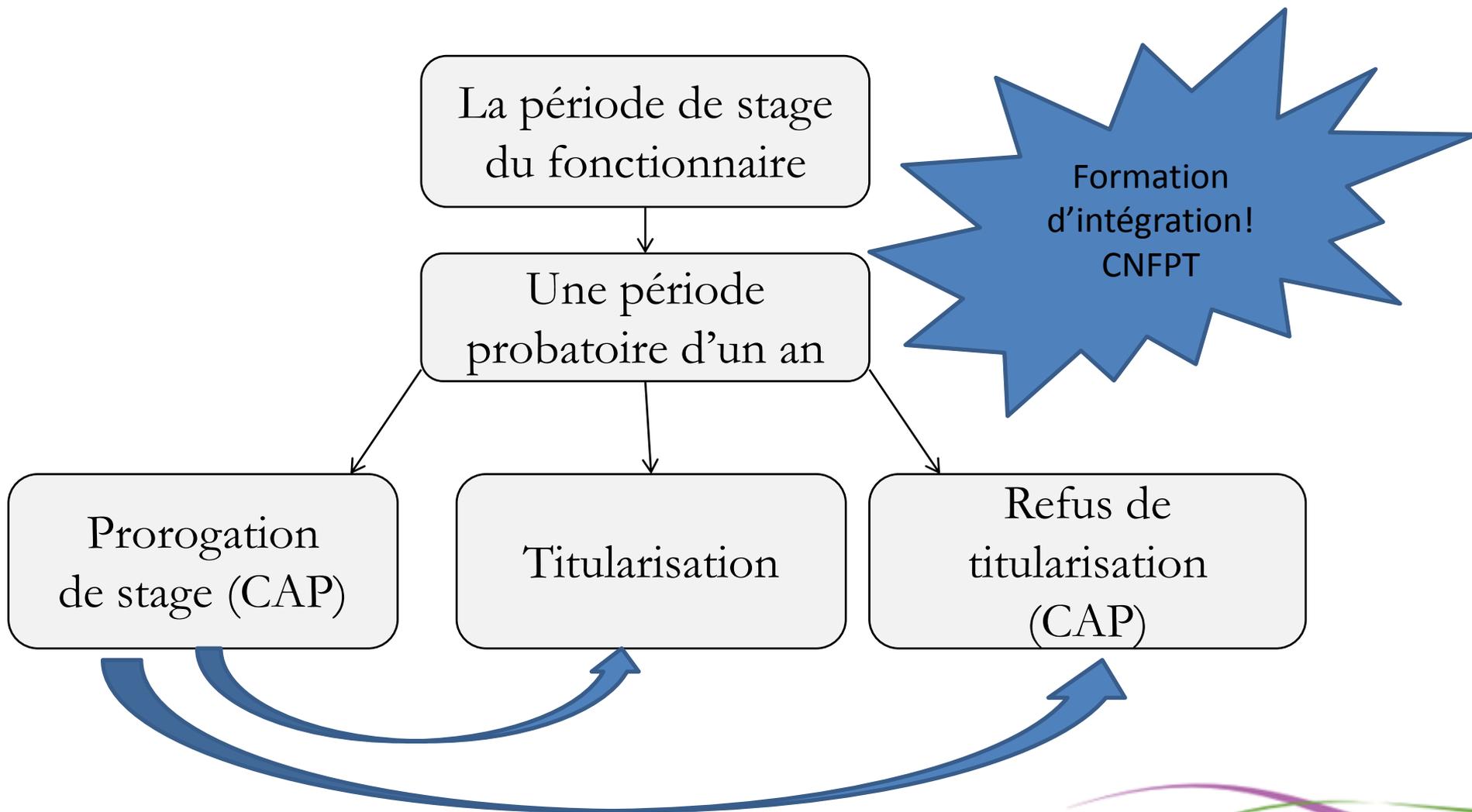




Le déroulement de carrière des fonctionnaires et des contractuels et la formation



Déroulement de carrière des fonctionnaires



CAP: Commission Administrative Paritaire : agents CNRACL

Saisine CAP

avancement de grade, disponibilité pour convenance perso, prolongation de stage, refus de titularisation, promotion interne etc...

