Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Proposition de loi sur les Centres de gestion

A l'instar de la démarche engagée par le Sénateur du Val d'Oise Hugues PORTELLI en 2011, la Fédération avait envisagé de faire présenter une proposition de loi (PPL) qui reprendrait ses positions quant à l'évolution des Centres de Gestion.

Une motion présentant différentes propositions a été largement adoptée en assemblée générale lors du congrès à Toulon le 5 juin dernier.

A l'issue de ce vote, le texte de la proposition de loi a été rédigé. Elle a été déposée au bureau du Sénat par le Sénateur Alain VASSELLE le 17 septembre 2015.

L'ANDCDG a remis au Président de la Fédération une note reprenant les positions de ses adhérents, réunis en Assemblée générale en octobre 2015, concernant la proposition de loi relative aux Centres de Gestion.

La proposition de loi comporte les éléments suivants :

- la mise en œuvre d'un socle obligatoire de compétences pour toutes les collectivités (articles 1, 6, 7 et 8)

L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avait conduit les Centres de Gestion à étendre le champ de leurs services facultatifs à d'autres activités notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux.

L'exercice de ces missions par les Centres de Gestion répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

Les discussions menées avec les représentants de l'Etat et les collectivités non affiliées font apparaître que les CDG sont incontournables pour l'exercice de ces nouvelles missions.

Ainsi, dans 64 CDG, entre 50 et 75% des collectivités non affiliées ont adhéré au socle.

Le socle étant indissociable, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens, il serait plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion pour les collectivités non affiliées.

Ce socle reprendrait les missions d'ores et déjà exercées pour le compte des collectivités :

- bourse de l'emploi
- gestion des FMPE

- secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux
- secrétariat du conseil de discipline de recours
- exercice exclusif des concours.

L'ANDCDG propose d'ajouter à ce socle obligatoire le conseil statutaire et de prévoir également la mise en place d'un autre socle facultatif autour du principe de subsidiarité qui pourrait s'axer autour des missions suivantes : l'aide à la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite, la protection sociale complémentaire, l'action sociale, les contrats d'assurance groupe, le calcul des allocations chômage, le traitement de la paie.

- le renforcement à un niveau régional des missions relatives à la gestion des agents de catégorie B et à l'emploi (Article 3)

Destinataires des déclarations de créations et vacances d'emploi, des déclarations de nomination des collectivités locales, gestionnaires des bourses de l'emploi permettant de recenser les offres et les demandes d'emploi, les Centres de Gestion sont aujourd'hui en mesure de présenter une analyse fine et détaillée du marché de l'emploi territorial de leur ressort géographique.

La création d'observatoires régionaux de l'emploi territorial répond à un triple objectif :
- repositionner à l'échelle régionale des diagnostics départementaux de l'emploi territorial
- améliorer la connaissance des bassins d'emploi régionaux et leurs caractéristiques
- réaliser des études thématiques en matière de gestion des ressources humaines afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux.

En raison de leur expertise sur les questions de ressources humaines et de leur capacité confirmée à collaborer ensemble, la mutualisation de la gestion des agents, au moins au niveau régional, doit s'étendre aux agents de catégorie B qui représentent 13,5 % de l'effectif territorial.

L'ANDCDG se positionne en faveur d'une plus grande mutualisation régionale, notamment pour les missions suivantes :
- l'assistance statutaire
- l'organisation des concours de catégories A et B
- la gestion des FMPE et des inaptes de catégories A et B
- l'observation régionale de l'emploi
- la bourse de l'emploi
- l'accompagnement de la mobilité
- les actions de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude physique
- le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux
- le conseil de discipline de recours.

L'ANDCDG estime toutefois qu'il ne serait pas nécessaire de modifier l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 mais qu'il serait indispensable d'acter l'engagement des CDG de s'engager dans une mutualisation régionale renforcée, au travers d'une charte diffusée à l'ensemble des Centres par la Fédération.

- La modification des conditions de désaffiliation aux CDG (Article 5)

L'application de la réforme territoriale a provoqué un effet de seuil pour certains EPCI en augmentant leurs effectifs au-delà de 350 agents. La désaffiliation de ces EPCI employant plus de 350 fonctionnaires du fait de la réforme territoriale, serait contraire à la mutualisation.
Rappelons que les CDG sont les premiers établissements mutualisateurs de services fonctionnels et jouent un rôle de tiers de confiance auprès des employeurs locaux. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de revoir les conditions de désaffiliation.

Actuellement, la loi prévoit seulement qu'il ne soit pas fait opposition par la majorité qualifiée des collectivités et établissements déjà affiliés pour que l'affiliation volontaire aux Centres de gestion des collectivités et établissements publics qui n'y sont pas obligatoirement affiliés soit acceptée.
Les mêmes conditions de majorité sont requises pour le retrait des collectivités et établissements concernés.

Compte tenu des effets, notamment en termes de personnel, induits par ces mouvements au sein des Centres de gestion, il est proposé de soumettre l'affiliation volontaire ou le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés de manière analogue à l'admission ou le retrait des communes au sein d'un établissement public de coopération intercommunale.

Cette modification ne se heurterait pas au principe de libre administration des collectivités, le Conseil Constitutionnel reconnaissant la légalité des limitations à ce principe lorsque le législateur entend favoriser un but d'intérêt général et dans le cadre de l'article L 5211-19 du CGCT, l'achèvement et la rationalisation de la carte de l'intercommunalité.

L'ANDCDG ne s'est pas prononcée sur ces propositions mais indique être favorable à la conclusion d'un accord avec l'Association des directeurs des communautés de France.

- Le renforcement du champ de missions obligatoires et facultatives des Centres (Articles 8, 9 et 10)

Nouvelles missions obligatoires

La mise en œuvre de la nouvelle carte régionale, l'évolution des départements, les transferts de compétences, la généralisation de l'intercommunalité, la rationalisation de la carte intercommunale, la création des métropoles sont autant d'évolutions territoriales qui modifient les attentes des élus et des agents. Le contexte social et institutionnel implique des fusions, des transferts d'agents…

Quoiqu'il ressorte de cette réorganisation du champ d'action des acteurs territoriaux, les CDG devront s'y adapter.

Pourraient ainsi être confiés aux Centres de Gestion :

- la gestion administrative des CET
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire.
- Le secrétariat des commissions consultatives paritaires.

En élargissant le champ des missions obligatoires des CDG, les services rendus sont mutualisés, ce qui impacte directement la gestion des effectifs dans les collectivités.

L'ANDCDG ne s'est pas prononcée sur ces propositions lors de son Assemblée Générale mais il s'agit d'une reprise des propositions présentées en conclusion de la CNET (propositions travaillées en concertation avec l'association des directeurs).

Modification de l'article 25

Les centres de gestion, représentatifs des collectivités de leur territoire et dont l'impartialité et la qualité de travail sont reconnus, proposent ainsi depuis de nombreuses années, aux collectivités qui le souhaitent, des experts, proches de leurs interlocuteurs puisque, eux aussi, fonctionnaires territoriaux.

