



# COMM'UNE

## LA REVUE DU CDG 30

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU GARD

Notre dernier bulletin annonçait l'émergence d'un projet de création d'un nouveau service, la paie à façon. Désormais le conseil d'administration a fixé les modalités administratives et financières de cette prestation. Nous vous présentons celles-ci dans les pages qui suivent.

La nécessité d'assurer la continuité du service, dans ce domaine, était parfois vécue par certains maires ou présidents d'établissement public comme un réel casse-tête. Désormais, moyennant un tarif de sept euros par fiche de paie mensuelle, ces décideurs locaux se verront enfin soulagés d'un pareil souci.

La même logique nous conduit à envisager d'organiser à l'échelle départementale les commissions de sélection professionnelle dont il sera également question dans ces colonnes. La loi de déontologie proroge en effet le « dispositif Sauvadet » (du nom de l'auteur de la loi d'accès à l'emploi titulaire) et peut-être certains élus préféreront confier la conduite des sélections au tiers de confiance qu'est le Centre de Gestion, rompu déjà à l'organisation des concours et examens professionnels. Ce sera en tous cas une alternative qui s'offrira à eux.

Ce numéro est également l'occasion de revenir sur cet outil de gestion important que représente l'entretien professionnel. Aux autorités territoriales de s'en emparer : ce n'est pas seulement une obligation réglementaire à laquelle il convient de se conformer, c'est également une opportunité managériale à saisir.

Certes, je conçois que, pour beaucoup, une charge de travail croissante, liée à ce qui s'apparente à une véritable inflation normative, rend les choses terriblement complexes. J'en suis parfaitement consciente et c'est pourquoi afin de favoriser les échanges et évoquer les questions d'actualité, je me



é  
d  
i  
t  
o

déplacerai avec, notamment, nos conseillères statutaires:

- le vendredi matin 4 novembre à La Grand' Combe,
- le jeudi 10 novembre à Bagnols-sur-Cèze,
- le mercredi 16 novembre à Aigues Vives.

Enfin, je profite de l'occasion pour annoncer deux événements importants auxquels vous êtes invités:

- le 14 octobre à 11h00 se déroule l'inauguration de nos nouveaux locaux, dédiés principalement aux secrétariats de la commission de réforme et du comité médical,
- le 17 janvier les maires, présidents, directeurs ou DRH, pourront participer à une conférence d'un juriste, avocat et professeur aixois, sur le double thème de la déontologie et de la laïcité. Cette initiative faisant suite évidemment à la promulgation de la loi du 20 avril 2016, comme aux affaires de pouvoir de police du maire qui ont défrayé la chronique l'été dernier.

Nous espérons que vous vous inscrirez, nombreuses et nombreux, à ces deux manifestations afin de concourir à leur plein succès

Reine Bouvier,  
présidente du CDG30

### s o m m a i r e

- 01 ▲ édit
- 02 ▲ L'entretien professionnel
- 03 ▲ Résorption de l'emploi précaire
- 04 ▲ Un nouveau service :  
la paie à façon  
Handitorial  
Prévention :  
une nouvelle convention

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

A compter du 1 janvier 2015, en application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (art.76) et du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014, la notation a été remplacée par une évaluation sous la forme d'un entretien professionnel annuel. Considérant les premiers pas de cette réforme il est apparu utile de revenir sur ce sujet. Avant la conduite des entretiens professionnels, les collectivités doivent recueillir l'avis du Comité Technique sur les critères fixés par l'autorité territoriale à partir desquels la valeur professionnelle des fonctionnaires sera appréciée au risque de voir invalider toute la procédure interne par le juge administratif. Seulement 70 collectivités et établissements ont procédé ainsi !

La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire dont relève l'agent évalué.

L'entretien d'évaluation sert de support à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. C'est un moment d'échanges et de dialogue entre l'agent et son supérieur permettant d'établir et d'apprécier rétrospectivement la valeur professionnelle du fonctionnaire évalué.

Les agents contractuels ne sont pas visés par ce dispositif.

L'entretien professionnel doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct qui n'est pas forcément l'autorité territoriale ou le directeur général des services. Ce niveau garantit une bonne connaissance de l'agent, de sa manière de servir et des conditions dans lesquelles il exerce ses missions. La notion de supérieur hiérarchique direct se définit par le lien fonctionnel.