Instruction des demandes par les agents du CDG
conseils aux élus

Etude par les membres de CAP

avis consultatif rendu

Information
CAP dans un
délai d'un
mois

Avis suivi par la collectivité
arrêté de décision

**Avis non suivi
par la collectivité**
risque juridique au tribunal
administratif

Avancement d'échelon et de grade dans le même cadre d'emplois

Catégorie A

Attaché,
ingénieur...

Grade

Avancement en fonction de
l'échelon, ancienneté et
examen pro, quotas par
collectivité

Catégorie B

rédacteur,
technicien...

Échelon

Avancement cadencement
fixe pour les A ,B C à
compter de 2017

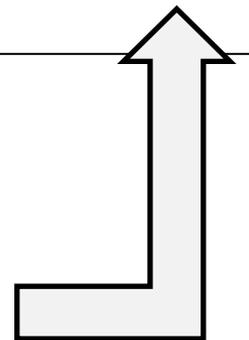
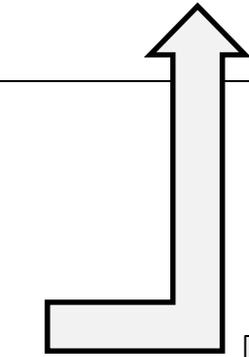
Catégorie C
adjoint administratif,
adjoint technique...

Changement de catégorie

Catégorie A

Catégorie B

Catégorie C



Promotion interne

Concours



Concours

Détermination du nombre de postes ouverts aux concours



Recensement deux fois par an des besoins des collectivités par les agents du CDG

Pas besoin de

de nommer

**C'est vous
qui décidez !**

Répe
à déclare

bre
riques de ce

as d'obligation de nommer l'agent
en cas de réussite au concours



Promotion interne



Saisine CAP:

Un nombre de postes limité
basé sur le nombre de recrutements du grade l'année précédente

Instruction des demandes par les agents du CDG
conseils aux élus

Etude par les membres de la CAP compétente
Avant le 31 mars de l'année

Anonymisation des dossiers, [Grille sur la valeur de l'agent](#) avec un nombre de points

Liste d'aptitude



Critère	cotation (échelle linéaire en pts)	observations
	Nombre de points maximum	
Nombre de présentations	1	>5 1 pt
Ancienneté dans la FP(I)	1	à partir de 15 ans
Ancienneté dans le grade	1	à partir de 15 ans
Examen professionnel	1	Fait partie des conditions mais est significatif d'un effort
Déjà bénéficiaire d'une PI	1	1 point si aucune promotion interne dans la carrière, 0 sinon
Formation	3	1 point pour les formations obligatoires, 2 points pour les autres formations
Concours	2	1 pt pour s'être présenté au concours d'accès au grade de promotion, 1 pour un autre concours obtenu
Agents encadrés/compétences	3	1 à 10 1 pt, >10 2 pts et/ou poly compétence 1 pt
Evaluation	2	1pt pour un agent exerçant quelques missions relevant d'une catégorie supérieure. 2pts si la majorité des fonctions en relèvent.
Rapport	5	Permet d'apprécier la pertinence de la demande





CCP : Commission Consultative Paritaire pour les agents contractuels de droit public

- [Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016](#)
 - Mise en place en décembre 2018 (date renouvellement national des instances paritaires)
 - Etablie par catégorie A, B et C
 - Avec un nombre de représentants titulaires défini en fonction de l'effectif des agents contractuels pour chacune des catégories **évalué au 01/01/2018.**
 - **Recensement sera fait auprès de vous, au deuxième semestre 2017**
 - Compétences:
 - le licenciement,
 - le non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical,
 - les sanctions disciplinaires
 - les modalités de reclassement.
- 