L'enjeu, aujourd'hui, est de sécuriser le fondement juridique de ces missions d'assistance dont l'utilité a été démontrée par les collectivités territoriales elles-mêmes, qui y recourent en nombre, attribuant ainsi aux centres de gestion un rôle d'assistant dans les domaines où elles ne peuvent intervenir seules, dans le cadre d'une véritable subsidiarité ascendante.

Le champ des missions facultatives exercées par les centres de gestion à la demande des collectivités est étendu à l'assistance administrative, organisationnelle et de gestion pour les accompagner dans les domaines tels le conseil juridique, l'informatique, le conseil organisationnel, la documentation, l'archivage…

L'ANDCDG est favorable à une modification de l'article 25 tant sur l'évolution du champ des compétences pouvant être exercées que sur la possibilité de mettre à disposition des collectivités des agents non titulaires.

- La modification de l'organisation des concours et examens professionnels notamment dans la filière médico-sociale (Articles 10 et 11)

L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il apparait superflu d'imposer deux épreuves. Pour garantir l'accès à l'emploi titulaire dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, le recrutement direct sur titre est autorisé pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'est ouverte.

L'ANDCDG ne s'est pas prononcée sur ces propositions.

- La fin du système de compensation du CNFPT pour les concours transférés et la mise en place d'une cotisation spécifique auprès de l'ensemble des collectivités (Articles 3, 6 et 7)

Cette procédure pose des difficultés tant d'ordre juridique qu'organisationnel et financier. Notamment, et dès lors qu'il est admis que cette recette n'est pas destinée au budget et à la caisse du comptable public du CNFPT, mais à être reversée et redistribuée aux Centres de Gestion, le principe d'unité budgétaire doit être garanti.

Il convient d'autoriser l'établissement public national de coordination des CDG (article 13-1) à lever la cotisation évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès de l'ensemble des employeurs locaux en mettant un terme au système de compensation du CNFPT. Il faut noter que ce prélèvement n'engendre pas de dépenses supplémentaires pour les employeurs territoriaux.

La cotisation serait redistribuée aux CDG coordonnateurs par l'établissement public national. Le centre coordonnateur répartit ensuite cette somme entre les Centres de gestion, de sa région ou interrégion, en fonction de leurs dépenses.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a permis d'élargir le domaine d'intervention des Centres de Gestion en matière d'emploi et de recrutement, en leur confiant des missions auparavant dévolues au CNFPT.

Pour autant, elle a conditionné le transfert de ces attributions à la définition par les centres départementaux d'une coordination régionale ou interrégionale des missions transférées et à la négociation et la conclusion d'un accord financier avec le CNFPT.

L'ANDCDG estime qu'il convient d'évaluer très précisément l'impact de ce versement direct au regard du système actuel de répartition d'une contribution.

- La réforme du recours au temps partiel thérapeutique, la mise en place d'un congé de reclassement et d'un bilan de carrière obligatoire (Articles 12 et 13)

Dès le quatrième mois d'arrêt, le fonctionnaire est autorisé à bénéficier de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique afin de favoriser une reprise des fonctions aménagée dans un délai plus court sans avoir à allonger inutilement le congé de maladie.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il est créé un congé de reclassement.
Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettra d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité. L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

L'ANDCDG ne s'est pas prononcée sur ces propositions lors de son Assemblée Générale mais il s'agit d'une reprise des propositions présentées en conclusion de la CNET (propositions travaillées en concertation avec l'association des directeurs).

- La modification des conditions de prise en charge en cas de suppression d'emploi dès lors que l'agent devenu FMPE peut demander la liquidation de sa pension de retraite (Article 14)

Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi qui sont pris en charge peuvent différer leurs départs à la retraite jusqu'au moment où ils atteignent la limite d'âge. Afin de responsabiliser les agents dans une recherche active d'un nouvel emploi, la prise en charge cessera dès que l'agent remplit les conditions minimales pour le départ en retraite.

L'ANDCDG ne s'est pas prononcée sur cette proposition.

- Le champ de compétences des commissions consultatives paritaires (Article 15)

Il est proposé que tous les contrats à durée indéterminée puissent relever de la Commission Consultative Paritaire (CCP).

L'ANDCDG ne s'est pas prononcée sur cette proposition lors de son Assemblée Générale mais il s'agit d'une reprise des propositions présentées par la commission carrière (propositions travaillées en concertation avec l'association des directeurs).

- La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération (Articles 2 et 4)

La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération, est indispensable afin de garantir l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des établissements sur l'ensemble du territoire national.

Cette instance fonctionnerait totalement à coût constant, le financement n'émanant d'ailleurs que des cotisations des Centres de Gestion.

Les missions de cet établissement seraient limitées à :
- Coordonner l'organisation des concours et des examens
- Mettre à disposition une plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels
- Lever la cotisation concours évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la distribuer aux CDG coordonnateurs au prorata de leurs dépenses (article 5)
- Consolider les informations des bourses de l'emploi dans un portail de l'emploi territorial
- Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A
- Organiser la conférence nationale de l'emploi territorial
- Représenter les CDG auprès des Pouvoirs publics et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions
- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.

L'ANDCDG rappelle dans sa contribution que les différents gouvernements successifs depuis 10 ans ont toujours refusé la création d'un centre national et que le contexte économique actuel ne permettra pas d'accéder à une telle demande.

L’ANDCDG suggère de fonctionner par étape et de demander au préalable la reconnaissance du statut d’association déclarée d’utilité publique.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Examen du projet de loi déontologie en Commission des Lois du Sénat

Il a été proposé à la commission des Lois du Sénat d'intégrer certaines dispositions de la proposition de loi relative aux Centres de Gestion dans le projet de loi relatif à la déontologie des agents publics.

Toutefois, seules quatre dispositions de la PPL ont été reprises :

- L'article 3 qui renforce la mutualisation à l'échelle régionale

En vertu de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les Centres de Gestion assurent une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ces derniers ont été désignés par la loi « Sapin » n°2001-2 du 3 janvier 2001 pour synthétiser les informations relatives à l'emploi et organiser la concertation.
Destinataires des déclarations de créations et vacances d'emploi, des déclarations de nomination des collectivités locales, gestionnaires des bourses de l'emploi permettant de recenser les offres et les demandes d'emploi, les Centres de Gestion sont aujourd'hui en mesure de présenter une analyse fine et détaillée du marché de l'emploi territorial de leur ressort géographique.

La création d'observatoires régionaux de l'emploi territorial répond à un triple objectif :
- repositionner à l'échelle régionale des diagnostics départementaux de l'emploi territorial
- améliorer la connaissance des bassins d'emploi régionaux et leurs caractéristiques
- réaliser des études thématiques en matière de gestion des ressources humaines afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux.

Chaque observatoire régional de l'emploi appuie également les Centres de Gestion départementaux d'une même région dans la réalisation de conférences régionales de l'emploi.

La deuxième partie de l'article 3 est reprise également et prévoit qu'en raison de l'expertise des CDG sur les questions de ressources humaines et de leur capacité confirmée à collaborer ensemble, la mutualisation de la gestion des agents, au moins au niveau régional, doit s'étendre aux agents de catégorie B qui représentent 13,5 % de l'effectif territorial.

