



AEF Dépêche n°582205 - Paris, le 14/03/2018 16:00:00

- Fonction publique -

- 217.114.201.5 - www.aef.info

Toute reproduction ou transmission de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel d'AEF.

"Nous comptons profiter de la réforme de la fonction publique pour porter nos revendications" (Michel Hiriart, FNCDG)

Par Clarisse Jay



Michel Hiriart, président de la FNCDG.

© FNCDG

Parmi les quatre chantiers de transformation de la fonction publique annoncés lors du CITP du 1^{er} février, l'accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière est un champ d'investigation des centres de gestion qui assurent déjà l'accompagnement à la mobilité des agents", indique Michel Hiriart, président de la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale) dans une interview à l'AEF, mercredi 14 mars 2018. Détaillant les nouvelles missions des CDG (médiation préalable obligatoire, référent déontologue), il revendique toujours une obligation d'adhésion au socle commun de prestations et la transformation de la FNCDG en établissement public. Il commente également la réforme à venir de la fonction publique.

AEF : Quel a été l'impact de la réforme territoriale et des baisses de dotations ces dernières années sur les centres de gestion ?

Michel Hiriart : La baisse des dotations a impacté directement les collectivités et, par ricochet, les centres de gestion ont été touchés, les cotisations aux centres étant assises sur la masse salariale des collectivités et établissements. Selon le dernier bilan social des CDG et le rapport de la DGCL (*Les collectivités locales en chiffres, 2017*), les effectifs d'agents titulaires de la fonction publique territoriale ont baissé pour la première fois, en 2017, de 0,3 % et seuls les recrutements au niveau des EPCI et des régions ont continué de progresser. La cotisation des CDG est basée sur les agents titulaires et la plupart des

collectivités ont fait face à la baisse des dotations en maîtrisant encore davantage leurs dépenses de personnel, notamment par le non-remplacement d'une majorité des départs.

De plus, le nombre d'EPCI et de collectivités affiliés obligatoirement aux centres de gestion a également été réduit du fait de la réforme territoriale, avec les fusions de structures intercommunales ou encore la création de communes nouvelles, même si les besoins générés en termes d'optimisation de la gestion des ressources humaines ont suscité de nouvelles adhésions à titre volontaire ou au socle commun.

AEF : Les centres de gestion exercent de plus en plus de missions depuis la loi du 12 mars 2012 (1) et, plus récemment, depuis la loi Déontologie du 20 avril 2016. Quelles ont été ces évolutions et les conséquences pour les centres de gestion ?

Michel Hiriart : La réécriture de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, par la loi Déontologie, a été un point très important. Cet article nous a permis l'ouverture à de nouvelles missions : l'archivage, la numérisation, le conseil en organisation et le conseil juridique au sens large, et pas seulement statutaire. Nous avons assisté en particulier à une montée en puissance des services de conseil en réorganisation du fait de la réforme territoriale. Alors qu'auparavant, les demandes portaient uniquement sur les aspects santé et sécurité au travail, le conseil en organisation est devenu particulièrement important dans le contexte actuel de fusions, de transformations des collectivités et des intercommunalités et de mutualisation des services.

Les CDG ont accompagné et continuent d'accompagner ces transformations. En six ans, les centres de gestion se sont vus confier une dizaine de missions nouvelles. Elles ont parfois nécessité le recrutement de nouvelles compétences, la formation de personnels ou la réorganisation de services dans les CDG. Ainsi, la nouvelle compétence de médiation préalable implique-t-elle une formation des personnels afin qu'ils deviennent médiateurs, ce qui engendre un coût pour les centres de gestion.

D'une manière générale, je me réjouis de voir l'évolution des CDG dans le domaine des compétences nouvelles, sachant également que les nouvelles missions obligatoires sont exercées à coût constant.

AEF : En quoi consiste cette nouvelle mission de médiation, en cours d'expérimentation ?

