



Nouveaux élus : Appréhender la gestion des ressources humaines

252 METIERS DANS LA FPT (répertoriés par le CNFPT)

Exemple :

Le métier / Le poste / L'emploi : Secrétaire de mairie

Le cadre d'emplois : Adjoint administratif ou Rédacteur
voire Attaché

Le grade : Adjoint administratif principal de 2^e
classe (minimum)

La filière : Administrative

La catégorie : B ou C voire A



La fonction publique territoriale : le cadre juridique

Le statut général de la fonction publique

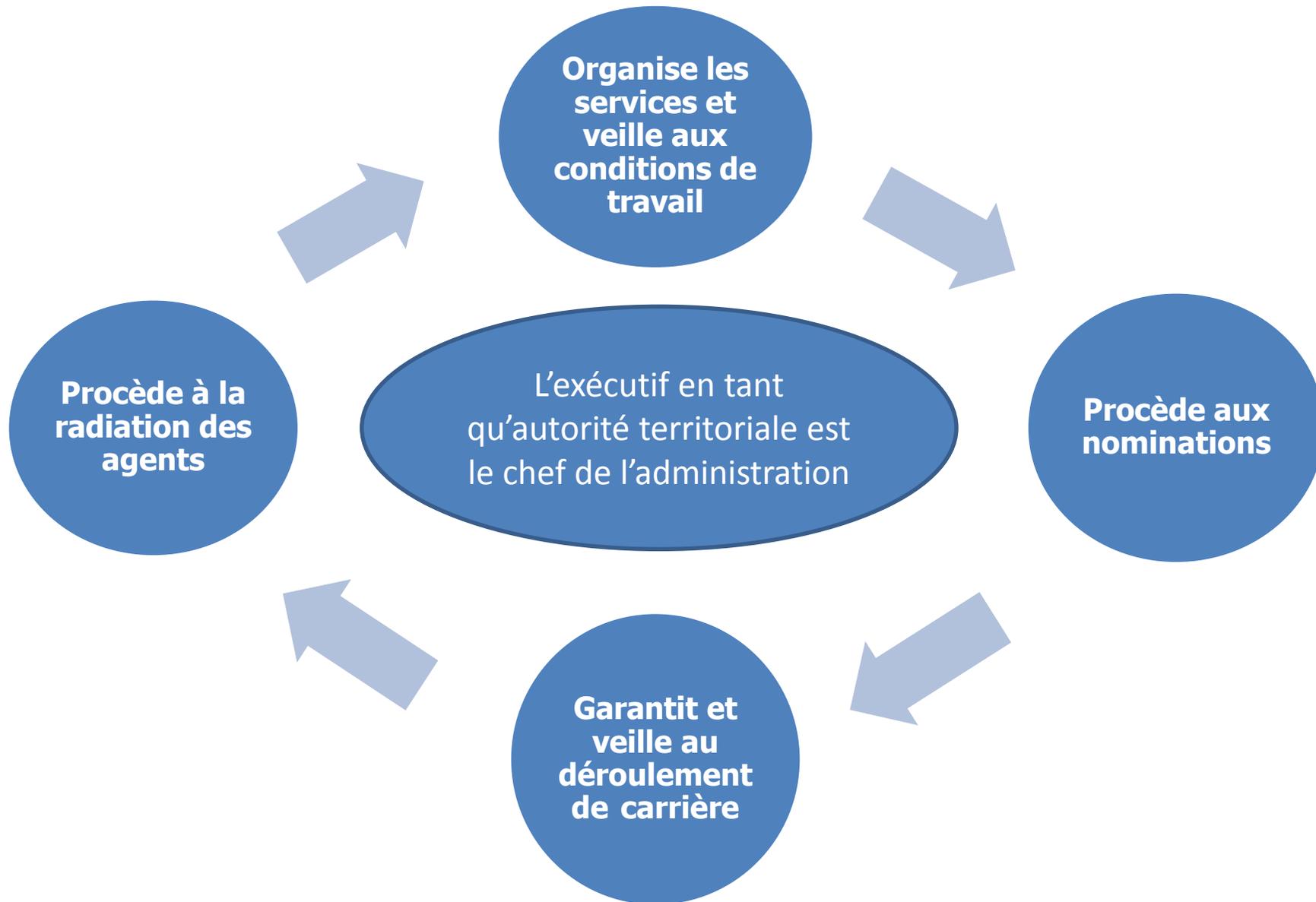
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Le statut de la fonction publique territoriale

- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Les décrets n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels, n° 86-68 du 13 janvier 1986 sur les positions administratives (détachement, disponibilité, intégration directe, congé parental...), n° 85-1250 du 26 novembre 1985 sur les congés annuels, sur les cadres d'emplois...
- La jurisprudence, les circulaires, les arrêtés y compris dans les autres fonctions publiques (principe de parité), les réponses ministérielles, la doctrine.

