



n°51
juillet
2021

COMM'UNE

LA REVUE DU CDG30

Édito



Fabrice Verdier
Président du Cdg30

Comm'Une est de retour !

Tant le contexte de l'état d'urgence que les exigences d'une actualité statutaire particulièrement riche nous ont conduit en effet à privilégier la parution mensuelle du Petit Statutaire, une lettre d'information ciblant essentiellement les services RH, afin d'accompagner ceux-ci dans la mise œuvre de la loi de la transformation de la Fonction Publique. Mais bien évidemment le lien avec les élus demeure essentiel. Courant octobre je compte, en compagnie du bureau et de nos collaborateurs, me rendre à votre rencontre en organisant huit réunions décentralisées dans tout le département, intention depuis trop longtemps repoussée en raison de la crise sanitaire.

Les maires et présidents d'établissements publics du Gard m'ont honoré de leur confiance en me plaçant à la tête du conseil d'administration et je suis heureux de pouvoir dire aujourd'hui que notre profession de foi se traduit dans les faits. J'espère présenter au salon des maires du 9 septembre le diplôme universitaire de secrétaire de mairie issu d'un partenariat avec l'Université de Nîmes. Un soutien auprès des collectivités pour la compréhension et la mise en place des lignes directrices de gestion a été, en dépit des difficultés de la situation que nous connaissons, assuré par différents moyens : visioconférences ouvertes au plus grand nombre, interventions en collectivités sous forme de prestations optionnelles, recours

à une application, conçue et mise en place par l'observatoire de l'emploi des centres de gestion de la Nouvelle Aquitaine, à partir des données du bilan social. Notre prestation de paie à façon connaît un fort déploiement avec une grille tarifaire adaptée, intégrant le PASRAU et la Déclaration Sociale Nominative. Dans sa volonté d'accompagner les communes, le CDG accepte désormais de mener des enquêtes administratives à leur demande. Enfin, le conseil d'administration a décidé de conventionner avec le tribunal administratif afin de permettre la conduite de la médiation à l'initiative du juge, prévue par la loi du 18 novembre 2016 relative à la modernisation de la justice du XXI^e siècle. Ces mesures viennent ainsi concrétiser les orientations annoncées par les candidats de la liste Ensemble pour le Gard. Elles s'accompagnent, dois-je dire, de la capacité d'innovation des services du centre, largement encouragés dans ce sens par ma prédécesseure, Reine BOUVIER. Le numéro de juin de la revue du ministère, « VISION RH, la veille en France, en Europe et à l'International sur la fonction publique et les ressources humaines » valorise le CDG 30 avec un focus sur la conception et la mutualisation à l'échelon national d'un logiciel destiné aux agents chargés des fonctions d'inspection. Soyez assurés de ma détermination et celle du conseil d'administration pour poursuivre dans cette voie. ■

SOMM'AIRE

- PAGE 1** ÉDITO DU PRÉSIDENT
- PAGE 2** VEILLE JURIDIQUE ET STATUTAIRE
- PAGE 3** LA VIE DU CDG
- PAGE 4** ZOOM SUR LE CONSEIL EMPLOI



Veille juridique et statutaire

Réforme de la formation des élus

► Ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux

L'ordonnance est prise en application de l'article 105 de la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

Son objectif est de permettre aux élus locaux d'accéder à une offre de formation plus développée, et mieux articulée avec les dispositifs de droit commun. Ainsi le droit individuel à la formation permet à l'ensemble des élus d'acquiescer des droits à formation à raison de 20 heures par année complète de mandat.

Désormais, les élus bénéficient de droits libellés en euros et non plus en heures, et les cotisations pour le DIF seront désormais prélevées à la source. Il est prévu la création d'un espace dédié dans la plateforme numérique moncompteformation.gouv.fr.

Le fonds continuera d'être piloté par la Caisse des dépôts mais, le ministre en charge des collectivités territoriales pourra intervenir en mettant en œuvre de nouvelles règles pour rétablir cet équilibre.

Les communes et leurs EPCI à fiscalité propre peuvent mutualiser l'organisation et le financement de la formation de leurs élus, en tout ou en partie.

