

***CNFPT  
délégation Centre***

***CDG 37***

***Centre de Gestion de la FPT  
d'INDRE ET LOIRE***

**LOUESTAULT – 19 NOVEMBRE 2007  
LOCHES – 20 NOVEMBRE 2007  
PARCAY-MESLAY – 26 NOVEMBRE 2007  
L'ILE BOUCHARD – 3 DECEMBRE 2007**

# La loi du 19 février 2007

- La réforme du système de formation
- La clarification des institutions
- Les dispositions statutaires visant à assouplir les modalités de gestion

# Un nouveau système de formation

- De nouvelles catégories de formation
- De nouveaux outils RH
- Une nouvelle approche de la formation professionnelle

# Un nouveau système de formation : de nouvelles catégories de formation

- **Intégration et professionnalisation**  
*obligatoires pour tous*
- **Perfectionnement**  
*initiative employeur et agent*
- **Préparation aux concours**  
*initiative agent*
- **Lutte contre l'illettrisme**  
*initiative non précisée*
- **Formation personnelle**

Un nouveau système de formation :

# de nouveaux outils de RH

- Le **DIF** : Droit Individuel à la Formation
- La **VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience
- La **REP** : Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle
- Le **Bilan de Compétences**
- Le **Livret de Formation**

Un nouveau système de formation :  
**Une nouvelle approche de la formation**

- **Le concept de formation tout au long de la vie**
- **Le renouveau du dialogue social autour de la formation**
- **La logique de l'individualisation**

# La clarification des institutions

- **Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale**
- **Le CNFPT**
- **Les Centres de Gestion**

La clarification des institutions :  
**le conseil supérieur de la FPT**

- Confirmé comme instance représentative de la Fonction Publique Territoriale
- Le collège employeurs du CSFPT. consulté par le gouvernement sur les questions relatives à la politique salariale et à l'emploi public territorial.

La clarification des institutions :

## le CNFPT

- **Les missions de formation.**

- **La gestion des A+**

(Administrateurs territoriaux

Conservateurs du patrimoine et des bibliothèques

Ingénieurs en Chef).

- **Les activités d'observation de l'emploi et des métiers** (élargies à la gestion d'un observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences qui alimente les travaux du CSFPT).

## La clarification des institutions : les Centres de Gestion

- Outre la gestion des carrières, consolident leur rôle en matière d'emploi public territorial.
- S'organisent au niveau régional ou interrégional pour :
  - Les **concours**,
  - La **bourse de l'emploi**, des compétences et des besoins de recrutement,
  - Le reclassement des **FMPE**.
- Organisent annuellement une **conférence avec les CT non affiliées** pour coordonner les missions en matière d'emploi public et d'organisation de concours **avec participation du CNFPT et des organisations syndicales**.

# Les dispositions statutaires

- Les instances paritaires (CTP – CAP)
- Recrutement et gestion des agents non titulaires
- **Emplois fonctionnels** : abaissement des seuils de création
- Les concours
- La promotion interne et l'avancement de grade
- La mutation

# Les dispositions statutaires *(suite)*

- Congés, temps partiel, absence ...
- Hygiène et sécurité, médecine préventive
- L'action sociale
- Déontologie – cumul d'activité
- .....

## Les dispositions statutaires :

# Les Instances Paritaires – le CTP

- Le CTP : Comité technique Paritaire
- Est saisi dans le cas de modification organisationnelle
- Rappel :
  - Collectivités
    - de moins de 50 agents – CTP  $\Rightarrow$  Centre de Gestion
    - de 50 agents et plus – CTP propre à la collectivité
- **Nouvelle disposition :**
  - CTP commun à un EPCI et à ses communes membres si effectif global des collectivités concernées au moins égal à 50 agents. (Délibérations concordantes des assemblées de l'EPCI et des collectivités adhérentes)
  - TNC : Plus de consultation du CTP lorsque la modification du nombre d'heure n'excède pas 10% du nombre fixé par la délibération et qu'elle n'a pas d'effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL (28 h et plus)

Les dispositions statutaires :

## Les Instances Paritaires – la CAP

- La CAP : Commission Administrative Paritaire
- Est saisie pour des situations individuelles (avancement, détachement....)
- **Nouvelle disposition :**