Les thèmes sur lesquels porte l'entretien professionnel sont fixés dans l'article 3 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014. Les collectivités devront préalablement avoir :

établi un document support standard de compte-rendu ;  
précisé les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, après avis du Comité Technique (article 4 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014) ;  
et dressé une fiche de poste pour chaque fonctionnaire concerné.

## *Les étapes de l'entretien professionnel*

### 1° La préparation et la convocation

L'entretien professionnel est un acte annuel. La qualité des échanges lors de l'entretien dépend de la préparation de celui-ci par l'agent et son supérieur. L'agent doit être convoqué au moins 8 jours avant la date de l'entretien.

La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte-rendu pour permettre à chaque agent de se préparer.

L'entretien est mené par le supérieur hiérarchique direct (N+1).

### 2° Le déroulement de l'entretien

L'entretien porte sur les thèmes suivants :

*Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève.*

*Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service.*

*La manière de servir du fonctionnaire. Les acquis de son expérience professionnelle.*

*Le cas échéant, ses capacités d'encadrement.*

*Les besoins de formation de l'agent, eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires.*

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

L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service. Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères sont fixés, par l'autorité territoriale, après avis du comité technique. Le supérieur ayant mené l'entretien professionnel rédige une appréciation générale littéraire, exprimant la valeur professionnelle de l'agent au regard des critères préalablement établis.

### 3° Le compte-rendu de l'entretien :

Le compte rendu porte sur les thèmes prévus par le décret ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont été abordés au cours de l'entretien.

Dans un délai maximum de 15 jours, le compte rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.

*La signature de l'agent atteste uniquement qu'il en a pris connaissance et ne présume pas de son accord. Il peut exercer les voies de recours habituelles ou bien faire une demande interne de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.*

ainsi complété, l'autorité territoriale vise le compte-rendu. Le compte-rendu est versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent avec copie au CDG pour les CT et EPL affiliés.

### 4° Les voies de recours

L'agent saisit l'autorité territoriale pour demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, dans les 15 jours francs qui suivent la notification du compte-rendu. La demande n'est pas formulée auprès du supérieur hiérarchique.

La CAP compétente peut être saisie tout comme le tribunal administratif.

# Résorption de l'emploi précaire

## **Prolongation de la durée d'application des modes de recrutements réservés issus de la loi Sauvadet**

Les articles 40 et 41 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations sont venus modifier la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 en prolongeant notamment le dispositif exceptionnel de titularisation des agents contractuels. En effet, par dérogation à l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux peut être ouvert par la voie de modes de recrutements réservés valorisant les acquis professionnels pendant une durée de six ans, soit jusqu'au 12 mars 2018. Le décret n°2016-1123 du 11 août 2016 paru le 14 août relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents détermine les conditions de mise en œuvre de ce dispositif sur cette nouvelle période du 13/03/2016 au 12/03/2018.

## **Un CDI peut remplacer un CDD**

Les dispositions de l'article 21 de la loi n°2012-347 prévoyant sous certaines conditions une transformation automatique d'un CDD en CDI sont maintenues.

Les agents contractuels de droit public (art 3 et s. loi n°84-53) occupant au 13/03/2012 un emploi permanent ou non et justifiant d'une durée de services auprès de la collectivité employeur d'au moins 6 ans au cours des 8 années précédant la publication de la loi (soit d'au moins 6 ans inclus dans la période du 13/03/2004 au 12/03/2012) bénéficient rétroactivement d'un CDI.

Pour les agents âgés d'au moins 55 ans à cette même date, l'ancienneté requise est réduite à 3 années au moins de services publics effectifs accomplis au cours des 4 années précédant la date de publication (soit d'au moins 3 ans inclus dans la période du 13/03/2008 au 12/03/2012).

-Les agents concernés par un transfert de compétences entre personnes publiques ou les agents qui bien que rémunérés par différents employeurs publics continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Les collaborateurs de cabinet, les collaborateurs de groupe d'élus, les emplois fonctionnels et les assistantes maternelles sont exclus du dispositif.