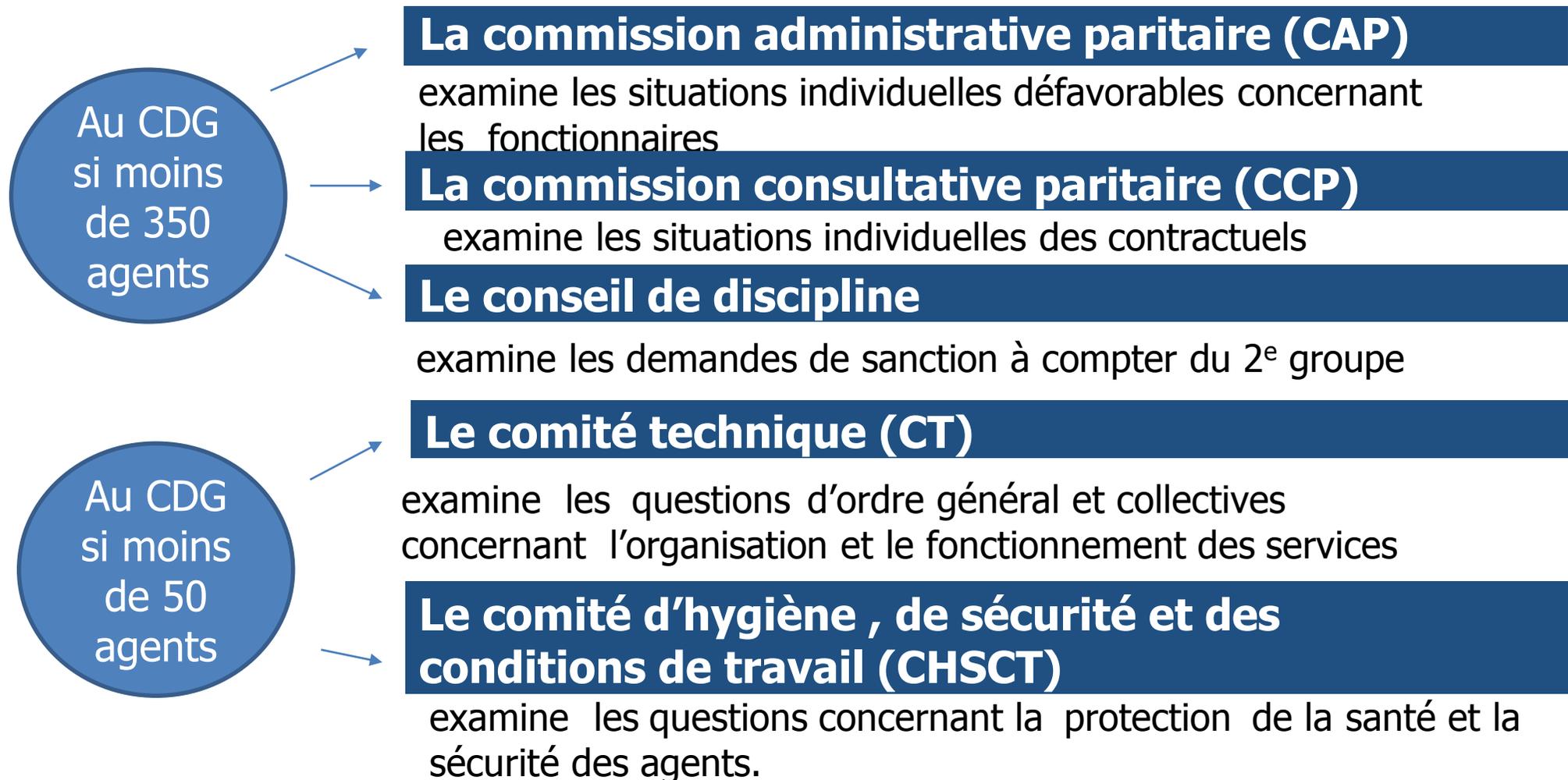


Le maire employeur





Les instances du dialogue social au CDG



CT + CHSCT = Comité Social Territorial fin 2022



Le recrutement des agents

Création de l'emploi par décision de l'assemblée délibérante
(tableau des effectifs)



Déclaration de Vacance d'Emploi
sur emploi-territorial.fr



Vérification des **conditions de nomination** (nationalité, casier judiciaire, aptitude physique)