La Présence du Directeur général des Services ou de son représentant à la Commission Administrative Paritaire (désigné par le Président de la CAP)

## Les dispositions statutaires : Les non titulaires

- Les non titulaires bénéficiaires d'un CDI, peuvent changer d'emploi dans la même collectivité (fonctions de même nature dans le nouvel emploi)
- Évolution de la rémunération des non titulaires en CDI : attente d'un décret qui fixe les conditions
- Possibilité de mise à disposition d'un EP rattaché à la collectivité ou d'un EPCI dont la collectivité est membre (et mouvement inverse)
- Recrutement dans les communes de moins de 1000 habitants quelque soit la durée de travail pour assurer les fonctions de secrétaires de mairie
- Recrutement dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants ⇒ si création ou suppression de l'emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité.

## Les dispositions statutaires : Les emplois fonctionnels

- Le seuil de fonctionnalité est **baissé** :
  - **2000 habitants** pour les emplois de DGS et DGA des communes (contre 3500 auparavant)
  - **10 000 habitants** pour les emplois de DGS et DGA des EPCI à fiscalité propre (contre 20 000 auparavant)
  - **10 000 habitants** pour les emplois de DGST et DST des communes de plus (contre 20 000 auparavant)
  - **10 000 habitants** pour les emplois de DGST des EPCI à fiscalité propre (contre 80 000 auparavant)

**Pas de changement** pour les seuils des syndicats intercommunaux et mixte (20 000 hab.) ni pour les directeurs d'office public HLM (5000 logements)

En attente des grilles de rémunération

Les dispositions statutaires :  
**Les concours**

- Organisation par les Centres de Gestion des concours et examens de niveau A, B et C.
- Restent organisés par le CNFPT, les concours d'Administrateur, d'Ingénieur en Chef et de Conservateur (patrimoine et bibliothèque).

Les dispositions statutaires :

## La promotion Interne et l'avancement de grade

- Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle
- Avancement de grade : l'assemblée délibérante fixe les taux promus/promouvables après avis du CTP (sauf pour les agents de Police municipale)
- Avancement moyen de droit représentants syndicaux :
  - ↳ pour les fonctionnaires mād des organisations syndicales
  - ↳ pour les fonctionnaires bénéficiaires de décharges d'activité de service

Les dispositions statutaires :

## La mutation

« **Fidélisation** » des agents : si la mutation intervient dans les 3 années qui suivent la titularisation, le nouvel employeur verse à la collectivité ou l'EP d'origine une indemnité :

⇒ rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire

⇒ le coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces 3 années.

Si désaccord entre les 2 collectivités : remboursement de la totalité des dépenses engagées

## Les dispositions statutaires - POSITIONS

# Temps partiel

### Temps partiel Thérapeutique :

remplace le mi-temps thérapeutique  $\Rightarrow$  50, 60, 70, 80, 90% (rémunéré 100%). Octroi après avis du comité médical (CLM, CLD, **Congé maladie ordinaire à partir de 6 mois**) ou de la commission de réforme (Accident de service, maladie professionnelle).

### Temps partiel de plein droit :

pour créer ou reprendre une entreprise (maxi 1 an prolongée une fois pour 1 an)

## Les dispositions statutaires - POSITIONS

# Congés, absences

### Congés :

création d'un congé pour validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences

Compensation financière faculté laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale de compenser financièrement les congés non utilisés d'un CET. (ne peut être imposé à l'agent). : (Le décret publié au J.O. du 13 novembre 2007 et figurant sur le site internet du Centre de Gestion prévoit une possibilité de financement pour 2007).

