

Congrès FNCDG 2022

Motion relative à la réforme de la fonction publique territoriale et à l'évolution des collectivités territoriales au regard des nouvelles règles de gestion des ressources humaines

Préambule

Les élus locaux et les collectivités territoriales qu'ils dirigent, sont au cœur des transitions majeures de notre société qu'elles soient sociales, économiques et environnementales. Ils doivent faire face à plusieurs défis : encore plus financiers en cette rentrée, mais aussi écologiques normatifs, énergétiques, numériques, démographiques... Ils sont les premiers à vivre les fortes évolutions sociétales qui se traduisent par de fortes exigences citoyennes et des responsabilités accrues qui compliquent la capacité à produire de l'action publique.

Dans ce temps de transitions, les Centres de Gestion deviennent la pierre angulaire de l'architecture du Service Public territorial. Ce qui fait la force des Centres de Gestion, c'est la réponse immédiate et efficace aux besoins des employeurs publics. Dans un monde territorial en mutation constante, les Centres de Gestion sont une ressource pour les employeurs, mais aussi pour les candidats aux emplois publics et pour les agents territoriaux.

Par ces capacités d'anticipation et d'adaptation, les Centres de gestion ont également vu leur cadre d'intervention s'étendre au fur et à mesure des évolutions législatives, donnant une assise réglementaire à cette ouverture inéluctable de leur champ de compétences. La Fédération Nationale des Centres de Gestion a favorisé ces évolutions avec les différents acteurs institutionnels. Elle poursuit cet œuvre de structuration avec le Gouvernement et les autres employeurs publics.

La Fédération Nationale des Centres de Gestion propose sept axes d'adaptation et de simplification législatives et réglementaires pour permettre aux élus territoriaux, à la fois employeurs et décideurs publics, de réussir ces défis.

Titre 1 - EMPLOI – RECRUTEMENT

- **Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi**

L'obligation de publicité des vacances d'emploi imposée par le respect du principe d'égal accès aux emplois publics conduit dans des proportions considérables à la publication de DVE "simples", non assorties d'une offre d'emploi.

Il s'agirait d'envisager l'aménagement de cette obligation en réduisant l'obligation sur les postes réellement à pourvoir

- **Favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant les fonctions de Secrétaires de mairie**

L'anticipation des départs à la retraite, les évolutions importantes que connaît cette profession et sa position de premier métier en tension justifient un ensemble de mesures pour favoriser le recrutement et la formation de ces agents.

- **Ouvrir pour les apprentis une voie d'accès spécifique à la FPT et étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation**

Une voie d'accès spécifique pourrait être ouverte aux apprentis, s'ajoutant aux voies existantes : elle comprendrait des épreuves simplifiées (sans phase d'admissibilité) avec une forte coloration professionnelle.

La création d'un contrat de professionnalisation, successif au contrat d'apprentissage, permettrait à l'apprenti diplômé de bénéficier d'une plus grande possibilité de pérennisation d'un poste dans la FPT, dans un contexte de baisse d'attractivité des collectivités.

- **Réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des « faux externes » et rééquilibrer les quotas de répartition des postes mis aux concours en faveur du concours interne**

Un nombre important d'agents contractuels, ne disposant pas des années de services requises pour le concours interne, privilégie l'inscription en externe. Pour lutter contre ce phénomène des « faux externes », il s'agirait de réduire la période de services nécessaire pour présenter un concours interne et de réexaminer les quotas de répartition des postes mis aux concours qui actuellement privilégient la voie externe.

- **Assurer le développement des concours sur titres (filière médico-sociale par exemple) et envisager la suppression de certaines opérations (exemple de la filière culturelle ou des premiers grades d'accès ouverts aux recrutements directs)**

Compte-tenu des possibilités offertes par la loi, des difficultés de recrutement et de la spécificité de certaines compétences mais également de la baisse d'attrait pour les concours et des coûts d'organisation, une généralisation des concours sur titres devrait être mise en œuvre : les textes réglementaires fixant leurs modalités d'organisation devraient être révisés pour ouvrir cette possibilité. De plus, la spécificité des compétences et les coûts importants d'organisation des concours de la filière artistique devraient conduire à cette modalité d'organisation, voire à la suppression des opérations concours concernant cette filière.