- La première partie de l'article 5 qui prévoit une modification du 1er alinéa de l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Le premier alinéa de l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 fixe à 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet le seuil d'affiliation obligatoire des collectivités et établissements publics aux centres de gestion, avec le versement à ces derniers d'une cotisation obligatoire plafonnée à 0,8% de la masse de rémunération.

Toutefois, les communes, membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique, se voient, contre toute logique, appliquer un abaissement du seuil d'affiliation au centre de gestion de 350 à 300.

Il est proposé de supprimer l'abaissement du seuil pour les communes appartenant à une communauté de commune à taxe professionnelle unique.

- La première partie de l'article 8 qui prévoit un renforcement du champ des missions obligatoires des CDG

Pourraient ainsi être confiés aux Centres de Gestion :
- la gestion administrative des comptes épargne temps
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire
- le secrétariat des commissions consultatives paritaires.

En élargissant le champ des missions obligatoires des CDG, les services rendus sont mutualisés, ce qui impacte directement la gestion des effectifs dans les collectivités.

Cette évolution se justifie par les nouvelles exigences liées à la mobilité des agents publics et à la rationalisation de la gestion des carrières ou de leur technicité.

- La première partie de l'article 9 qui prévoit une redéfinition du champ d'intervention optionnel des Centres de gestion

Les besoins des collectivités territoriales en matière d'assistance administrative, organisationnelles et de gestion se sont accrus depuis les premières lois de décentralisation.

Les centres de gestion, représentatifs des collectivités de leur territoire et dont l'impartialité et la qualité de travail sont reconnus, proposent ainsi depuis de nombreuses années, aux collectivités qui le souhaitent, des experts, proches de leurs interlocuteurs puisque, eux aussi, fonctionnaires territoriaux. L'enjeu, aujourd'hui, est donc de sécuriser le fondement juridique de ces missions d'assistance dont l'utilité a été démontrée par les collectivités territoriales elles-mêmes, qui y recourent en nombre, attribuant ainsi aux centres de gestion un rôle d'assistant dans les domaines où elles ne peuvent intervenir seules, dans le cadre d'une véritable subsidiarité ascendante.

Les autres dispositions de la PPL

Concernant l'article 11 de la proposition de loi, il s'agissait de modifier l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de le compléter afin de prévoir le recrutement direct sur titre pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'est ouverte.

L'administrateur n'a pas souhaité retenir cet article mais a proposé d'insérer, dans le projet de loi déontologie, un amendement modifiant l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 dans le sens suivant :
« L'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, est complété par un IV ainsi rédigé :
Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent, selon les modalités définies par les statuts particuliers, organiser les concours d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. Ils établissent les listes d'aptitude en application de l'article 44».

La Fédération est totalement opposée à un tel amendement qui reviendrait à autoriser l'ensemble des collectivités à organiser les concours de la filière médico-sociale, alors qu'aujourd'hui seules les non affiliées disposent de cette possibilité. La PPL évoque a contrario l'exclusivité des concours, que l'administrateur n'a pas souhaité intégrer dans le projet de loi déontologie, dans la version qui sera soumise à la commission des Lois.

Pour les autres dispositions de la PPL, l'administrateur a évoqué l'impossibilité de les inclure dans le projet de loi car elles tombent souvent sous le coup de l'article 40 de la Constitution ou il a ressenti une opposition de la part des plus grandes collectivités, ce qui semble être un a priori négatif pas forcément en adéquation avec l'adhésion importante des non affiliés au socle commun (dans 64 départements plus de 50% des CNA ont adhéré).

Le projet de loi sera examiné le 26 janvier en séance publique.

Les amendements de la Fédération sur la petite Loi

Dans le cadre de ce projet de loi, la Fédération avait proposé des amendements à Madame DESCAMPS-CROSNIER, rapporteur de la loi à l'Assemblée nationale, le 17 février 2014.

Le Président a de nouveau adressé ceux-ci au rapporteur en septembre 2015.
Il s'agissait notamment :

- de créer un congé de reclassement
- de ne pas harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, les particularismes de la Territoriale doivent être préservés notamment concernant l'impossibilité de mettre en œuvre une mutation d'office

- de maintenir la 3ème sanction dans le 1er groupe à savoir l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
- de maintenir la possibilité pour les agents d'exercer des activités d'auto-entrepreneur.

Si les deux premiers amendements n'ont pas été retenus par le rapporteur, les deux autres ont été adoptés par l'Assemblée nationale en 1ère lecture.

D'autres amendements ont été présentés à Alain VASSELLE, Rapporteur du projet de loi au Sénat lors d'une audition le 1er décembre 2015.

Le congé de reclassement

La Fédération souhaite insister sur la nécessité de créer un congé de reclassement.

Aux termes des dispositions de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme. Il peut aussi être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office lorsqu'il est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

Cet amendement n'a pas été retenu par la Commission des Lois du Sénat.

Autres amendements défendus par la Fédération à l'issue de l'adoption du texte en 1ère lecture par l'Assemblée Nationale :

Certaines dispositions de la petite loi feront l'objet d'amendements de suppression rédigés par la Fédération pour la 1ère lecture au Sénat.

• L'extension de la durée de validité de la liste d'aptitude pour les lauréats d'un concours

L'article 24 G du projet de loi modifie l'article 44 de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 et étend la période d'inscription sur liste d'aptitude à quatre ans.

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, il était prévu qu'une amélioration effective soit apportée à la situation des lauréats des concours de la fonction publique territoriale inscrits sur liste d'aptitude.

Une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration pour dresser un état des lieux de la situation de ces lauréats et identifier les causes structurelles et sociologiques de ce phénomène des reçus-collés et examiner les mesures juridiques ou pratiques de nature à y remédier.

Le rapport de la mission, publié en juin 2012, fait apparaître un taux de reçus-collés inférieur à 10 % et présente 22 préconisations pour améliorer leur situation.

Sur la prolongation de la durée de validité de la liste d'aptitude, les auteurs du rapport indiquaient qu'aucune donnée disponible ne permettait d'affirmer que le phénomène des reçus-collés serait corrélé à une durée de validité trop faible de la liste d'aptitude.
Ils confirmaient les observations des enquêtes précédentes selon lesquelles l'essentiel des recrutements est réalisé dans le courant de la première année d'inscription sur liste d'aptitude. Dès lors, plus le temps d'inscription sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances d'être recruté au sein d'une collectivité territoriale.

Cette disposition a été supprimée suite à l'examen en commission des lois du Sénat.
La commission a proposé d'ajouter une condition à la réinscription sur la liste d'aptitude à l'issue de la première année. Les termes actuels de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 « que sous réserve d'avoir fait connaître son intention d'être maintenu » seraient remplacés par les mots : « qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenu ».

• Le conditionnement du recrutement direct en catégorie C

Dans le cadre de l'accord PPCR proposé par le Gouvernement en juillet 2015, l'accès direct dans la FPT était dénoncé. Marylise LEBRANCHU souhaitait revenir sur cette modalité de recrutement et encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifié par l'article 24 B du projet de loi. Les statuts particuliers prévoiront les modalités de recrutement :
« Par dérogation à l'article 36, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers. »

L'article 24 B, adopté à l'initiative du Gouvernement, après avis favorable du rapporteur, prévoit que les recrutements dans les premières échelles de rémunération de la fonction publique conduisent à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et impose le respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature.