Les dispositions statutaires - POSITIONS

## Mise à disposition

Objet : mobilité entre les fonctions publiques

Mise à disposition = principe de remboursement

Extension des possibilités de mise à disposition auprès de l'administration de l'Etat et des établissements hospitaliers

Mise à disposition de plein droit des agents affectés dans les services ou parties de services mis à disposition d'un EPCI

Les dispositions statutaires :

# Hygiène Sécurité, médecine préventive

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité à l'ensemble des agents sont celles du Code du Travail (Titres III du livre II), sous réserve de dérogations

Service de médecine préventive, au choix :

- ↪ Création de son propre service
- ↪ adhésion à un service de santé au travail interentreprises
- ↪ service commun à plusieurs collectivités
- ↪ service créé par le Centre de Gestion

Ce service est consulté par l'autorité sur les mesures de nature

- ↪ à améliorer l'hygiène des locaux,
- ↪ prévenir les accidents et maladies professionnelles
- ↪ favoriser l'éducation sanitaire

## Les dispositions statutaires : Hygiène Sécurité, ACMO

- Les ACMO peuvent être soit désignés dans les services de la collectivité soit mis à disposition de la collectivité, pour tout ou partie de leur temps, par :
  - soit une autre commune,
  - soit un EPCI dont est membre la commune,
  - soit le centre de gestion.
- Dans le cas d'une mise à disposition, l'ACMO exerce alors ses missions sous la responsabilité de l'autorité territoriale auprès de laquelle il est mis à disposition.

## Les dispositions statutaires : Action Sociale - Principes

### Définition de l'action sociale

- ↳ Action collective ou individuelle, visant à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leur famille, notamment dans le domaine de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.
- ↳ implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée, en tenant compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant de sa situation familiale

## Les dispositions statutaires : Action Sociale

**PRINCIPE** = les dépenses pour l'Action Sociale sont des dépenses obligatoires

**MODALITES** : Principe de libre administration

↳ L'assemblée délibérante détermine le type d'actions et le montant des dépenses à engager pour la réalisation des prestations d'action sociale, ainsi que les modalités de mise en œuvre

## Les dispositions statutaires : Action Sociale et CDG

Les Centres de Gestion peuvent assurer la gestion de l'action Sociale et de services sociaux en faveur des agents à quelque catégorie qu'ils appartiennent.

Ils peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort des contrats cadre permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées et de prestations dans les domaines de la santé et de la prévoyance.

## Les dispositions statutaires : Déontologie

Tout fonctionnaire ou agent d'une administration ayant été chargé :

- ↳ d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée
- ↳ de conclure des contrats de toute nature d'une entreprise privée
- ↳ de proposer directement à l'autorité des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée

Ne peut prendre ou recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant un délai de trois ans suivant la cessation de ses fonctions

## Les dispositions statutaires : Déontologie

Une commission de déontologie est chargée d'apprécier la compatibilité de toute activité exercée par un agent ayant cessé ses fonctions (3 années qui suivent cette fin de fonction)

### Ces dispositions sont applicables :

- ↳ Fonctionnaires placés  
en cessation définitive de fonction  
en disponibilité  
Détachement  
Mis à disposition  
Exclus temporairement de fonction
- ↳ Agents non titulaires de droit public (employés de façon continue depuis plus d'un an)
- ↳ Collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales

La collectivité est liée par l'avis de la Commission (dans les cas de saisines obligatoires)

## Les dispositions statutaires : Cumul d'activités

### PRINCIPE

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité aux tâches qui leur sont confiées.

Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée

## Les dispositions statutaires : Cumul d'activités

### ACTIVITES INTERDITES

- ↪ exercice à titre professionnel d'une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit
- ↪ participation à des organes de direction de sociétés ou d'association n'ayant pas un caractère social ou philanthropique, même si cette activité privée n'a pas de caractère lucratif
- ↪ donner des consultations, procéder à des expertises et plaider en justice dans tout litige intéressant une personne publique
- ↪ prise d'intérêts dans une entreprise soumise au contrôle de l'Administration ou en relation avec celle-ci, intérêts de nature à compromettre leur indépendance

## Les dispositions statutaires : Cumul d'activités

### ACTIVITES AUTORISEES

- ↪ Exercice d'une activité accessoire auprès d'un organisme privé ou public, à condition que cette activité soit compatible avec les fonctions exercées, et qu'elle n'affecte pas l'exercice de ces fonctions :
  - Enseignements et formations
  - Aide à domicile à un conjoint, un ascendant, activité de conjoint collaborateur
  - Activité bénévole au profit des personnes publiques ou privées sans but lucratif
- ↪ Création ou reprise d'une entreprise (sous réserve de l'autorisation de la commission de déontologie)
- ↪ Gestion du patrimoine personnel
- ↪ Production des œuvres de l'esprit et d'activités libérales