La formation des agents



formations obligatoires
des fonctionnaires

la formation
d'intégration de
5 à 10 jours

les formations de
professionnalisation

formations facultatives
possibles sous accord
pour tous les agents

- La préparation aux concours et examens
- Formation de perfectionnement
- Formation personnelle

Possible utilisation du DIF



La santé, l'hygiène et la sécurité au travail



L'inaction peut coûter cher et conduire à une sanction pénale



429 jours d'arrêt
→ 40 698.93 €

Coût indirect
3 à 5 fois
plus

Pas de
Document Unique :
Faute inexcusable de
l'employeur

Location plateforme
élevatrice

3 jours formation
CACES (R386)

Harnais anti chute
= 1764 €



Commission de Réforme : agents CNRACL

Saisine de la commission de réforme

dans les 21 jours pour un accident de service, rechute, une maladie pro
(doute imputabilité) inaptitude au poste ou à tous postes, une retraite pour
invalidité, une Ati

Instruction des demandes par les agents du CDG,
conseils aux élus, expertises médicales

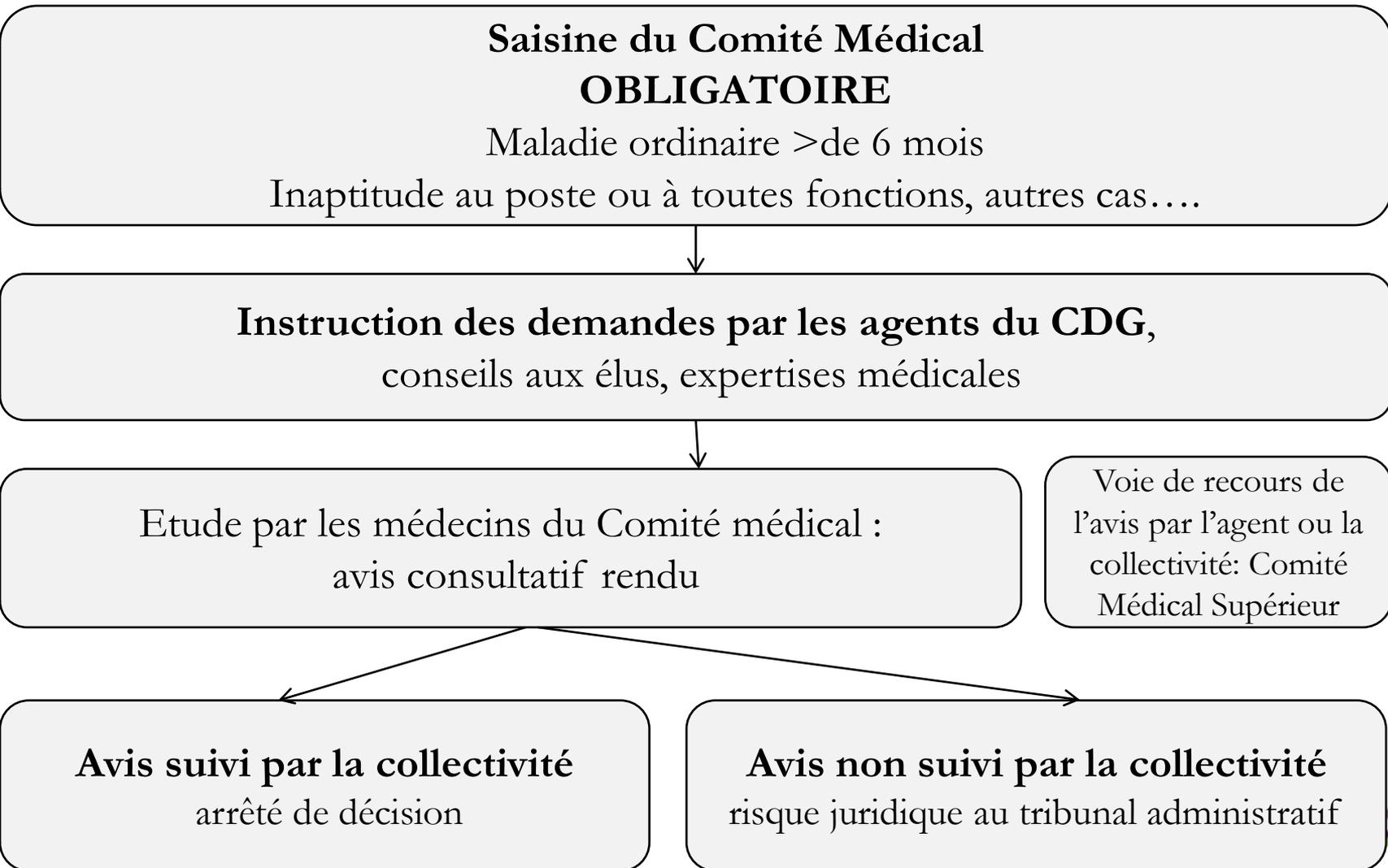
Etude par les membres de la CR :
avis consultatif rendu