Les dispositions du statut général de la fonction publique sont adaptées en conséquence en prévoyant que les conditions d'appréciation de l'aptitude des candidats seront nécessairement fixées dans les statuts particuliers, ce qui n'est actuellement pas le cas.

L'article 24 B érige cette règle en obligation de niveau législatif dans les trois versants de la fonction publique.

La Fédération a remis un amendement au rapporteur pour revenir sur cet encadrement très strict du recrutement direct.
Cet amendement n'a pas été retenu par la Commission des Lois, alors que la disposition plus souple a été maintenue pour la FPH.

• La nouvelle échelle des sanctions et la mise en œuvre du déplacement disciplinaire

L'article 13 du projet de loi prévoit l'insertion d'un nouvel article 19 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ainsi rédigé :
« Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes :
1° Premier groupe :
a) L'avertissement
b) Le blâme
c) (nouveau) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
2° Deuxième groupe :
a) La radiation du tableau d'avancement
b) L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur
c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours

d) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire
e) Le déplacement disciplinaire
3° Troisième groupe :
a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur
b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans
4° Quatrième groupe :
a) La mise à la retraite d'office
b) La révocation. »

Le nouvel article 19 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a vocation à s'appliquer aux trois Fonctions Publiques. Il convient toutefois d'envisager les différents cas de figures selon les Fonctions Publiques. Il a été proposé par la Fédération de supprimer la sanction « déplacement disciplinaire » qui s'apparente à la mutation interne dans la FPT et risquerait d'entrainer des difficultés de mise en œuvre.

Cet amendement n'a pas été retenu par la Commission des Lois.

Par ailleurs, la Fédération a sensibilisé les deux rapporteurs sur l'intérêt de maintenir la 3ème sanction dans le 1er groupe à savoir l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.

La Commission des Lois du Sénat a maintenu cette sanction dans le premier groupe mais a assorti l'exclusion temporaire d'une possibilité de sursis.

Ainsi, le III de l'article 19 bis prévoit que l'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. L'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. Si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la durée de l'exclusion pour laquelle il a bénéficié du sursis.

• La mutualisation des heures syndicales

Dans le cadre des négociations engagées entre les organisations syndicales et le Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique, il avait été envisagé de mutualiser les heures de crédit syndical entre toutes les collectivités qu'elles soient affiliées obligatoires, volontaires ou non affiliées à leur CDG.

L'article 19 ter du projet de loi modifie l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit :
« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical.

Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »

Même si le projet de loi ne prévoit qu'une mutualisation volontaire, il convient de demeurer vigilant sur toute modification de l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Inscrire le principe d'une mutualisation des crédits d'heures syndicales dans la loi risque d'entraîner à terme une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités ce qui conduirait à fragiliser financièrement les Centres, alors que les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets.

En dépit d'une sensibilisation importante sur cette disposition, elle a été maintenue par la commission des Lois du Sénat.

• La Présidence des conseils de discipline

L'article 13 bis du projet de loi prévoit la suppression de l'article 31 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel :
« Les commissions administratives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale.
Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline. Les règles de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat ».

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984, en confiant la présidence des conseils de discipline, dans un premier temps au magistrat de l'ordre judiciaire puis à celui de l'ordre administratif, dans la fonction publique territoriale, a cherché à préserver la neutralité et la sérénité des débats dans la procédure disciplinaire. Il convient de préserver cette spécificité dans la FPT.

Un amendement de suppression de l'article 13 bis est soutenu par la Fédération. La Présidence des conseils de discipline par un magistrat de l'ordre administratif doit être maintenue et prévue également pour les commissions consultatives paritaires contrairement aux dispositions de l'article 19 quater du projet de loi.

La Commission des Lois du Sénat maintient la présidence du conseil de discipline par un magistrat administratif mais prévoit qu'il pourra s'agir d'un magistrat en activité ou honoraire.

SYNTHESE DES TRAVAUX DE L'ANDCDG
ASSEMBLEE GENERALE 2015 – POITIERS

Dans un contexte territorial mouvant fait de fusion de régions, de transfert de compétences, et de redéfinition du périmètre des intercommunalités, l'assemblée générale de l'ANDCDG a souhaité proposer en octobre dernier, à la quasi-unanimité de ses membres, plusieurs orientations complémentaires.

1 - Une coopération impérative autour de missions clés

L'adaptation des centres de gestion conditionne leur avenir même, leurs missions, avec les évolutions législatives successives, les appelant à être les garants d'une continuité de l'application du statut quel que soit l'employeur local ou la taille de la collectivité et les invitant à jouer un rôle central en matière d'emploi et de mobilité professionnelle.

Avec l'émergence de collectivités très fortement structurées allant des régions à des établissements de coopération au périmètre élargi, une évolution forte de l'organisation des centres se révèle impérative, sauf à abandonner l'un des piliers qui les fonde et légitime leur existence.

Sans revenir sur le principe de la départementalité de nos établissements, une proximité des employeurs locaux constituant une seconde exigence fondamentale, l'assemblée générale s'est solennellement engagée à ce que les centres mutualisent, de façon homogène sur le territoire national et à un niveau au moins régional, 6 missions essentielles pour l'ensemble des collectivités.
En ce sens, l'idée est de démontrer que lorsque nécessaire, les centres de gestion savent s'organiser et s'entendre pour s'adapter au mieux aux nouvelles exigences. Il s'agit donc d'anticiper pour ne pas subir. Ces missions, qui ne représentent qu'un engagement des centres de gestion sur une base minimum, reflètent un consensus et ont été approuvées.
Cet engagement ne nécessite pas, dans un premier temps, de modifications législatives. Toutefois, afin d'acter cet engagement, l'ANDCDG propose l'adhésion à une charte diffusée par la FNCDG qui concrétiserait, région par région, l'engagement de chaque centre de gestion.
Cette charte définirait l'ensemble de ces six missions pour lesquelles les centres de gestion prendraient un engagement à mettre en commun leurs efforts, selon des modalités différenciées et adaptées aux besoins locaux.
Par ailleurs, cette charte établirait également le principe de mutualisation différencié, facultatif, de toute autre mission pour laquelle une mise en commun des moyens apparaîtrait opportune.
L'ANDCDG se propose d'établir les bases d'un modèle de charte à cette fin qui pourrait être diffusé à l'ensemble des centres de gestion par la FNCDG.
(Voir annexes)

Concernant plus précisément le contenu de ces missions :

Certaines expriment un principe clé du titre 1 du statut général, celui d'une « carrière à gestion décentralisée dans le cadre de statuts particuliers à caractère national ». Pour répondre à cette exigence d'une continuité statutaire sur tout le territoire, les directeurs de centres de gestion proposent de mutualiser l'assistance statutaire, et pour les catégories A et B, l'organisation des concours, la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et des fonctionnaires inaptes.