## Les dispositions statutaires : Cumul d'activités

### CAS PARTICULIERS

↳ Agents à temps **NON COMPLET** d'une durée Hebdomadaire **INFERIEURE OU EGALE à 17H30**

- Cumul avec une activité privée lucrative
  - Activité compatible avec les obligations de service
  - Activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service
  
- Cumul avec un emploi public :
  - Les fonctionnaires et stagiaires peuvent être nommés sur plusieurs emplois publics à condition que :
    - La durée totale de service reste **INFERIEURE OU EGALE à 40H**
    - La durée de chacun des emplois occupés est **INFERIEURE à 35 H**

Les dispositions statutaires :

# Déontologie – Cumul d'activités

## CAS PARTICULIERS

### ↳ Collaborateurs de CABINET

- Pas d'affectation sur un emploi permanent d'une collectivité territoriale
- Possibilité d'exercice à titre accessoire, des fonctions de collaborateur d'un parlementaire français ou élu de l'union européenne

Les dispositions statutaires :

# Déontologie – Cumul d'activités

## CONDITIONS

- Cumul soumis à l'accord préalable de la collectivité ou établissement employeur

## SANCTIONS

- Pénale : délit de prise illégale d'intérêts
- Disciplinaires
- Reversement des sommes indûment perçues au titre de l'activité privée



# **PLAN DE FORMATION INTER COLLECTIVITES**

Présentation générale

# Le plan de formation : un outil indispensable

## Une nouvelle définition juridique plus précise

AVANT	APRES
Article 7 de la loi du 12/07/1984	Article 7 de la loi du 19/02/2007
« Les CT établissent un plan de formation qui prévoit les projets d'actions de formation correspondant aux objectifs à moyen terme pour la formation des agents ».	Les CT « établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel, qui détermine le programme d'actions de formation » en référence aux formations : <ul style="list-style-type: none"><li>- d'intégration et de professionnalisation</li><li>- de perfectionnement</li><li>- de préparation aux concours et examens professionnels</li></ul>

## Un caractère discriminant pour les demandes de DIF

Article 3 de la loi du 19/02/2007	Les actions DIF sollicitées par l'agent devront être inscrites au plan de formation.
-----------------------------------	--

# Le plan de formation : un outil stratégique

Mise en œuvre des projets locaux, choix d'utilisation des outils de formation (types de formation, VAE, ...), axes de formation décidés par la collectivité, modalités de gestion du DIF, ...

PLAN DE FORMATION ET REGLEMENT DE FORMATION

Besoins de compétence des agents, projets d'évolution professionnelle des agents

# Les objectifs de la démarche plans de formation inter collectivités initiée par le CDG 37 et le CNFPT

## Initier un processus structurant une fonction formation entre collectivités

- ↗ en définissant le plus petit dénominateur commun réunissant les collectivités
- ↗ en définissant des périmètres pertinents pour mener une réflexion prospective sur les besoins de formation et pour proposer des dispositifs diversifiés
- ↗ en initiant des groupes locaux chargés de développer les dispositifs de formation avec l'assistance du CDG 37 et du CNFPT

## Permettre à tous les agents d'être guidés et orientés sur les différents dispositifs de développement de compétences

- ↗ en favorisant une égalité de traitement des agents face au droit à la formation
- ↗ en proposant des réponses dès la sortie des décrets d'application