Michel Hiriart : Quarante-deux CDG, dont les deux CIG [centres interdépartementaux de gestion], vont expérimenter cette mission jusqu'en 2020. Le décret d'application a été publié fin février [lire sur AEF] et l'arrêté concernant la médiation en matière de litiges de la FPT, le 8 mars [lire sur AEF]. La médiation préalable obligatoire constituera, pour ces centres, une mission réalisée au titre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984. Les collectivités territoriales et établissements choisissant d'intégrer le dispositif, devront avoir délibéré et conclu avec le CDG dont ils relèvent, avant le 1^{er} septembre 2018, une convention lui confiant la mission de "MPO" en cas de litiges avec leurs agents. À cette fin, nous avons préparé une charte nationale des médiateurs des CDG, un modèle de convention pour les CDG et des outils de communication sur le sujet.

Le coût de la médiation devrait se situer généralement autour de 50 euros de l'heure, sachant qu'une consultation nécessite en général entre 3 et 6 heures. La médiation entre l'employeur et l'agent, qui doit être réalisée dans un court délai, représentera au total un faible coût pour les employeurs et une économie substantielle face à des instances qui

durent aujourd'hui plusieurs années, avec nombre d'échanges de mémoires souvent rédigés par des avocats. La "MPO" permet d'éviter la judiciarisation du litige en rapprochant l'employeur et l'agent pour qu'ils puissent élaborer eux-mêmes et ensemble une solution à leur conflit, avec le soutien d'un médiateur, agent du CDG, qualifié et formé à la médiation.

Je crois beaucoup à cette nouvelle mission. Les affaires se traitent toujours mieux en amont et à l'amiable. C'est souhaitable pour les collectivités et les agents, mais aussi pour la justice administrative qui s'en trouvera ainsi désencombrée. À titre d'illustration, pour la FPT et pour la seule année 2017, 1 709 litiges étaient enregistrés et auraient pu rentrer dans le champ de l'expérimentation.

AEF : Autre nouvelle mission importante, créée par la loi Déontologie, le référent déontologue...

Michel Hiriart : Cette mission juridique figure dans le socle commun de compétences et peut être assurée par les compétences internes des CDG ou externalisée. À noter que le référent déontologue peut aussi être le référent laïcité ou/et le référent lanceur d'alerte. En l'état actuel des demandes, qui restent confidentielles, les questions concernent principalement les règles de cumul d'activités, précisées par le décret du 27 janvier 2017, et, dans une moindre mesure, la laïcité, le droit d'alerte, les déclarations de patrimoine, la neutralité.

Les sollicitations sont nombreuses pour une mise en œuvre relativement récente qui a débuté en juillet 2017. Un certain nombre de centres a opté pour un référent régionalisé. La fonction de référent déontologue de CDG peut en effet s'exercer au niveau départemental mais aussi à un niveau supra départemental, régional ou interrégional. Pour connaître les détails de cette mise en œuvre, nous lançons prochainement une enquête auprès de tous les centres en vue d'en présenter les résultats à l'occasion de notre Congrès, qui aura lieu du 6 au 8 juin.

Autre nouveauté, la mission de DPD mutualisé (délégué à la protection des données) en remplacement du correspondant Cnil. C'est une nouvelle obligation : toutes les collectivités doivent avoir nommé au 25 mai 2018 un DPD. Si elles ne le font pas, elles encourent des sanctions assez lourdes. À ce jour, cinq CDG ont mutualisé cette fonction.

AEF : Quelles sont les évolutions demandées par la FNCDG pour les centres de gestion ?

Michel Hiriart : Nous revendiquons la mise en place d'une obligation d'adhésion au socle. Sont concernées par le socle commun les collectivités qui ne sont pas affiliées volontaires (au-dessus de 350 agents) ou obligatoires (jusqu'à 350 agents). Quand ce socle a été créé en 2012, c'était un socle insécable, avec une cotisation maximum de 0,20 %. Par la suite, en pratique, il a été fréquemment scindé à la mesure de chacun. Nous demandons que ce socle soit obligatoire pour toutes les collectivités afin de répondre aux exigences de mobilité, de rationalisation de la gestion des carrières et, surtout, pour garantir une application du statut homogène sur l'ensemble du territoire et mutualiser des prestations techniques à une échelle pertinente.