A noter que dans cette optique, il pourrait être particulièrement important de demander, dans la proposition de loi en cours, l'exclusivité des concours pour les centres de gestion, à l'exception pour le moment de ceux organisés par le CNFPT.

De même, l'accès de chaque fonctionnaire aux deux autres fonctions publiques et leur mobilité au sein de chacune d'elles, constituent des garanties essentielles de la carrière. L'examen du jeu des mobilités montre qu'elles s'effectuent dans un bassin au moins régional. C'est d'ailleurs ce niveau qu'ont privilégié les 2 autres fonctions publiques de l'État et hospitalière. Pour permettre le plein exercice d'une mobilité à la fois professionnelle et géographique, les centres de gestion s'engagent à mutualiser l'observation régionale de l'emploi, les bourses de l'emploi et l'accompagnement de la mobilité, ainsi que les actions de maintien dans l'emploi et de recherche d'affectation, notamment pour les agents qui connaissent des difficultés d'aptitude physique liées notamment au vieillissement de la population territoriale.
La dernière mission procède de la nécessité reconnue par la quasi-totalité des employeurs de ne pas se trouver en situation de « juge et partie » dans la gestion de dossiers potentiellement conflictuels avec leurs agents en matière de maladies (professionnelles) et d'accidents, dont la loi leur a restitué la charge, l'État ne souhaitant plus assurer le secrétariat des comités médicaux et commissions de réforme. Pour répondre aux demandes des régions dans des conditions satisfaisantes, l'assemblée générale a également souhaité mutualiser ces deux secrétariats, sachant que dans le domaine disciplinaire, également très sensible, les conseils de recours sont déjà de niveau régional.
(voir annexes)

2 - La définition d'un nouveau socle commun de compétences obligatoire pour tous les employeurs

La claire perception de la nécessité d'organiser la gestion commune de certaines compétences stratégiques pour l'ensemble des employeurs débouche logiquement sur la constitution d'un socle commun de compétences dont une part pourrait être obligatoire.
En effet, un certain consensus semble se dégager autour des missions qui procèdent de l'accès à un tiers de confiance, entendu à la fois comme l'interlocuteur à même d'assurer une sécurisation effective du traitement des processus ou des questions qui lui sont confiées et comme celui qui n'est ni juge ni partie dans un dossier à fort potentiel de contestation.
Sur ce fondement, compte tenu à la fois des missions originelles des centres de gestion, de leur expérience et des missions assurées dans le cadre de l'actuel socle indivisible de gestion des ressources humaines à adhésion facultative, ce socle d'adhésion obligatoire pour toutes les collectivités non affiliées comporterait les concours pour les 3 catégories A, B et C, le conseil statutaire, les secrétariats du comité médical et des commissions de réforme et enfin, comme aujourd'hui, le conseil de discipline de recours.
L'institution d'un socle minimaliste à adhésion obligatoire pour toutes les collectivités et établissements non affiliés présente un avantage certain pour les centres de gestion en créant, pour les plus grands employeurs, une forme d'affiliation pérennisant l'existence des centres. Mais en contrepartie, les bénéficiaires doivent trouver, pour un coût qui sera nécessairement limité, des interlocuteurs de leur niveau, ce qui lie étroitement le principe d'un socle obligatoire à une mutualisation de l'action des centres de gestion.

Une autre part de ce socle, facultatif, s'adosse à un principe de subsidiarité qui peut conduire les employeurs à externaliser auprès des centres de gestion certaines missions techniques pour lesquelles ils ne disposent pas d'un avantage déterminant en raison des connaissances techniques requises, le chômage ou certaines questions de retraite notamment ou parce qu'ils ne disposent pas aisément du personnel nécessaire en raison d'un marché du travail peu favorable. Ce sera le cas du traitement de la paye et plus particulièrement de l'édition des bulletins de salaire et de la préparation des états de fin d'année.

Autour de la mise en œuvre du même principe de subsidiarité, les employeurs peuvent n'avoir pas d'avantage déterminant à traiter un dossier pour lequel l'intervention des centres de gestion est génératrice d'économies d'échelle. Ce sera particulièrement le cas de la protection sociale complémentaire, mais également des contrats d'assurance ou des contrats-cadre d'action sociale.
Ce socle à adhésion facultative s'organise essentiellement dans le cadre de la coopération volontaire actuellement pratiquée par les centres de gestion en fonction de la diversité des situations territoriales.

3 - Un accord de l'association des directeurs de communautés de communes de France

La table ronde qui a clôturé les travaux de l'assemblée générale a permis à l'association des directeurs des communautés de communes de France de confirmer son intérêt pour le travail mené par les centres de gestion et d'exprimer son souhait de pouvoir développer avec eux une collaboration. L'association a également donné son accord de principe à l'adhésion de tous les employeurs non affiliés à un socle obligatoire autour des missions de tiers de confiance évoquées ci-dessus.
Elle s'est en revanche montrée plus réservée sur certaines missions facultatives, rappelant à son tour l'esprit de mutualisation qui préside au déploiement de l'intercommunalité et dont les formes sont aujourd'hui extrêmement variées, de la prestation de service entre communes et EPCI, aux services unifiés et aux services communs.
Toutefois, l'ADF s'est montrée ouverte à toute proposition des centres de gestion pour peu que celle-ci leur soit utile et négociée.

4 - L'aménagement de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984

Reste néanmoins pour l'assemblée générale que les missions de proximité qu'ils exercent pour de très nombreux employeurs, notamment les plus petits, répondent à une demande forte pour lesquels les centres de gestion présentent une grande capacité de réactivité.
Conscient d'une ligne de crête étroite, faite d'une demande des employeurs pour lesquels il n'existe pas nécessairement de réponse adaptée du secteur privé ou public, et du principe de spécialité inhérent à l'existence d'établissements publics, et que la DGCL, comme les organismes de contrôle de l'État rappellent régulièrement, les centres de gestion proposent un aménagement de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.
Son premier alinéa substituerait à la notion de « tâche administrative concernant les agents » celle de « tâche concernant la gestion locale », l'assemblée, comme les élus locaux présents à la table ronde ayant rappelé la diversité de leurs attentes à l'égard des centres de gestion et leur satisfaction devant leur efficience.
La seconde phrase du second alinéa permettrait de mettre non seulement des fonctionnaires à la disposition des employeurs locaux, mais également des non-titulaires, levant un écueil qui interdit théoriquement cette mise à disposition, alors même que la loi oblige les employeurs à solliciter les centres de gestion avant de recourir à une société d'intérim dans le cadre de services (temporaires) de remplacement, qui recrutent par essence des non-titulaires.
Au demeurant, l'article 18 bis du projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires, en supprimant la possibilité du recours aux sociétés d'intérim, ne fait que renforcer le rôle des centres de gestion dans le domaine sensible du recrutement temporaire.