Arrêté de nomination pour fonctionnaire
ou contrat pour agent contractuel

Le recrutement d'un agent contractuel

Loi n°84-53	Motifs prévus	Durées possibles	Obligations réglementaires	Observations
Art 3 I (1°)	Accroissement Temporaire d'Activité	Durée maximale d'1 an pendant une même période de 18 mois consécutifs	EMPLOI NON PERMANENT (<i>délibération et pas de déclaration de vacance d'emploi (DVE)</i>)	Impossibilité de CDI Non transmissible Indemnité de fin de contrat (10 %) pour ATA mais pas pour ASA si recrutement pendant moins d'un an un jour
Art 3 I (2°)	Accroissement Saisonnier d'Activité	Durée maximale de 6 mois pendant une même période de 12 mois consécutifs	EMPLOI NON PERMANENT (<i>délibération et pas de DVE</i>)	Impossibilité de CDI Obligation de transmission au contrôle de légalité Pas d'indemnité de fin de contrat
Art 3 II (*)	Projet ou opération identifiée	Durée minimale 1 an et durée maximale 6 ans (Fin du contrat possible dès la fin du projet ou de l'opération)	EMPLOI NON PERMANENT (<i>délibération et pas de DVE</i>)	Impossibilité de CDI Obligation de transmission au contrôle de légalité Pas d'indemnité de fin de contrat
Art 3-1 (*)	Remplacement d'un agent public exerçant à temps partiel ou indisponible pour détachement de courte durée, disponibilité de courte durée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, détachement pour stage, préparation concours, CITIS, congés au titre de l'article 57 annuel, maladie : CMO, CLM, CGM, CLD, TPT, maternité, adoption, solidarité familiale, proche aidant, service civil ou national, réserve..., congé de présence parental, congé parental (Attention, pas pour remplacer un agent en disponibilité pour convenances personnelles : le poste est vacant)	Durée du remplacement	Besoin temporaire sur EMPLOI PERMANENT (<i>pas de délibération ni de DVE pour le besoin mais délibération de l'emploi remplacé à l'appui</i>)	Impossibilité de CDI Le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer pour tuilage Indemnité de fin de contrat (10 %) si recrutement pendant moins d'un an un jour
Art 3-2 (*)	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Durée maximale d'1 an (renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans)		Impossibilité de CDI
Art 3-3-1° (*)	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (emplois dits « spécifiques »)		EMPLOI PERMANENT (<i>délibération et DVE</i>) www.emploi-territorial.fr	Tout contrat conclu au titre d'un article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de 6 ans au moins est conclu par un CDI. Cette durée est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 à l'exception du contrat de projet. Les services accomplis à TNC ou à temps partiel sont assimilés à du TC. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre 2 contrats n'excède pas 4 mois. Portabilité possible du CDI entre fonctions publiques, collectivités ou intra-collectivité si fonctions de même catégorie.
Art 3-3-2° (*)	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté			
Art 3-3-3° (*)	Pour tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants		Obligation de transmission au contrôle de légalité	
Art 3-3-3° bis (*)	Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants pendant une durée de 3 ans	Durée maximale de 3 ans (renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans)	Indemnité de fin de contrat (10 %) si recrutement pendant moins d'un an un jour	
Art 3-3-4° (*)	Emploi dont la durée hebdomadaire est inférieure à 50 % d'un temps complet pour toutes les collectivités			
Art 3-3-5° (*)	Emploi des communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public			

(*) Attention aux nouvelles obligations de publicité de recrutement et de procédure d'entretien d'embauche prévues aux articles 2-2 à 2-10 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux contractuels : publicité d'un mois pour les emplois permanents et contrat de projet, accusé de réception pour chaque candidature, document retraçant l'entretien à conserver...



Les droits et les obligations des agents

Les obligations

- ✓ Obligation d'assurer les fonctions
- ✓ Obligation d'obéissance hiérarchique
- ✓ Obligation de neutralité
- ✓ Obligation de réserve
- ✓ Obligation de probité
- ✓ Non cumul d'activités professionnelles
- ✓ Obligation de dignité
- ✓ Respect du secret professionnel
- ✓ Obligation de discrétion professionnelle
- ✓ Obligation d'informer le public

Les droits

- ✓ Droit à une rémunération pour service fait
- ✓ Liberté syndicale
- ✓ Droit de grève
- ✓ Droit de retrait
- ✓ Liberté d'opinion
- ✓ Droit à la protection fonctionnelle
- ✓ Droit de consulter un référent déontologue
- ✓ Droit au conseil en évolution professionnelle
- ✓ Droit à la formation

Non respect d'une obligation : Sanction possible



Les formations statutaires obligatoires

La **formation d'intégration** 10 jours pour les A et B et 5 jours pour les C :
A réaliser dans l'année de stage



La **formation de professionnalisation** est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière. 2 à 10 jours dans les 2 premières années puis 2 à 10 jours tous les 5 ans.