## **Prolongation du dispositif de titularisation**

Les modes de recrutements réservés qui permettent d'aboutir à une inscription sur liste d'aptitude et une nomination stagiaire sans réussite à concours restent identiques, à savoir : Les sélections professionnelles, les recrutements réservés sans concours pour les premiers grades de catégorie C accessibles sans concours

Les sélections professionnelles sont accessibles par les agents contractuels occupant, à la date du 31 mars 2013, un emploi permanent (art 3-1, 3-2, 3-3) à temps complet ou à temps non complet pour une quotité de travail au moins égale à 50%, pour une durée déterminée ou indéterminée. Les agents recrutés en CDD doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 4 ans en équivalent temps plein au 31 mars 2013 (entre le 31/03/2007 et le 30/03/2013) ou à la date de clôture des inscriptions aux modes de recrutements réservés. Dans ce dernier cas, au moins 2 ans en équivalent temps plein doivent avoir été accomplis au cours des 4 années précédant le 31 mars 2013 (entre le 31/03/2009 et le 30/03/2013).

Les agents qui remplissaient les conditions d'éligibilité du dispositif antérieur (loi n°2012-347 du 12 mars 2012) demeurent éligibles au dispositif jusqu'au 12 mars 2018.

Les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant la période de l'ancienneté exigée. Les grades des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux accessibles ont été actualisés (cf. annexe du décret).

## **Mise en œuvre**

Afin de mettre en œuvre ce dispositif, l'autorité territoriale doit présenter au comité technique compétent dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret (14 août 2016) soit jusqu'au 14/11/2016, un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016 intégrant les propositions de transformation de CDD en CDI, un rapport sur la situation des agents contractuels remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018. Ce programme qui détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des

objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement sera soumis à l'approbation de l'organe délibérant avant d'être mis en œuvre par l'autorité territoriale.

Le Centre de Gestion de la Fonction publique Territoriale du Gard s'engage dans une démarche d'accompagnement des collectivités et établissements afin de mettre en œuvre les sélections professionnelles ; celles-ci font l'objet d'une mise en œuvre spécifique pour laquelle le centre de Gestion sera systématiquement partie prenante.

En effet, deux modes d'organisation des sélections professionnelles s'offrent aux collectivités et établissements :

## **■ Soit l'autorité territoriale confie par convention au Centre de gestion du Gard l'organisation des sélections professionnelles pour ses agents :**

La commission d'évaluation professionnelle est placée auprès du Centre de gestion du Gard; une convention fixe les opérations prises en charge par le centre de gestion (arrêtés d'ouverture, dossiers de candidatures, convocations des candidats, constitution des commissions, listes des candidats aptes à être intégrés), et précise également les modalités financières.

## **■ Soit l'autorité territoriale organise en interne des sélections professionnelles pour ses propres agents :**

La collectivité ou l'établissement organisateur met en place l'ensemble des démarches administratives ainsi que sa commission d'évaluation professionnelle présidée obligatoirement par une personne qualifiée désignée par la présidente du Centre de gestion.

Pour ce qui est des concours réservés, les matières, les programmes et les modalités de déroulement pourront être organisés selon les dispositions prévues à l'échelon national par voie réglementaire. Et enfin, le recrutement réservé sera ouvert aux agents candidats à l'intégration dans le premier grade du cadre d'emplois de la catégorie C accessibles sans concours. L'autorité territoriale les nommera selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel. Ces informations ainsi qu'une fiche de saisine du comité technique sont disponibles sur le site internet du CDG ([www.cdg30.fr](http://www.cdg30.fr)).

# Un nouveau service : la paie à façon

**Les évolutions techniques et réglementaires de la paie rendent son exploitation de plus en plus complexe pour les collectivités territoriales et établissements publics.**

Après plusieurs demandes deux enquêtes auprès des collectivités ont été réalisées. A l'issue de ces sondages, une quinzaine de communes et d'établissements publics se sont déclarés intéressés. D'autres ont fait savoir, depuis, leur intérêt pour ce nouveau service. Ce service facultatif sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2017 avec pour objectif de prendre en charge le processus de conception et d'élaboration de la paie pour les collectivités et établissements publics ayant moins de 50 agents titulaires au tarif de 7 € par bulletin de paie et indemnités édités. Le CDG 30 fournit tous les états nécessaires à la collectivité, qui se charge par la suite de réaliser les différentes procédures auprès des organismes. Le relationnel avec le trésorier est réalisé par la collectivité. Ceci inclut toutes les transmissions de documents de fichiers ainsi que la communication des pièces justificatives. Les échanges entre le CDG 30 et la collectivité se font sur un portail sécurisé. Le CDG



30 réalisera les prestations mensuelles et annuelles idoines (Doc. PDF sauf le fichier des virements):

Transmission du fichier des virements, à transmettre au trésorier, des états périodiques des charges à transmettre aux organismes, de divers états mensuels sur demande, des bulletins de paie et

indemnités.