Une collectivité peut cofinancer, avec le DIF, une formation liée à l'exercice du mandat d'un de ses élus pour permettre aux élus de mobiliser conjointement les différents financements auxquels ils ont droit. Un élu peut également mobiliser son compte personnel d'activité pour cofinancer, avec son DIF, une formation de réinsertion professionnelle.

Les compétences du conseil national de la formation des élus locaux sont renforcées. Il a pour rôle de s'assurer de l'équilibre financier du dispositif et est plus globalement chargé de proposer toute adaptation utile de l'ensemble des dispositifs.

La loi du 17 juin 2021 est venue ratifier cette ordonnance et la majorité de ses dispositions entrent en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022. ■

Remboursement de frais engagés par les élus en situation de handicap

► Décret n° 2021-258 du 9 mars 2021 relatif au remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique engagés par les élus locaux en situation de handicap

Ce décret est pris pour l'application de l'article 98 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

Les élus intercommunaux ont dorénavant la possibilité de bénéficier du remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique liés à une situation de handicap qu'ils engagent afin de participer aux réunions liées à leur mandat, en cohérence avec le régime applicable aux élus communaux, départementaux régionaux.

En outre, le plafond de ce remboursement est également réévalué pour l'ensemble de ces élus ■



Émilie Pla, Gabrielle Negroni, Nathalie Arioli vos conseillères statutaires
Téléphone : 04 66 38 86 86 | Courriel : conseil.statutaire@cdg30.fr

Protection sociale complémentaire

► Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prise en application du 1° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Elle vise à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

Cette ordonnance impose notamment une obligation de participation financière d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « santé » des agents publics aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2026. Le montant de référence de cette obligation de participation financière ne pourra être inférieur à la moitié d'un montant de référence fixé par décret.

Par ailleurs, une obligation de participation financière à hauteur de 20 % de la protection sociale complémentaire « prévoyance » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2025. Le montant de référence sera également fixé par décret. Ce même décret précisera les garanties minimales en protection sociale complémentaire « prévoyance ».

Enfin, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doivent organiser un débat sur la protection sociale complémentaire dans le délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance.

La ministre de la transformation et de la fonction publiques a présenté un projet de loi ratifiant l'ordonnance ■

Négociation et accords collectifs

► Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique Elle a pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics et en élargissant les domaines ouverts à la négociation pour y inclure notamment l'apprentissage et la qualité de vie au travail.

Elle apporte plusieurs innovations majeures visant à encourager la négociation d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique, une pratique insuffisamment développée dans les collectivités publiques.

Une innovation majeure à travers la possibilité de conférer une portée normative aux accords collectifs afin de contribuer à leur développement et impose une obligation de négociation des plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'ordonnance s'applique depuis le 18 février 2021, à l'exception des dispositions relatives à la modification, à la révision et à la suspension des accords collectifs qui entreront en vigueur après la publication d'un décret en Conseil d'État qui interviendra prochainement.

Les centres de gestion sont autorisés à négocier et à conclure l'accord pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial.

Le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs vient fixer les modalités d'application s'agissant notamment de la demande à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance ■

La vie du CDG

Lignes directrices de gestion

► La loi de Transformation de la Fonction Publique entend moderniser la Fonction Publique en réformant de nombreux domaines du statut. Ce numéro présente l'une des innovations de cette loi avec l'instauration des lignes directrices de gestion (LDG). Les prochains numéros traiteront des autres dispositifs prévus par la loi TFP, au fil des publications de décrets.

Leur objectif est de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, et de fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les LDG devaient être établies avant le 31 décembre 2020 afin de permettre à l'autorité territoriale la prise de décisions individuelles à compter du 1er janvier 2021. Elles sont soumises pour avis au Comité Technique et sont définitivement arrêtées par l'autorité territoriale sous la forme d'un arrêté. Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 années et doivent être rendues accessibles à tous les agents de la collectivité par voie numérique. Les LDG sont désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines, les CAP n'examinant plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021.

En matière d'avancement de grade, il appartient désormais à l'autorité territoriale au travers des LDG de définir des orientations et critères généraux basés sur l'engagement professionnel.