Pour rappel, ce socle est mis en œuvre dans 77 % des CDG. Ce n'est donc pas anodin. Si les collectivités, initialement, adhèrent majoritairement au socle pour les deux missions de secrétariat des comités médicaux et des commissions de réforme, de plus en plus,

elles demandent un accompagnement en matière d'aide à la mobilité, de retraite et d'assistance juridique statutaire. Nombre de départements sollicitent notamment les CDG sur la mise en place du Rifseep et les questions liées au protocole PPCR. L'adhésion au socle commun est aussi une préconisation de la revue des dépenses (au terme d'une phase d'expérimentation, sur la base d'un socle élargi). D'ailleurs, certaines collectivités sont devenues affiliées volontaires après avoir adhéré au socle, comme la communauté urbaine de Dunkerque. 90 % des CDG déclarent avoir au moins une collectivité ou un établissement public affilié volontaire. En moyenne, on recense quatre collectivités ou établissements affiliés volontaires par centre.

On voit ici l'importance de la mutualisation. Je rappelle à cet égard que les centres de gestion ont été les premiers établissements mutualisateurs. L'adhésion au socle ou l'affiliation à un CDG crée une unité de mutualisation grâce à laquelle les plus petites collectivités bénéficient de la même expertise que les plus grosses. C'est également la raison pour laquelle il serait nécessaire de modifier les conditions de désaffiliation aux centres, pour contrer l'effet de seuil lié à la réforme territoriale et garantir les pleins effets de la mutualisation de la gestion des ressources humaines.

AEF : Comment vous positionnez-vous par rapport au chantier fonction publique en cours de lancement dans le cadre du programme "Action publique 2022" ? Est-ce une opportunité pour vous ?

Michel Hiriart : Nous comptons effectivement profiter de la fenêtre de tir qu'offre la réforme de la fonction publique pour porter nos revendications. Plus largement, dans le cadre de la réorganisation territoriale, il est nécessaire de veiller à une gestion des ressources humaines homogène dans l'application des règles statutaires, sans intérêt et sans a priori par rapport aux cas particuliers agents. Les centres de gestion, qui ne sont pas directement impliqués dans la carrière de l'agent, représentent des tiers de confiance et de référence, du fait de leur expertise, pour les collectivités. Il faut écarter tout risque de multiplication de structures de gestion de personnels si l'on souhaite une fonction publique territoriale gérée de manière mutualisée et harmonisée par rapport au statut.

Parmi les quatre chantiers de transformation de la fonction publique annoncés lors du CITP [comité interministériel de la transformation publique] du 1^{er} février [lire sur AEF], l'accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière est aussi un champ d'investigation des CDG qui assurent déjà l'accompagnement à la mobilité des agents, l'une des pierres angulaires de la réforme. La mobilité est liée à la transparence des offres d'emploi et les CDG participent à la construction d'un portail commun inter-fonctions publiques. Déjà, pour la fonction publique territoriale, nous essayons d'unifier la présentation des offres d'emploi et de les rationaliser via l'action du nouveau GIP informatique des CDG.

Quant à l'accompagnement de la carrière des agents, les centres se sont vus confier à titre obligatoire, par l'ordonnance du 19 janvier 2017, une mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. En amont d'une demande de formation formulée par un agent, par exemple, celui-ci peut faire appel à un CDG pour bâtir son projet professionnel. Nous accompagnons déjà la transformation publique.

AEF : Comment réagissez-vous à l'annonce du ministre de l'Action et des comptes publics, Gérald Darmanin, lors du CITP, d'un "plan de départs volontaires" ?

Michel Hiriart : Cet outil existe déjà dans la fonction publique, via l'IDV (indemnité de départ volontaire). La question que l'on se pose est celle de l'indemnisation du chômage et de l'aide au retour à l'emploi. Ce point n'a pas été évoqué, mais il apparaît d'ores et déjà que ce sont les collectivités qui devront s'acquitter de l'ARE. Si l'on se situe dans le cadre de départs volontaires, dans le secteur privé, en cas de démission, le salarié ne bénéficie pas des indemnités chômage. Toutefois, dans le cadre de la réforme de l'assurance-chômage en cours de discussion, que la ministre du Travail doit présenter en avril, il est prévu d'instaurer sous certaines conditions un droit à l'indemnisation de 2 à 3 ans en cas de démission pour les personnes ayant cinq ans d'activité ininterrompue dans l'entreprise.