5 – Création d'un centre national de coordination

Depuis plus de 10 ans, l'ANDCDG s'est positionnée en faveur de la création d'une représentation et d'une coordination nationale des centres de gestion qui soit officielle.
L'ANDCDG considère qu'il appartient au domaine politique de déterminer la forme que cette représentation doit revêtir.
Toutefois, la demande de création d'un centre national de coordination ne semble pas être approuvée par les différents gouvernements qui se sont succédé depuis de nombreuses années.
Cette demande, pour rappel, émane de la FNCDG depuis la présidence de Monsieur GEAY. Elle a été largement relayée par Monsieur BENISTI. A chaque fois, le gouvernement ou le Parlement ont refusé cette proposition.
Il semble à l'ANDCDG que le contexte économique actuel ne permette pas cette fois encore d'accéder à cette demande.
Or, la maintenir dans le cadre de la proposition de loi en tant que demande principale pourrait nuire aux autres dispositions dont certaines sont vitales pour les centres de gestion.
Nous suggérons à la FNCDG, dans le cadre d'une action vers la construction d'une représentation et d'une coordination nationale, de procéder par étapes et d'essayer d'obtenir dans un premier temps le statut d'association d'intérêt général ou d'utilité publique qui ne semble pas nuire à des instances hautement représentées comme l'AMF, l'ADF ou l'ARF.
Par ailleurs, confier à un établissement public la fonction de recouvrement de la contribution du CNFPT pour les concours transférés reviendrait à en faire un établissement de gestion.
En effet, cet établissement détiendrait un pouvoir de répartition d'une partie importante des budgets des centres de gestion et recouvrerait directement une cotisation aux frais de l'ensemble des collectivités.
Il en va de même pour l'instauration d'un guichet unique d'inscription aux concours dont la mise en œuvre semble juridiquement impossible.
En outre, le fait que - ceci ne pouvant sans doute pas se faire à coût constant - le centre national contrôlerait une partie des budgets des centres de gestion, et donc exercerait une tutelle sur eux à court terme, semble important.

6 – Concernant le recouvrement direct de la contribution du CNFPT pour les concours transférés en 2007

Le recouvrement direct de cette contribution pose d'immenses problèmes techniques de réalisation et ne peut en l'état se faire sans une étude approfondie des conséquences et notamment du bouleversement de l'équilibre actuel de la répartition de la somme globale entre les différentes régions.
Actuellement, le critère de répartition est celui de la population territoriale. Comment lever directement demain une contribution auprès des collectivités non affiliées, qui ne soit pas proportionnelle avec l'activité réelle des centres de gestion dans le domaine concerné (par exemple pour des régions dans lesquelles certains concours ne sont jamais ouverts, faute de postes) ?
Le système actuel, et notamment le système mis en place par la FNCDG de refacturation, garantit entre centres de gestion une certaine justice économique.
Mais, dès lors que la contribution est demandée directement aux collectivités, comment serons-nous capables de la justifier, sachant d'une part que leurs besoins varient d'année en année, mais que le montant global de la cotisation est fixé à 0.07 % de la masse salariale ?
Sans remettre en cause a priori le principe, il importe d'évaluer précisément l'impact que ce changement de système pourrait avoir par rapport à la répartition actuelle.

Une analyse juridique, en concertation avec des avocats, sera proposée à la FNCDG sur la mise en place d'un guichet unique pour les inscriptions aux concours.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Audition dans le cadre du Livre Blanc sur l'avenir de la Fonction Publique Jeudi 10 décembre 2015

1. Le rapprochement inter-fonctions publiques et l'approche métiers pour favoriser la mobilité

La Bourse inter-Fonctions Publiques

La modernisation de la Fonction Publique, telle que voulue par le Gouvernement et rendue nécessaire en vue d'une optimisation du service public, ne pourra s'accomplir qu'au travers d'une convergence des trois fonctions publiques. D'ailleurs, cette proposition apparaissait déjà dans le rapport officiel du Conseil d'Etat en 2003, dans celui rendu par Jean-Ludovic SILICANI en 2007 et dans celui de Bernard PECHER en 2013.

Le rapprochement des trois fonctions publiques va dans le sens d'une meilleure visibilité de celles-ci et d'une mobilité plus accrue et plus facile à l'heure où le passage d'une fonction publique à une autre fait naître un certain nombre de changements importants pour les agents notamment en termes de rémunération et de culture.

Des axes de propositions ont, à cet égard, été présentés aux pouvoirs publics par les Centres de gestion ces dernières années, et des actions mises en œuvre afin de favoriser ce rapprochement notamment en matière d'emploi avec :

- l'élaboration d'une bourse nationale des emplois au travers un guichet unique inter-fonctions publiques. La FNCDG a modernisé sa bourse nationale de l'emploi à laquelle participe l'ensemble des Centres de gestion qui y centralisent toutes les offres d'emploi que les collectivités leur déclarent.

La réalisation d'un guichet unique favorisera la mise en place un véritable marché de l'emploi public dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité. Cependant, la mise en œuvre d'un tel projet ne peut se réaliser sans être accompagné d'un passage de la Fonction Publique « d'emploi » à une Fonction Publique de « métiers ».

C'est ce qu'indiquait également Bernard PECHEUR dans son rapport du 4 novembre 2013 dans lequel il formule une centaine de propositions destinées à réformer les rémunérations, les carrières et les parcours professionnels des fonctionnaires.

La mobilité

La mobilité entre les fonctions publiques constitue une garantie fondamentale de la carrière des fonctionnaires. Son développement favorise une meilleure connaissance mutuelle des missions et environnements professionnels et contribue au décloisonnement.

S'agissant plus particulièrement des cadres supérieurs, la mobilité, souvent obligatoire dans les statuts, contribue au développement de leurs compétences et finalement à l'amélioration de la qualité du service public : il convient donc de l'encourager et de la faciliter.

Si l'on souhaite rendre la carrière des fonctionnaires plus attractive et plus mobile, il est nécessaire d'identifier les métiers exercés au sein de chaque fonction publique et de renforcer les dispositifs de correspondance entre l'Etat, l'Hospitalière et la FPT, afin de favoriser la mobilité inter-fonctions publiques.

Une proposition présentée par Bernard PECHEUR pourrait être reprise :
- la création d'un répertoire commun des emplois permettant d'harmoniser les répertoires d'emploi existant dans les différentes fonctions publiques.

La Fédération est également favorable à trois propositions contenues dans l'accord PPCR sur cette question :

- certains corps et cadres d'emplois pourraient bénéficier de la même architecture de carrière, des mêmes grilles indiciaires, des mêmes références indemnitaires et d'une mise en œuvre des réformes à date unique
- certaines démarches de gestion pourraient être communes, comme l'organisation de concours uniques ou communs ou la mise en place de formations initiales et/ou continues communes
- la mobilité des fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes serait facilitée.

Dans ce domaine, il conviendra également de lever tous les obstacles à la mobilité entre les trois fonctions publiques.

Ceux-ci n'ont pas tous disparu. Le détachement ou l'intégration directe s'effectue, en vertu de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983, entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions Or, cette appréciation de la comparabilité entre corps et cadres d'emploi s'avère délicate, les statuts particuliers définissant souvent les missions du corps de manière trop imprécise.