En ce qui concerne la promotion interne, l'établissement des listes d'aptitudes reste de la compétence du CDG pour les collectivités et établissements affiliés et il lui appartient d'établir les lignes directrices relatives à la promotion interne.

Audrey Armand, responsable du pôle parcours professionnels a profité de l'instauration des LDG pour réviser les critères de promotion interne qui étaient prévus jusqu'alors pour l'instruction des dossiers présentés par les collectivités. Dans cette optique un groupe de travail a été formé et trois réunions ont été organisées afin de finaliser un recueil des critères de promotion interne



Jacky Rey

Maire d'Aigues-Vives
Vice-président du CDG30

d'avantage axé sur la valeur professionnelle, et dont l'évaluation composée de quatre items se fait désormais sur 100 points.

Jacky Rey, président du comité technique, s'est déclaré très satisfait de la composition de ce groupe de travail qui a réuni collégialement des représentants des employeurs du CDG, des DRH et DGS des collectivités affiliées de toutes tailles, des représentants du personnel et des représentants des agents du CDG qui ont œuvré ensemble pour l'intérêt général des agents de la fonction publique.

Le comité technique du CDG30 saisi le 16/04/21 a rendu un avis favorable. Le projet a ensuite été transmis aux collectivités et établissements affiliés employant plus de 50 agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, et qui disposaient d'un délai de 2 mois pour transmettre au CDG l'avis de leur propre comité technique. Afin de vous accompagner dans la rédaction de vos LDG, le CDG est intervenu à plusieurs niveaux : mise à disposition d'outils sur le site Internet (une trame de rédaction, un guide et un projet d'arrêté) ou sur demande (application du CDG de Nouvelle Aquitaine et données du bilan social), organisation de trois réunions d'information en visioconférences qui ont rassemblé 250 participants.

Par ailleurs, ce service propose également dans le cadre d'une convention, une prestation de conseil en organisation afin que le CDG accompagne les collectivités dans l'élaboration de leurs LDG. Vous pouvez vous rapprocher du service statutaire du CDG30 si vous souhaitez obtenir un devis ■



Audrey Armand

Responsable du pôle
parcours professionnels

Pour contacter le service carrière

Téléphone : 04 66 38 86 86

Courriel : grh@cdg30.fr

Annuaire des collectivités

► À la suite du renouvellement des équipes municipales, il importe de mettre à jour les annuaires de contacts que le centre de gestion exploite dans le cadre du travail quotidien de ses services.

Notre souhait, confirmé par le contexte sanitaire, est de recourir davantage aux moyens modernes de diffusion afin de développer l'accès à l'information.

Pour cela, il nous faut disposer des renseignements minimum nécessaires en vue d'une

communication à la fois plus ciblée et plus rapide.

A cet effet, un formulaire vous a été transmis par courriel afin de constituer des annuaires qui seront destinés à être intégrés aux applications de gestion de notre communication, ces dernières devant permettre, à terme, de diffuser auprès des collectivités des informations essentielles via des outils modernes et instantanés (listes de diffusion, SMS...). Nous tenions à vous remercier de votre participation ■



► Le service CNRACL propose des ateliers pratiques aux gestionnaires RH des collectivités et établissements publics affiliés au CDG30.

Il s'agit de demi-journées axées principalement sur l'utilisation de la plateforme PEP'S afin d'en exploiter les différents outils proposés, tout en balayant la réglementation CNRACL à chaque étape de la carrière de l'agent.

Ainsi en 2021, 6 ateliers se sont tenus, les 8 et 9 mars ainsi que le 14 juin, rassemblant plus de 60 participants.

Quatre nouvelles sessions seront organisées durant le dernier trimestre 2021 ■

Le conseil emploi

Pourquoi?

► Le centre de gestion du Gard dispose depuis sa création d'un service emploi, intervenant en appui aux collectivités par son service d'assistance temporaire, la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emplois ainsi que la bourse à l'emploi.

Au cours de l'année 2020, de nouveaux besoins ont été identifiés, ce qui a permis en 2021 le déploiement de la mission conseil emploi avec pour objectif l'accompagnement des agents.