A choisir dans le catalogue du CNFPT.



Les formations facultatives

Validation des
Acquis de
l'Expérience
(proposée par les
GRETA)

Préparation aux
concours
et aux examens
professionnels
(CNFPT)

Bilan de
compétences
(proposé par le
CDG01)

Le **Compte Personnel de Formation** : uniquement en heures et non en €, Plafond de 150 heures : chaque agent crée son compte sur moncompteformation.gouv.fr
Alimentation annuelle automatique et compte gestionnaire pour enlever les heures utilisées.
Participation financière facultative par délibération.



La gestion de la maladie et de l'inaptitude

Les congés pour raison de santé:

- Congé de Maladie Ordinaire 3 mois PT 9 mois 1/2 T
- Congé de Longue Maladie 1 an PT 2 ans 1/2 T
- Congé de Longue Durée 3 ans PT 2 ans 1/2 T
- Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle

Instances médicales au CDG01 : Commission de réforme + comité médical =
Conseil médical au plus tard au 1^{er} février 2022

- Le traitement des congés diffère selon le statut de l'agent
Agents stagiaires et titulaires *dont le temps de travail est > 28 heures* **Régime spécial CNRACL**
- Agents stagiaires et titulaires *dont le temps de travail est < 28 heures et agents contractuels* **Régime général (gestion sur net-entreprises)**

Les positions statutaires

L'activité correspond à la position dans laquelle les fonctionnaires exercent les fonctions et occupent un emploi de leur grade.

L'agent peut être **mis à disposition** dans une autre administration que la sienne ou pour un organisme investi d'une mission de service public.

La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration : le poste est vacant et il peut acquérir de l'ancienneté s'il travaille au moins 600 heures par an.

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine (double carrière).

Le congé parental valable en totalité pour la carrière dans la limite de 5 ans



Les parcours professionnels

❖ **L'avancement d'échelon** à la durée unique (générés par le logiciel Agirhe CDG01).

❖ **L'avancement de grade** constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois soit à l'ancienneté soit après examen professionnel. (Demande possible toute l'année sur logiciel Agirhe CDG01)

❖ **La promotion interne** permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie.

! La promotion interne fait l'objet d'une liste d'aptitude dressée par la Présidente du CDG01 une fois par an au 1^{er} janvier après étude des dossiers transmis : comme pour les concours par de nomination possible sans inscription sur liste d'aptitude.

! Respect des Lignes Directrices de Gestion [ARRETE]



La rémunération

Les éléments obligatoires

- le traitement indiciaire,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire,
- une Nouvelle Bonification Indiciaire lorsque l'agent exerce des fonctions y ouvrant droit,
- des avantages en nature comme un logement de fonction ou un véhicule de service.



Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est un **complément du traitement** distinct des autres éléments de rémunération.

Le **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Expérience Professionnelle** a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, sauf pour les filières police municipale et sapeurs-pompiers, et à se substituer à l'ensemble des primes.





L'entretien professionnel annuel

Fonctionnaire / Contractuel en CDI / contractuel en CDD d'une durée supérieure à un an

L'assignation d'objectifs pour l'année à venir

Les résultats professionnels de l'agent

Le cas échéant ses capacités d'encadrement

Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Les besoins de formation

Les acquis de son expérience professionnelle

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu, établi par le Supérieur Hiérarchique Direct, signé par l'autorité (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)



La politique sociale

- ❖ **L'action sociale**, dépense obligatoire, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics, de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance, des loisirs et à les aider à faire face à des situations difficiles.
 - Comité d'Oeuvres Sociales local ou adhésion à un organisme national,

- ❖ La **protection sociale complémentaire** : participation facultative, obligatoire au 1^{er} janvier 2026, à hauteur de 50 % minimum pour la mutuelle et au 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance à hauteur de 20 % minimum : débat obligatoire d'ici le 18 février 2022 sur les garanties accordées aux agents.



Le Rapport Social Unique et le temps de travail

- ❖ Le Rapport Social Unique (ex Bilan Social) est à réaliser avant le 30 septembre 2021, il est rendu public.



- ❖ Les 1607 heures doivent être respectées au 1^{er} janvier 2022 :
 jour du maire,  congés d'ancienneté...