

# BIEN CONNAÎTRE LES ACTEURS POUR VOUS ACCOMPAGNER

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

La gestion des ressources humaines relève de la compétence de l'autorité territoriale dans le cadre déterminé par l'organe délibérant.

Cependant, l'autorité territoriale et ses représentants (DGS, DRH, secrétaire général de mairie, ...) peuvent se tourner vers différents acteurs externes qui vont jouer un rôle direct ou indirect de manière plus ou moins opérationnelle.

Ces organismes sont en effet amenés à intervenir en appui des employeurs publics territoriaux par :

- Une mission de conseil et d'accompagnement avec les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale et autres établissements publics rattachés à un organisme d'État (Caisses de retraites et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) ;
- Une mission de formation avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ;
- Une mission de consultation et de dialogue social avec le Comité Social Territorial, la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, les Commissions Administratives Paritaires, la Commission Consultative Paritaire et le Conseil de discipline ;
- Une mission de contrôle et de conseil avec les services de l'État, dont la Préfecture et les services de la Direction Départementale des Finances Publiques.



## 1. Les organismes en charge d'une mission de conseil et d'accompagnement

### **a) Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale**

Un Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG) est un établissement public local à caractère administratif qui exerce, à une échelle départementale, différentes missions relatives à la gestion du personnel des collectivités territoriales et établissements publics locaux afin d'accompagner ces derniers au quotidien. Il constitue un tiers de confiance et l'interlocuteur privilégié en ce domaine. Il relève, comme les collectivités et établissements publics locaux, de la Fonction Publique Territoriale. Il n'est ainsi, en aucun cas, un organisme d'État.

Dans ce cadre, un CDG exerce trois catégories de missions pour accompagner et conseillers les employeurs publics territoriaux :

- Des missions générales obligatoires, limitativement énumérées, au profit de l'ensemble des collectivités et établissements publics locaux de son périmètre : déclarations de création ou de vacance d'emploi, organisation des concours et examens professionnels, mission générale d'information sur l'emploi public territorial et accompagnement des fonctionnaires à un reclassement professionnel, ...

# BIEN CONNAÎTRE LES ACTEURS POUR VOUS ACCOMPAGNER

- Des missions obligatoires, limitativement énumérées, exclusivement au profit des collectivités et établissements qui lui sont affiliés, tels que : tenue et mise à jour de la copie du dossier individuel de chaque fonctionnaire, fonctionnement des instances de dialogue social, assistance juridique statutaire, y compris les missions de référent déontologue et laïcité, assistance au recrutement et accompagnement individuel à la mobilité externe, animation du réseau des secrétaires généraux de mairie.

Dans ce contexte, toute collectivité ou tout établissement qui a moins de 350 fonctionnaires à temps complet est obligatoirement affilié à un CDG.

- Des missions facultatives à la demande d'une collectivité ou d'un établissement public local qui lui est affilié ou non. Dans ce cadre, chaque CDG propose des missions différentes dans le respect du cadre prescrit par la législation.

## **b) Les établissements publics rattachés à la Caisse des Dépôts**

La Caisse des Dépôts et consignations et ses filiales constituent un groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique qui remplit des missions d'intérêt général en appui des politiques publiques conduites par l'État et les collectivités locales et peut exercer des activités concurrentielles.

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, elle intervient par plusieurs établissements publics :

- **Les caisses de retraite**

Dans la fonction publique territoriale, il existe deux régimes de retraite : un régime spécial propre aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) qui travaillent au moins 28 heures par semaine) géré par la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et le régime général pour les fonctionnaires travaillant moins de 28 heures par semaine et les agents publics contractuels (il s'agit du même régime que celui des salariés) avec une complémentaire retraite spécifique (l'IRCANTEC).

Ces organismes peuvent ainsi être contactés pour faire le point sur les dossiers retraite des agents. Pour la CNRACL, un agent du CDG60 se charge de gérer les dossiers des fonctionnaires affiliés.



# BIEN CONNAÎTRE LES ACTEURS POUR VOUS ACCOMPAGNER

- **Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique**

Il finance les aides et actions destinées à favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Ce fonds peut ainsi être contacté par les collectivités et établissements pour obtenir des financements en la matière et être accompagnés par un référent handicap affecté au CDG.



## **II. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et sa mission de formation**

La gestion des ressources humaines implique un accompagnement quotidien des agents publics, et notamment en veillant au suivi de formations régulières.

Le CNFPT est à ce titre un établissement public à caractère administratif qui regroupe l'ensemble des collectivités et des établissements publics locaux en charge d'assurer, pour l'ensemble des personnels territoriaux, les formations statutaires obligatoires (d'intégration, de professionnalisation au premier emploi, de professionnalisation à la suite d'une prise de poste à responsabilité et de professionnalisation tout au long de la carrière) et les formations tout au long de la vie.

Dans ce cadre, les agents publics peuvent s'inscrire, via leur employeur, aux formations proposées, mais un employeur peut également chercher à faire organiser une formation collective pour ses propres agents.

Le CNFPT a également en charge le financement des frais de formation des apprentis recrutés par des collectivités et établissements publics.