Un autre obstacle est d'ordre financier. La contribution employeur (part patronale de la cotisation retraite) due par la collectivité territoriale auprès de laquelle un fonctionnaire d'État est détaché est très supérieure à celle applicable aux fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL. Les collectivités territoriales peuvent alors être dissuadées de recruter des agents de l'État en détachement.

Le renforcement des démarches de GPEEC en y associant le Centre de Gestion

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des plans d'action cohérents :

- visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la structure (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction d'un plan stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés
- impliquant les agents dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La GPEEC dans la fonction publique est depuis une vingtaine d'années l'objet d'un débat de la part des gestionnaires, des responsables politiques et des représentants des agents. Ce sujet a donné lieu à de nombreuses études et rapports.

En 2012, le rapport annuel de la Cour des Comptes consacrait un chapitre entier à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les collectivités territoriales.

Dans ce chapitre, la Cour indiquait que, contrairement au secteur privé, « cette démarche anticipatrice restait très peu mise en œuvre » dans la FPT, qui emploie pourtant près de 2 millions de personnes.

La Cour des Comptes préconisait en 2012 d'intégrer les ressources humaines et la GPEEC dans la stratégie globale de la collectivité, et d'adopter une approche fondée sur les métiers et les compétences.

Bernard PECHEUR a remis son rapport le 4 novembre 2013 dans lequel il formule une centaine de propositions destinées à réformer les rémunérations, les carrières et les parcours professionnels des fonctionnaires et notamment :

- Développer les démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

- Créer un portail internet unique qui intègre ou fédère les portails existants de bourse et les complète pour permettre d'avoir connaissance de tous les emplois publics vacants à chaque instant

- Lever les obstacles à la mobilité entre les trois fonctions publiques et restaurer la souplesse du détachement

La Cour des Comptes dans son rapport annuel de 2015 reconnait le rôle important que doivent jouer les CDG dans ces démarches.
La mise en œuvre d'une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences par une collectivité doit pouvoir s'accompagner de l'expertise des Centres de Gestion.

En effet, de par leur positionnement territorial, leur champ de compétences et leur expérience dans la mise en œuvre des outils de GPEEC, les CDG sont les partenaires nécessaires des collectivités dans ces projets. Cependant, quel que soit le projet initié (fusion de collectivités, d'EPCI, schémas de mutualisation…), il est impératif que le Centre de Gestion soit associé dès les prémices de la démarche notamment afin de mieux définir et cibler les outils à mettre en œuvre, et ce, en fonction de la politique RH menée par la collectivité.

Le respect de certaines spécificités de la FPT

Dans au moins trois domaines, les spécificités de la Fonction Publique Territoriale devront être préservées :

- en matière de recrutement, notamment direct en catégorie C
- pour le dialogue social en réintroduisant le paritarisme dans les instances paritaires
- dans le cadre disciplinaire, il convient de maintenir les échelles de sanctions telles que prévues actuellement.

2. Les modes de recrutement

Dans le cadre de la négociation PPCR, le Gouvernement a proposé deux axes de réforme défendus aussi par la Fédération :

- rénover les épreuves des concours
- développer le concours sur titres.

L'accès à la Fonction Publique est régi par le principe d'égalité, défini à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, qui a fait du concours le procédé de droit commun du recrutement et de la sélection des fonctionnaires.

La faveur dont bénéficie encore aujourd'hui le concours tient aux avantages qu'il procure.

En effet, il est de nature à assurer le plus possible l'égalité des chances entre tous ceux qui satisfont aux conditions d'accès au corps ou cadre d'emplois pour lequel ils sont candidats.

Toutefois, ce mode de recrutement dans son état actuel :

- est de moins en moins dominant (nombre de fonctionnaires territoriaux n'ont pas passé un concours du fait des recrutements directs en catégorie C, des promotions internes, des contrats qui ont été transformés en arrêtés de titularisation grâce aux dispositifs de résorption de l'emploi précaire)
- apparaît, dans certains cas, inadapté au spectre de plus en plus large des compétences nécessitant une polyvalence et une flexibilité des métiers tout au long de la carrière.

Par conséquent, il convient d'adapter le concours en délimitant clairement le champ dans lequel il doit s'appliquer.

Réformer les trois voies d'accès aux concours et adapter les épreuves aux fonctions réellement exercées par l'agent

De manière générale, l'action publique suppose l'intervention de professionnels compétents et aptes au changement. La gestion des ressources humaines est alors confrontée à un double challenge : professionnaliser les équipes et anticiper les évolutions, dans un contexte statutaire de plus en plus complexe et en constant renouvellement.

Le statut se situe à la croisée des chemins : il requiert une certaine souplesse, qui relève plus de l'esprit que de la lettre, mais doit parallèlement rester le socle fondateur et en ce sens être appliqué. Cela étant, au-delà du statut se sont par ailleurs constitués d'autres outils, la référence aux métiers, à la filière, qui sont devenus incontournables en matière de GRH.

Moderniser les concours administratifs, dans le sens de ce qui est mis en place depuis plusieurs années, s'avère indispensable, non seulement pour les usagers qui attendent de l'Etat et des collectivités des prestations de qualité, mais aussi pour les fonctionnaires eux-mêmes qui doivent être mieux armés pour bien remplir la mission qui leur est confiée.

Il convient à cet égard d'introduire dans les concours plus d'épreuves permettant de mesurer les qualités humaines d'un candidat et son aptitude au changement. Aujourd'hui, pour être efficace, un fonctionnaire doit savoir innover, communiquer avec les autres, s'adapter, évoluer et être créatif.

En outre, il apparaît à l'heure actuelle anormal de ne pas prévoir des modes d'accès aux concours privilégiés pour les personnels de l'Etat ou des collectivités, apprentis ou sous contrat aidé. Il serait intéressant d'ouvrir les concours de troisième voie à ces agents non-titulaires après deux ans d'expérience dans le secteur public.

Concernant les concours internes, comme le préconise le rapport Desforges, il convient de les redéfinir dans le sens d'une limitation des épreuves théoriques afin de valoriser les compétences acquises dans le métier exercé et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé.

Il est indispensable également de mieux cibler les inscriptions aux concours. En effet, le phénomène des surdiplômés est en constante évolution. A cet égard, il serait souhaitable de limiter les possibilités d'inscription aux seuls titulaires d'un diplôme correspondant au niveau exigé.

Pour les concours de troisième voie, ces derniers devraient être réorientés vers les personnes dont la qualification et l'expérience correspondent à un besoin non pourvu mais ne disposant pas des diplômes nécessaires au passage du concours externe.

Par ailleurs, la modernisation des épreuves doit s'accompagner d'une refonte complète des possibilités de préparation offertes aux candidats.

La réforme des concours de la filière médico-sociale

Les collectivités territoriales jouent un rôle de plus en plus important dans la mise en œuvre des politiques sociales, sanitaires et de santé. Leurs domaines d'intervention sont vastes : la lutte contre la précarité et les exclusions, l'accès de tous aux droits fondamentaux, l'insertion des jeunes en difficulté, la prévention de la délinquance, la consolidation du lien social et du développement social local, l'insertion des personnes handicapées et l'accompagnement des personnes âgées dépendantes dans leur quotidien.