Titre 2 - PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS – EVOLUTIONS DE CARRIERE

- **Identifier et lever les freins à l'avancement de grade**

Si l'encadrement de l'avancement de grade est indispensable et protecteur, certaines règles constituent des freins à l'évolution professionnelle qu'il conviendrait de lever.

Par exemple, selon les dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B, en cas d'absence persistante de lauréats à l'examen professionnel, aucun avancement ne peut être prononcé.

- **Réformer la promotion interne pour favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures par l'amélioration des dispositifs réglementaires de recrutement au titre de la promotion interne**

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne a été réduit du fait de l'existence de quotas réglementaires correspondant souvent à un poste ouvert à la promotion interne pour trois recrutements, quotas qui, souvent, ne peuvent être atteints du fait d'un nombre insuffisant de recrutements intervenus.

Par ailleurs, le fonctionnaire proposé à la promotion interne doit avoir réalisé, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, les formations de professionnalisation prévues. Le respect de ces obligations de formation, apprécié sur des périodes révolues, est très strictement défini par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

Aussi, les dispositions réglementaires doivent être modifiées ou complétées pour élargir et assouplir les possibilités offertes, sans pour autant enlever le caractère minoritaire des promotions internes, eu égard au principe du recrutement par concours.

Titre 3 - AGENTS CONTRACTUELS

- **Donner des perspectives d'évolutions professionnelles en cohérence et dans le respect du cadre statutaire actuel**

Un nombre croissant de contractuels est nommé sur emploi permanent.

En 2019, le nombre d'agents contractuels recrutés sous CDI et sous CDD a continué de progresser. Entre 2017 et 2019, le nombre d'agents contractuels recrutés en CDI a d'ailleurs quasiment doublé. Les nominations de contractuels sur emploi permanent concernent une part importante des recrutements (38,6% des nominations en 2019, alors qu'ils constituent moins de 25 % des effectifs).

Une fonction publique de carrière n'est pas en soi un obstacle aux perspectives d'évolution professionnelle des agents contractuels et l'approfondissement de leurs droits du fait des rapprochements successifs avec ceux des fonctionnaires tend à les placer dans une situation juridique "quasi-statutaire".

Une réflexion pourrait être engagée nationalement, comme par exemple l'ouverture du CDI en primo-recrutement, le développement de mécanismes permettant aux agents en CDI une évolution professionnelle, dans le respect de la loi et des principes statutaires...

Titre 4- REMUNERATION

- **Garantir plus d'équité entre agents publics**

La rémunération des agents publics se décompose en une part indiciaire et en une composante indemnitaire. Le régime indemnitaire n'est pas institué dans toutes les collectivités territoriales (87% ont instauré un régime indemnitaire) et constitue une part plus ou moins importante de la rémunération des agents. Dans certaines collectivités, afin d'attirer les candidats, le niveau d'IFSE est supérieur à 20% de la rémunération globale.

Afin de garantir une équité entre les agents publics, le traitement indiciaire lié au cadre d'emplois doit demeurer la principale composante de la rémunération.

A l'instar de ce que prévoit le rapport sur les perspectives salariales de 2022, les conditions de fixation et d'évolution des rémunérations doivent être mieux définies et cohérentes au regard du statut et de la catégorie de chaque agent.

Sur un autre plan, à l'instar de ce qui est prévu en cas de congés de maternité et liés aux charges parentales, le principe du maintien des primes et indemnités pourrait être étendu aux agents placés en CITIS, d'autant que la durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

Le RIFSEEP devrait être ouvert aux agents de la police municipale, l'IAT ne permettant pas de mettre en œuvre une politique indemnitaire cohérente.