La nouvelle impulsion donnée au service emploi correspond aux orientations intégrées dans les lignes directrices de gestion propres à notre établissement. La loi de transformation de la fonction publique conduit chaque service RH à repenser son organisation. Le CDG 30 compte bien jouer son rôle d'acteur incontournable de la mobilité des agents. ■

Pour contacter les conseillères emploi

Téléphone : 04 66 38 86 86
Courriel : emploi@cdg30.fr



Béatrice Pascal
Responsable de pôle



Isabelle Gaud
Conseillère emploi



Sandra Renaud
Conseillère emploi

« La mise en place et la structuration du service emploi permet de relever les défis de la réforme actuelle (dont le rapport social unique et la coordination régionale des missions liées à l'emploi). Au-delà de cette exigence réglementaire, le service se donne pour ambition de répondre à un besoin des acteurs de la politique RH au sein des collectivités et établissements publics locaux, afin de pouvoir les aider à agir plus en amont sur les questions d'organisation, de conditions de travail et d'évolution des parcours professionnels. »
Béatrice Pascal - Cheffe de pôle

Comment?

► En matière de mobilité, les conseillères emploi sont susceptibles d'intervenir à différents niveaux (accompagnement dans le cadre de la PPR, les promotions dérogatoires en faveur des travailleurs handicapés, l'insertion des nouveaux lauréats de concours)

Le service est saisi par mail ou téléphone. Des entretiens individuels peuvent être organisés de façon confidentielle et les agents sont alors renseignés sur leurs possibilités de mobilité, orientés vers des interlocuteurs adaptés ou encore vers des formations. A l'issue, les conseillères transmettent aux agents des informations juridiques et pratiques et assurent un suivi personnalisé dans leurs démarches futures. Pour cela, des outils et des procédures ont été mises en œuvre, et actualisés en fonction des évolutions réglementaires. Après ces quelques mois, les conseillères emploi tirent un premier bilan positif de cette mission qu'il a fallu entièrement développer et qui par cet accompagnement de proximité avec les agents s'avère très enrichissante ■

COMM'UNF

LA REVUE DU CDG30

n°51 – juillet 2021

DIRECTEUR PUBLICATION Fabrice Verdier
RÉDACTRICE EN CHEF Nathalie Arioli
RÉDACTION CDG30
MAQUETTE Julien Saltel
IMPRESSION Public Imprim

CDG30 – Fonction publique territoriale
183 chemin du Mas Coquillard
30900 Nîmes
Tél. 04 66 38 86 86 – cdg30@cdg30.fr

*Ne pas jeter sur la voie publique – Parution gratuite
Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.*

La presse en parle !

Prévention des risques professionnels, **IoT** un outil pour les ACFI «*Made in Gard*», le CDG30 innove !



JULIEN HEDDEBAUT, agent chargé de la fonction d'inspection

La Gazette des Communes, 16 juin 2021

Un rapport réalisé très vite

Il y a trois ans, les quatre agents chargés de la fonction d'inspection (Acfi) du centre de gestion (CDG) du Gard faisaient encore les visites dans les collectivités avec une grille des obligations réglementaires et des risques professionnels sur un support papier. Et passaient beaucoup de temps à écrire leurs rapports, également sur papier. Aucune solution numérique adéquate n'existait sur le marché. Ils ont alors décidé d'en créer une avec l'aide d'un prestataire. « Nous avons la même grille, avec toutes les références réglementaires, sur une tablette tactile que nous utilisons lors des visites d'inspection. On remplit les tableaux sur place, on prend des photos qu'on intègre aussi, ce qui permet de tout

avoir sur le logiciel et de faire le rapport très vite ensuite », détaille Julien Heddebaut, l'un des ACFI. « C'est un énorme gain de temps ! » se réjouit-il. Lors de sa formation d'Acfi à l'Institut national des études territoriales, il a popularisé cette innovation auprès de ses homologues. Fin 2019, il l'a présentée au GIP informatique des centres de gestion, devant une trentaine d'Acfi et directeurs de CDG. Devenu le référent national du logiciel, il ne voit que des avantages à avoir un outil plus performant, à partager la veille réglementaire et à unifier les pratiques avec ses collègues aux quatre coins de l'Hexagone.

Contact
Julien Heddebaut,
julien.heddebaut@cdg30.fr