Information
CR dans un
délai d'un
mois

Avis suivi par la collectivité
arrêté de décision

Avis non suivi par la collectivité
risque juridique au tribunal
administratif

Comite Médical: CNRACL et contractuel de plus de 3 ans



Les congés maladie

Les congés maladie des fonctionnaires placés au régime spécial

Maladie
ordinaire

**Contrôle médical et expertises par
médecins agréés.**

Maladie
professionnelle

Les congés maladie
(moins de 30 jours)
des agents en contrat

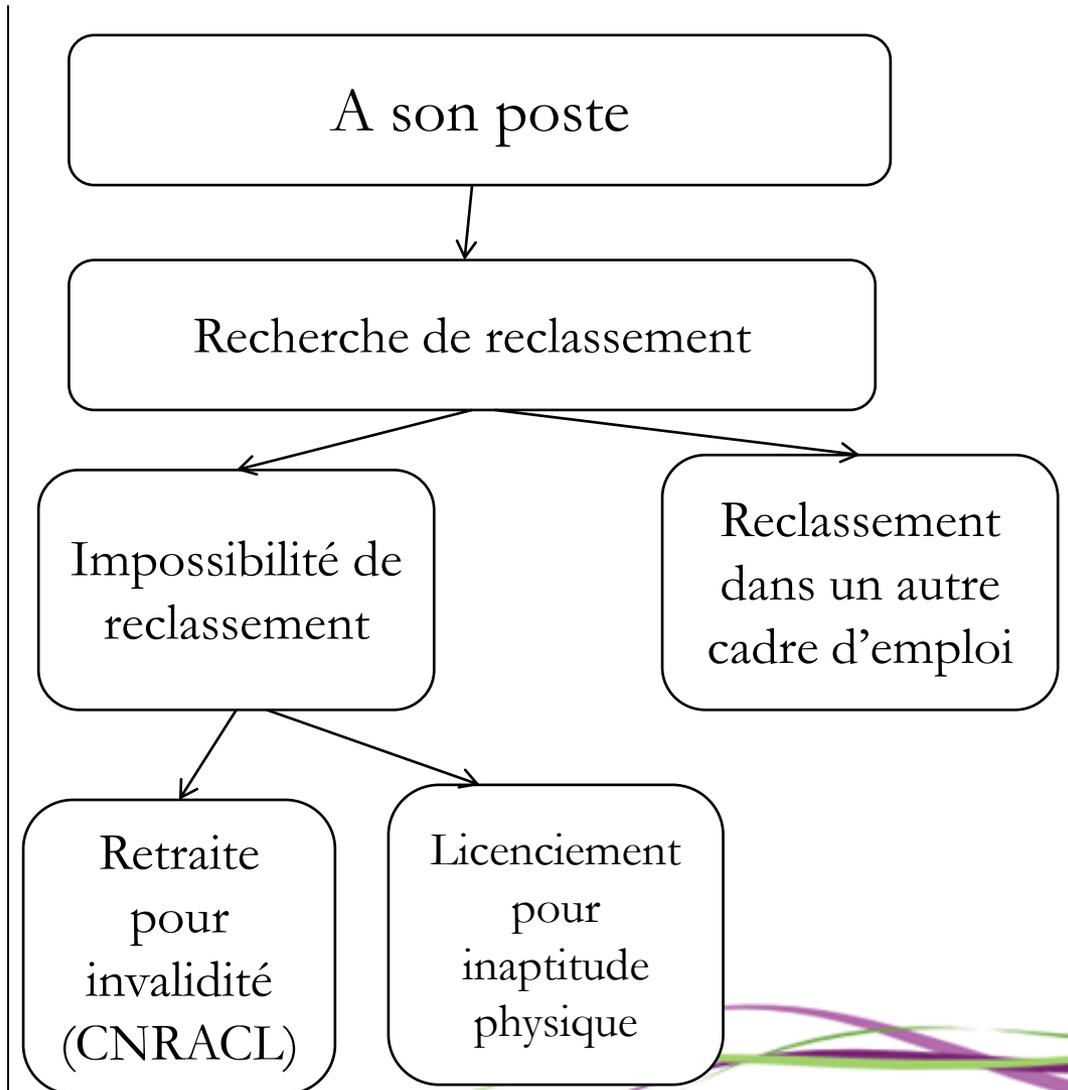
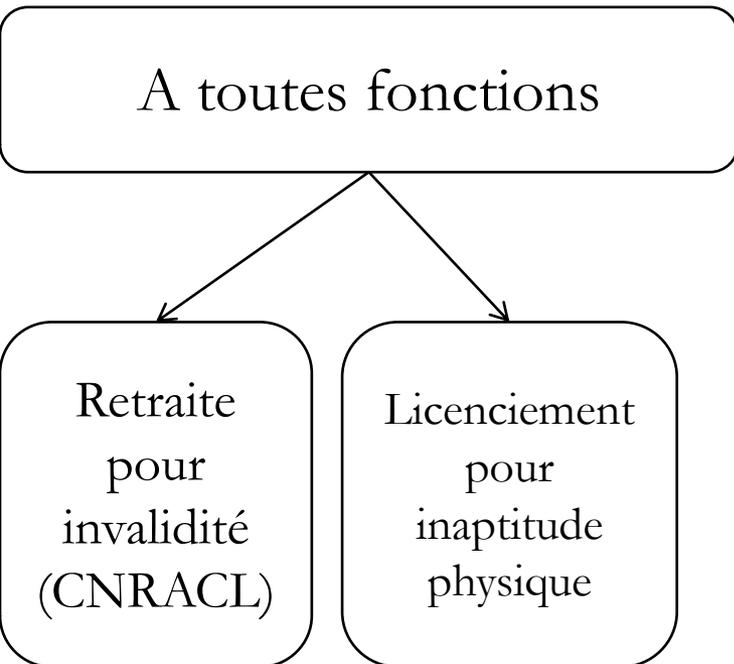
Maladie
général