Aujourd'hui, certains anciens agents qui ont bénéficié de l'IDV touchent les indemnités chômage car ils remplissent certaines conditions. L'impact peut donc être important pour les collectivités, a fortiori si les agents qui partent sont à quelques années de la retraite.

AEF : Quelle est votre position concernant une rémunération plus individualisée et au mérite et une éventuelle décorrélation de la gestion du point pour la fonction publique territoriale ?

Michel Hiriart : Concernant la rémunération au mérite, le sujet aujourd'hui est celui de la mise en œuvre du Rifseep. Actuellement, les agents bénéficient d'un régime indemnitaire qui ne pourra pas être diminué et auquel il faudra apporter la part au mérite (la part CIA du Rifseep). Le gouvernement souhaite que cette part soit significative. Elle impacte de nouveau les charges des collectivités. Par ailleurs, la rémunération plus individualisée, telle que présentée par le gouvernement, devra être liée au mérite mais aussi à l'atteinte de résultats individuels et collectifs. Cela suppose de définir au préalable les résultats à atteindre, ce qui est assez compliqué à évaluer et nouveau.

La décorrélation du point d'indice soulève quant à elle des questions et des difficultés : comment serait déterminée la valeur du point dans la FPT ? En fonction des catégories d'emploi ? Par chaque employeur ? Au risque, dans ce dernier cas, d'instaurer une concurrence entre employeurs au détriment d'une forme d'unité dans la Fonction Publique.

AEF : Et s'agissant du recours au contrat ?

Michel Hiriart : Je tiens tout d'abord à affirmer notre attachement au principe du recrutement statutaire. Aujourd'hui, les contractuels représentent déjà 25 % des effectifs de la territoriale, avec de nombreux cas de recours prévus, et le recrutement par concours seulement 11 %. De façon récurrente, il a été mis en place des plans de titularisation, comme le plan "Sauvadet" en mars 2012 (qui a conduit à titulariser 10 000 agents sur 100 000 la première année d'application), mais le nombre de contractuels recommence toujours à augmenter et les primo-recrutements se font essentiellement via le contrat, 59 % des nouveaux arrivants sur emplois permanents, dans la territoriale, étant des contractuels [lire sur AEF].

Cependant, les renouvellements de contrats sur des besoins permanents sont limités et ne doivent pas excéder 6 ans. Les contrats engendrent aussi des difficultés de gestion pour les collectivités en raison de droits différents et de rémunérations souvent plus élevées que pour les titulaires. Dans ce contexte, le recours accru au contrat devra passer par une réforme afin de faciliter, par exemple, les contrats courts et les contrats de mission, sachant que ceux-ci existent déjà. De manière plus prononcée qu'à ce jour,

l'employeur devra également relever le défi de la gestion de deux types de personnels.

AEF : Portez-vous toujours votre projet de faire de la FNCDG un établissement public ?

Michel Hiriart : Bien entendu car nous ne sommes pas une association comme les autres. Nous sommes une association qui a vocation à promouvoir la coordination des centres dans un contact étroit avec eux, sans se substituer à leurs activités de gestion. À titre d'illustration, nous venons de mettre en place deux initiatives que nous aurions pu nous-mêmes conduire à leur terme, et qui n'auraient pas nécessité de créer une structure nouvelle pour l'une d'elle, si nous avions été un établissement public : la mise en œuvre d'un schéma directeur informatique mutualisé national, pour lequel nous avons dû créer un GIP, et un "puits de données" sociales pour faciliter les campagnes de collecte des bilans sociaux et développer nos capacités de synthèse et de diffusion des informations relatives à l'emploi public, qui a été confié au CIG de la Grande Couronne.

Nous proposons la création d'un établissement public national, composé uniquement des CDG, qui n'entreprendrait pas de relations avec les collectivités. Ce centre national de coordination, reprenant les missions de la FNCDG, favoriserait l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des établissements sur l'ensemble du territoire national. Cela permettrait de gérer la fonction publique territoriale sur un trépied formé par le CNFPT pour la formation, le CSFPT pour le dialogue social et la FNCDG pour la coordination des établissements de gestion des agents. Cela n'engendrerait pas de surcoût car les financeurs de l'association resteraient les financeurs de l'établissement public, avec la même cotisation. Nous continuons donc de défendre l'intérêt du projet.

*(1) **Loi n°2012-347** du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.*