Réalisation des déclarations sociales de fin d'année, selon la norme D4DS, jusqu'à l'acceptation définitive par le centre de transfert des données sociales (CTDS).

Edition de tous les états nécessaires aux déclarations annuelles.

Edition des états pour la déclaration au fond national de compensation du supplément familial de traitement (FNC)

Julien.bono@cdg30.fr 04 66 38 84 13

## Handitorial

En partenariat avec le FIPHP, l'ANCDG, la FNCDG, l'enquête Handitorial a pour objectif de collecter chaque année des données relatives aux travailleurs handicapés et plus largement aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) présents dans toutes les collectivités (y compris celles qui emploient moins de 20 salariés en équivalent temps plein). L'enquête s'intéresse au champ de l'inaptitude sous toutes ses formes et conséquences : personnes faisant l'objet d'un avis d'inaptitude et personnes ayant bénéficié de mesures consécutives à leur inaptitude, aménagements de poste ou des conditions de travail, changements d'affectation, reclassements, etc. La collecte de données qualitatives donne un aperçu plus clair de la situation de l'ensemble de ces agents, sous la forme d'un état des lieux ponctuel ou de comparaisons dans le temps (ancienneté, catégorie hiérarchique, filière, grade, niveau de diplôme, métier, etc). Les données collectées dans notre département, auparavant totalement inaccessibles aux pouvoirs publics, peuvent être utiles à plusieurs bénéficiaires :

- les collectivités territoriales elles-mêmes, qui pourront les utiliser dans le cadre de leurs actions de prévention et leur dialogue social,
- Les CDG ensuite, qui trouvent dans ces informations des séries de données précieuses pour alimenter leurs actions en matière de gestion statutaire ou de prévention des risques professionnels,
- Les interlocuteurs institutionnels des CDG enfin : le FIPHP bien entendu, mais également d'autres partenaires : CSFPT, DGAFP, DGCL, etc.

Vous pouvez vous connecter à cette première enquête annuelle en ligne sur le site internet : [www.handitorial.fr](http://www.handitorial.fr).

Pour vous accompagner pas à pas, un manuel utilisateur est disponible. Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter par mail.

[brigitte.monier@cdg30.fr](mailto:brigitte.monier@cdg30.fr) ou 07 86 11 91 80

## Prévention : une nouvelle convention

Nous accompagnons les collectivités et établissements publics locaux dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail depuis de nombreuses années. Au fait des évolutions réglementaires et des besoins grandissants des collectivités, le Conseil d'Administration a délibéré le 17 juin et le 16 septembre sur une nouvelle convention de mise à disposition d'un Agent en Charge de la Fonction d'Inspection (ACFI) à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié (art.5) porte obligation pour toutes les collectivités de nommer un ACFI et la possibilité de confier cette mission au Centre de Gestion.

Cette nouvelle génération de convention apporte trois modifications : Regroupement des missions de conseil et d'inspection au sein d'une convention unique, simplification des démarches administratives pour accéder aux prestations du service et flexibilité accrue de la fréquence et de la durée des visites d'inspection.

Les précédentes conventions (délibération n° 2012-016 du 21/09/2012) deviennent caduques à compter du 31 décembre 2016.

La délibération à prendre par votre assemblée délibérante, la convention et ses annexes sont téléchargeables sur le site du CDG30.

Nous vous rappelons, aussi, le partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP) afin d'obtenir, sous conditions, une subvention pour la mise en place du document unique dans votre collectivité (informations disponibles sur le site du CDG30).

ACFI : Élodie COINTIN, Matthieu GELIN,  
florie HERMAL, Dalil RHARIB ;  
Secrétariat : Sandrine HEINRY  
[prevention@cdg30.fr](mailto:prevention@cdg30.fr)