# Les axes des plans de formation inter collectivités : « le plus petit dénominateur commun »

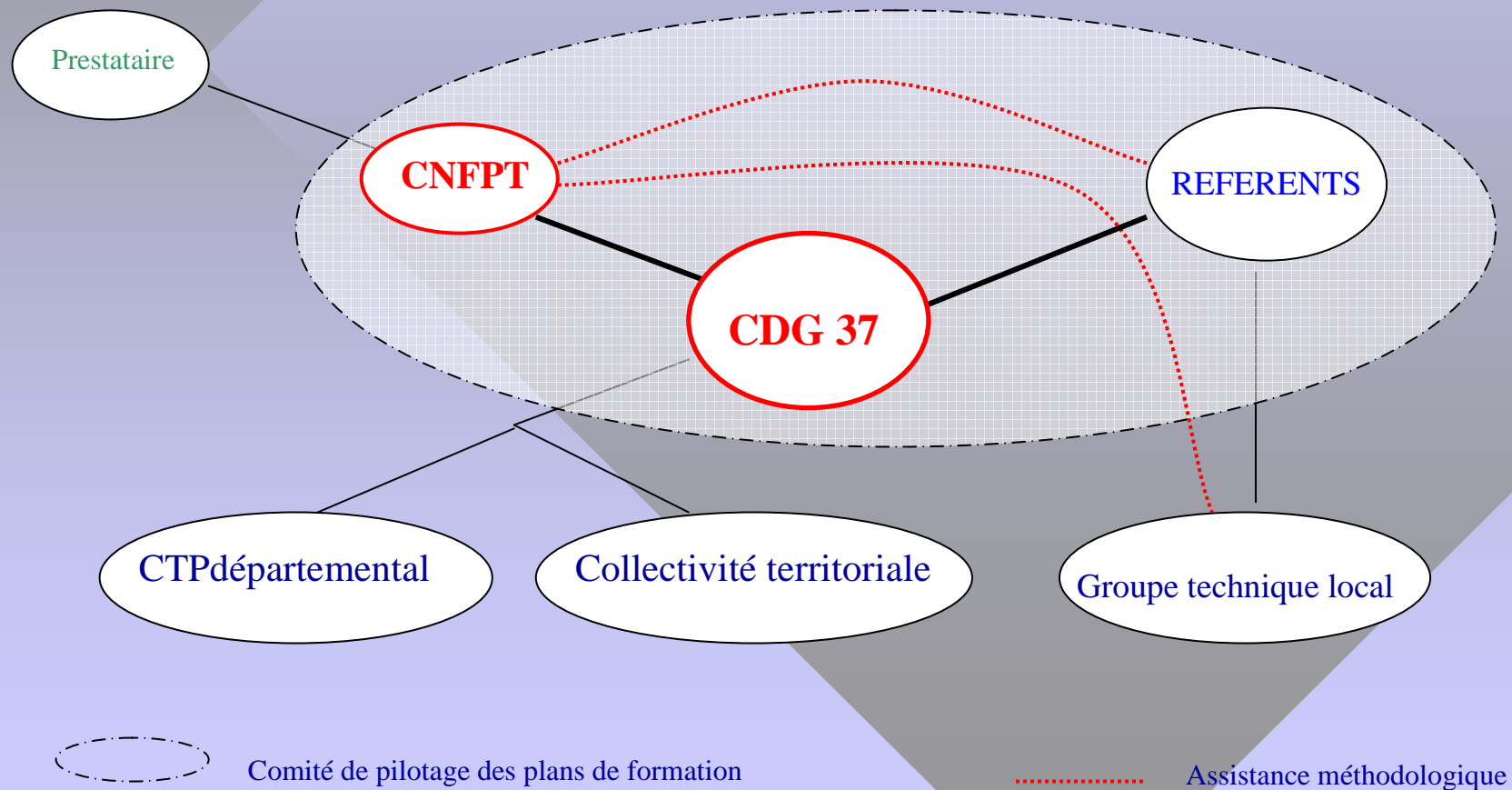
Formation d'intégration et de professionnalisation des agents de catégorie C

Le droit individuel à la formation

Le programme de formation des SMCR

Des ressources pour accompagner les projets individuels

# Les acteurs des plans de formation inter collectivités



## Les étapes de construction du plan de formation inter collectivités

Étapes	Planning
Décembre	Cadrage de la démarche
Janvier - février	Installation des groupes techniques locaux
Mars	Préparation et validation du questionnaire
Avril	Envoi et exploitation des questionnaires
Mai	Mise au point des projets de plan de formation
Juin	Restitution des projets pour validation
Septembre	1ère mise en œuvre des plans de formation

EN VOUS REMERCIANT DE VOTRE ATTENTION