Titre 5 - RENOVER LE DIALOGUE SOCIAL

- **Etendre sur mandat la compétence des CDG aux collectivités et établissements affiliés obligatoires de plus de cinquante agents en matière de négociation collective**

Les CDG ne sont autorisés à négocier et à conclure un accord que pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial, alors que les Centres, en matière de PSC, concluent pour le compte des collectivités et de leurs établissements, affiliés ou non, des conventions de participation. Aussi, il s'agirait de réduire une certaine dichotomie en ouvrant la possibilité que le Centre de Gestion soit habilité par une collectivité ou un établissement de plus de cinquante agents (mais affilié au CDG) à participer aux négociations et à conclure un accord pour leur compte avec les organisations syndicales représentatives au sein du CST de cette collectivité ou cet établissement.

Titre 6 - SANTE

- **Lancer une réflexion sur la gestion de la maladie et de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale**

La collectivité supporte la majeure partie du coût de la maladie et des absences, les fonctionnaires ne relevant pas de la CPAM. Les absences pour raison de santé pèsent lourd dans les budgets de fonctionnement, alors même que les collectivités ont des marges de manœuvres financières réduites.

Une réflexion sur la gestion de la maladie pourrait être lancée dans le cadre de la coordination des employeurs territoriaux et pourrait porter sur les problématiques suivantes : doit-on redéfinir le système d'auto-assurance en matière de maladie ? Doit-on renforcer les dispositifs de contrôle des arrêts de maladie ? Doit-on faire évoluer le cadre applicable aux congés de maladie ordinaire ? Doit-on renforcer le cadre de l'assurance statutaire ?

- **Renforcer les dispositifs de lutte contre la pénibilité et instaurer un droit à la reconversion professionnelle**

Une première proposition consisterait à identifier les métiers à risque, ouvrant aux agents les exerçant le bénéfice d'une surveillance médicale renforcée et permettant de sensibiliser les employeurs locaux afin de prévenir les situations d'inaptitude au travail.

La création d'un droit à reconversion, s'appuyant à la fois sur le conseil en évolution professionnelle et sur la formation, semble indispensable pour prévenir les situations d'usure professionnelle, même si des outils existent déjà pour tenter de la prévenir dans le cadre des périodes de préparation au reclassement ou du conseil en mobilité. Toutefois, ces outils nécessitent d'être renforcés et, afin de réduire les inégalités constatées dans le déploiement de la mission « conseil en évolution professionnelle ».

- **Mettre en place un plan d'actions en faveur du recrutement des médecins du travail**

Le décret du 13 avril 2022 tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive. Toutefois, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat (tous les 5 ans contre 2 dans la FPT) n'a pas été retenue. Cela aurait permis de renforcer la surveillance des agents ayant plus particulièrement besoin de surveillance médicale et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR...

Il conviendrait également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi du 17 janvier 2002 et le décret du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux.

Par ailleurs, afin de lutter contre la concurrence entre les secteurs privé et public, il est souhaitable de créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin collaborateur recruté dont la formation en médecine du travail a été pris en charge financièrement par une collectivité.

Titre 7 – PROLONGER LES EFFORTS DE MUTUALISATION DES CDG PAR L'ADHESION OBLIGATOIRE DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS NON AFFILIES A UN SOCLE DE COMPETENCES REFONDE PROLONGEANT LES EFFORTS DE MUTUALISATION REALISES PAR LES CDG

Si la majorité des collectivités non affiliées adhèrent au socle commun, les missions justifiant cette adhésion ne correspondent pas nécessairement à l'ensemble des missions du socle, réputé insécable.

Le socle commun obligatoire de missions pourrait être refondé pour tenir compte des besoins de tiers de confiance des collectivités territoriales. Ce socle révisé pourrait être constitué des missions suivantes : secrétariat des conseils médicaux, organisation de tous les concours et examens professionnels de catégories A, B et C, bourse de l'emploi, conseil juridique statutaire.

Par ailleurs, pourrait être proposée une adhésion optionnelle à des socles différenciés recoupant plusieurs missions.