Il dispose de délégations régionales et d'antennes locales pour une prise de contact.

Une antenne locale est présente au sein des locaux du CDG60

## **III. Les instances en charge d'une mission de consultation et de dialogue social**

La gestion des ressources humaines ne peut pas être assurée sans dialogue social ni l'exercice du droit syndical. L'autorité territoriale et ses représentants doivent pouvoir s'appuyer avec les représentants syndicaux et du personnel.

Dans ce cadre, différentes instances de dialogue social ont été consacrées dans la fonction publique pour permettre l'exercice de ce dialogue et du droit syndical :

- Le CST pour rendre un avis sur un projet de décision relative à l'organisation et au fonctionnement général de la collectivité ou de l'établissement ou d'un ou de plusieurs services.

# BIEN CONNAÎTRE LES ACTEURS POUR VOUS ACCOMPAGNER

- La F3SCT pour intervenir sur les questions relatives à la santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.
- Les CAP (pour les fonctionnaires) et la CCP (pour les contractuels de droit public) pour rendre un avis sur un projet de décision individuelle défavorable à l'encontre d'un agent public.
- Le conseil de discipline pour rendre un avis sur un projet de sanction disciplinaire à l'encontre d'un agent public.

La saisine de ces instances est une obligation avant de prendre une décision définitive. À défaut, la décision prise serait viciée et susceptible d'être annulée par le juge administratif en cas de contentieux.

Selon l'effectif des collectivités et établissements, ces instances sont mutualisées et gérées par un CDG :

- Les collectivités et établissements qui ont moins de 50 agents publics sont rattachés au CST et à la F3SCT du CDG.
- Les collectivités et établissements qui ont moins de 350 fonctionnaires sont rattachés aux CAP, à la CCP et au conseil de discipline du CDG.



Les autres collectivités et établissements ont l'obligation de créer et de gérer eux-mêmes leurs instances.

## **IV. Les services de l'État en charge d'une mission de contrôle et de conseil**

La gestion des ressources humaines est une mission technique et complexe au quotidien aussi bien en théorie qu'en pratique. Elle implique en effet de connaître et comprendre le cadre juridique national et le cadre déterminé par l'organe délibérant au niveau local.

Au titre du respect du cadre juridique national, les employeurs publics territoriaux sont en effet contrôlés par les services de l'État, et notamment les services des préfectures et des Directions Départementales des Finances Publiques. Ces services peuvent également servir d'appui par un accompagnement.

### **a) Les services de la préfecture**

Les préfectures sont constitutionnellement en charge d'une mission de contrôle des actes juridiques et budgétaires pris par les collectivités et établissements pour en vérifier la conformité à l'état du droit (loi, réglementation, jurisprudence, ...).

Ce contrôle dit de légalité s'exerce par la transmission, par les collectivités et établissements, de leurs actes au service compétent de la préfecture via une application dédiée « @ctes ». Les actes juridiques doivent en effet être transmis dans un délai de 15 jours à compter de leur signature par l'autorité territoriale.

# BIEN CONNAÎTRE LES ACTEURS POUR VOUS ACCOMPAGNER

Dans le cadre de ce contrôle, la préfecture va alerter l'autorité territoriale sur l'illégalité d'un acte juridique et va l'inviter à le modifier dans un délai déterminé. A défaut, l'acte juridique pourrait être contesté devant le juge administratif pour annulation;

Les préfectures peuvent également jouer un rôle de conseil en rendant un avis juridique sur un projet de décision.

Contact : Direction des collectivités locales et des élections – [prefecture@oise.gouv.fr](mailto:prefecture@oise.gouv.fr)

## **b) Les services de la Direction Départementale des Finances Publiques**

Compte tenu des conséquences budgétaires et comptables de la gestion des ressources humaines (rémunération des agents publics, ...), chaque collectivité et établissement est rattaché à une trésorerie et à un comptable public.

Si elle est l'ordonnateur au sens où elle prend la décision d'engager telle dépense ou d'encaisser telle recette, l'autorité territoriale est systématiquement contrôlée par un comptable public qui, seul chargé du maniement des fonds publics, en assure le recouvrement ou le paiement, après avoir exercé les contrôles visant à constater la régularité de ces recettes ou de ces dépenses, sans examiner leur opportunité.

Il existe également un conseiller aux décideurs locaux qui peut être amené à dispenser plusieurs conseils, et notamment :

- Un conseil budgétaire et comptable (conseil à l'élaboration budgétaire, sensibilisation à la maîtrise des risques, information sur les nouveautés, ...) ;
- Un conseil en matière de dépenses et de recettes (promotion de la dématérialisation, restitutions du contrôle hiérarchisé de la dépense, conseil en optimisation du recouvrement, rationalisation de l'organisation des régies, ...) ;
- Un conseil financier et fiscal (réalisation et présentation des analyses financières, recherche de solutions de cofinancement, simulations fiscales, information sur les dispositifs de soutien aux entreprises en difficulté, ...) ;
- Un conseil économique et patrimonial (conseil sur projet d'investissement, projet d'aménagement du territoire, ...) ;

La mission de conseil au quotidien est ajustable en fonction du besoin de la collectivité.