Maladie ordinaire

Grande maladie

Accident de travail / Maladie
professionnelle

L'inaptitude physique d'un agent



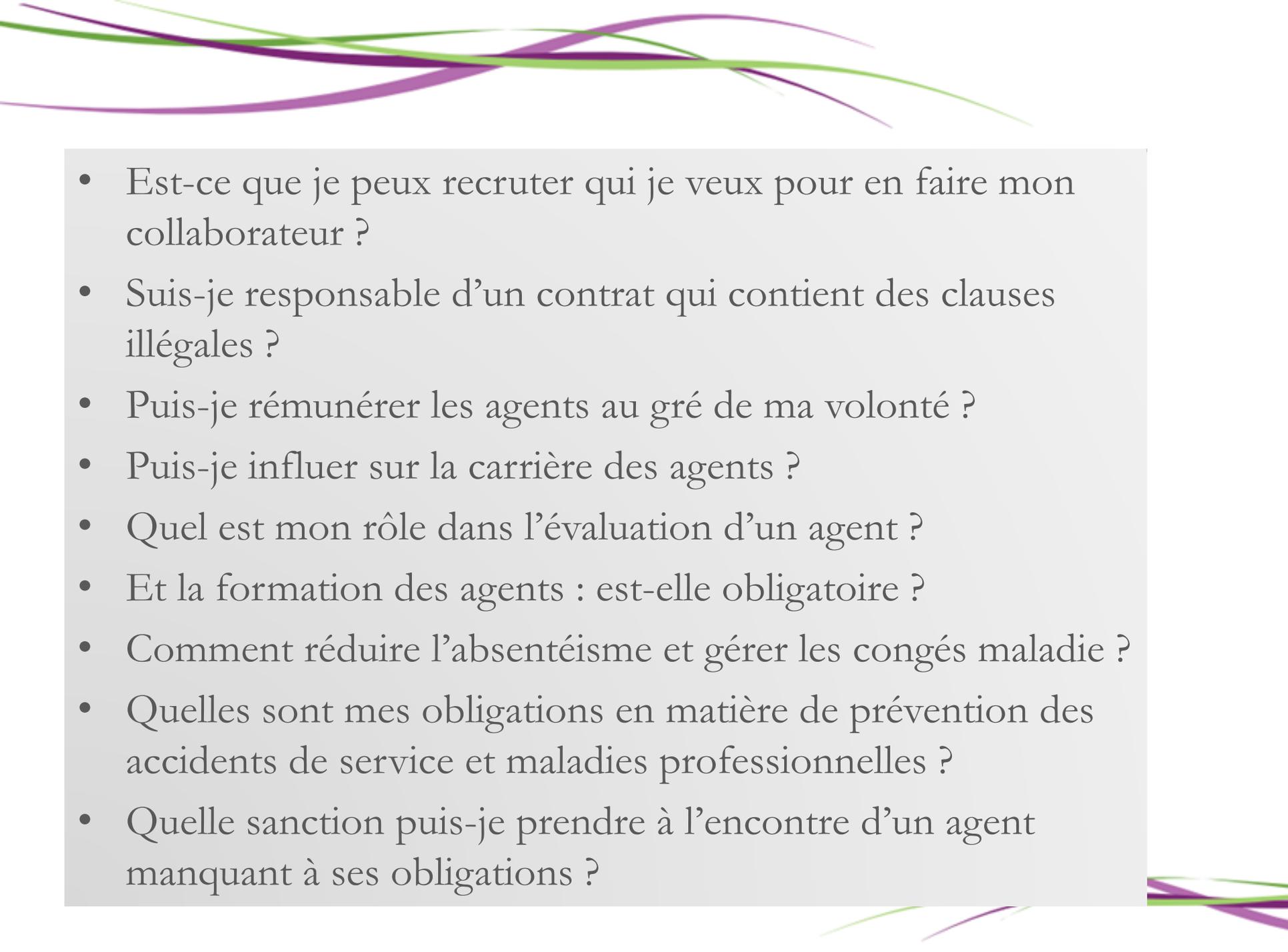
Le CHSCT (collectivité de plus de 50 agents)

Commission Paritaire : mission de contribution à la protection de la santé et à la sécurité des agents

Analyse des risques professionnels

Enquête en cas d'accidents du travail répétés

Aide à la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels

- 
- Est-ce que je peux recruter qui je veux pour en faire mon collaborateur ?
 - Suis-je responsable d'un contrat qui contient des clauses illégales ?
 - Puis-je rémunérer les agents au gré de ma volonté ?
 - Puis-je influencer sur la carrière des agents ?
 - Quel est mon rôle dans l'évaluation d'un agent ?
 - Et la formation des agents : est-elle obligatoire ?
 - Comment réduire l'absentéisme et gérer les congés maladie ?
 - Quelles sont mes obligations en matière de prévention des accidents de service et maladies professionnelles ?
 - Quelle sanction puis-je prendre à l'encontre d'un agent manquant à ses obligations ?



Merci de votre attention