Pour conduire à bien ces politiques, les collectivités territoriales ont recours à des agents qui, le plus généralement, relèvent, sur un plan statutaire, des filières sociale, médico-sociale et médico-technique. Elles sont structurées au travers de 18 cadres d'emplois et regroupent environ 13% des effectifs de la FPT.

Si ces filières sont récentes, certaines adaptations apparaissent comme nécessaires.
A la pénurie de certaines compétences s'ajoute une répartition inégale de celles-ci sur l'ensemble du territoire.

Parmi les dix métiers les plus en tension relevés par les Centres de Gestion on trouve 8 relevant du secteur social ou médical :

- Les médecins de médecine professionnelle et préventive
- Les infirmiers
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les auxiliaires de puériculture
- Les aides-soignants
- Les assistantes d'accueil en petite enfance
- Les médecins cliniciens
- Les travailleurs sociaux.

Ces résultats appellent à mener une véritable réflexion sur les difficultés de recrutement pour ces emplois notamment avec les Pouvoirs publics, d'autant plus que ces données se confirment d'année en année.

Pour pallier aux difficultés dans ce secteur, les collectivités ont souvent recours à des contractuels. Pour favoriser le recrutement d'agents titulaires il faudrait simplifier les concours pour les rendre eux-mêmes plus attractifs.

Il existe plusieurs concours sur titre avec épreuve dans le secteur médico-social :

- médecin territoriale de 2ème classe
- psychologue territorial de classe normale
- sage-femme territoriale de classe normale
- puéricultrice territoriale de classe normale
- infirmier territorial en soins généraux de classe normale
- technicien paramédical territorial
- auxiliaire de puériculture territoriale de 1ère classe
- auxiliaire de soins territorial de 1ère classe
- assistant territorial socio-éducatif
- éducateur territorial de jeunes enfants
- moniteur-éducateur territorial et intervenant familial territorial
- agent social territorial de 1ère classe.

Les concours sur titre comportent deux épreuves : une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission sauf pour certains comme celui d'auxiliaire de puériculture territoriale de 1ère classe ou celui d'auxiliaire de soins territorial de 1ère classe, qui n'ont pas d'épreuve écrite d'admissibilité. Ces concours n'ont qu'une seule épreuve d'admission qui consiste en un entretien avec un jury pour apprécier leurs capacités professionnelles, leurs motivations et leurs aptitudes aux missions proposées.

Cette forme de concours, plus allégée avec un simple entretien devant un jury, pourrait rendre certains de ces concours plus attractifs notamment pour les postes qui ont des difficultés de recrutement.
L'accès à ces concours étant déjà conditionné par la détention d'un titre justifiant de l'accomplissement d'un nombre parfois important d'années d'études, il apparait superflu d'imposer deux épreuves.

Le concours d'ATSEM pose quant à lui des difficultés propres.

L'accès par concours au grade d'agent territorial spécialisé de 1ère classe des écoles maternelles a connu en 2010 une évolution réglementaire notable (décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1re classe des écoles maternelles), le concours interne ne comportant plus qu'une unique épreuve d'admission consistant en un entretien de vingt minutes.

Dès 2010, les Centres de gestion avaient fait part de leur préoccupation liée à cette évolution réglementaire, et quatre années d'organisation ont confirmé leurs craintes.

Un nombre généralement très élevé de candidats pour un faible nombre de postes, l'absence de phase d'admissibilité et la nature même de l'épreuve ont pour conséquence non seulement des seuils d'admission extrêmement hauts, incompréhensibles tant des candidats que de leurs employeurs, mais aussi des contraintes et des frais d'organisation anormalement élevés. Ces seuils d'admission, de même que l'impossibilité d'organiser l'épreuve autrement qu'en scindant le jury plénier en un grand nombre de jurys d'entretien ou en multipliant les journées d'épreuves, conduisent à douter fortement de la pertinence même de ce mode de sélection.

Les Centres de Gestion préconisent l'introduction d'une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne.

<u>Le développement des modes de recrutement alternatifs aux concours comme l'apprentissage</u>

Les divers modes de recrutements alternatifs au concours, soit généraux, soit particuliers à certaines catégories d'agents publics permettent d'introduire un élément de souplesse dans la gestion des effectifs de l'administration et des collectivités. Ils doivent faire l'objet d'une redéfinition afin que les critères de sélection soient fondamentalement adaptés aux enjeux du service public, tel qu'il est attendu par les usagers.

Si les collectivités territoriales peuvent avoir recours à l'apprentissage, les apprentis représentent seulement 0,5% des effectifs territoriaux et les 5 000 nouveaux contrats signés chaque année représentent moins de 1,6 % des contrats signés dans le secteur privé. Cette situation s'explique notamment par le fait que les employeurs publics ne perçoivent ni indemnité compensatrice forfaitaire, ni crédit d'impôt. Il en résulte la nécessité pour eux de prendre en charge la totalité du coût de l'apprenti : salaire net, coût de formation, rémunération du maître d'apprentissage.

Il paraît donc nécessaire de revoir ces règles de financement.

Par ailleurs, à l'issue de sa période de formation de deux ans, l'agent pourrait intégrer directement ou par la voie d'un examen professionnel un cadre d'emplois correspondant aux fonctions qu'il exerce dans la collectivité.

Un nombre d'organisateurs de concours plus limité

Si les concours transférés du CNFPT l'ont été avec leur principe d'exclusivité, ce n'est pas le cas de certains concours actuellement confiés aux Centres de gestion dans la filière médico-sociale et en catégorie C qui peuvent être organisés également en propre par les collectivités non affiliées.

Cette situation apparaît très obscure pour les candidats qui ne comprennent pas pourquoi pour un concours seul le CDG peut l'organiser (exemple : attaché), alors que pour un autre concours, le CDG ou également une collectivité de ce même département peuvent en être organisateurs (exemple : psychologue).

Il s'agit d'une compétence reconnue aux centres de gestion par les faits, dans la mesure où la quasi-unanimité des collectivités non affiliées conventionnent avec les centres pour l'organisation de leur concours.
Il convient d'institutionnaliser une compétence exclusive d'organisation des concours de catégories A, B et C (hors A+) aux Centres de Gestion.

La mise en œuvre d'une plateforme nationale d'inscription

Une plate-forme nationale d'inscription pourrait être réalisée et être hébergée sur le site de la Fédération.

Elle aurait pour objectif :

- d'améliorer la communication auprès du grand public sur les concours et examens de la fonction publique territoriale, en regroupant sur un seul site accessible et attractif des informations jusqu'à présent disséminées sur les différents sites Internet des centres de gestion, telles que le calendrier des concours et examens, les organisateurs des épreuves avec les CDG conventionnés et le nombre de postes ouverts

- pour les centres de gestion organisateurs de concours, d'avoir une meilleure visibilité sur le nombre d'inscriptions multiples sur un même concours (mais uniquement sous forme statistique, ne permettant pas l'identification des candidats concernés)

- de sensibiliser le candidat qui s'inscrit auprès de plusieurs organisateurs d'un même concours pour l'inviter à informer les organisateurs des concours pour lesquels il n'envisagera pas de se présenter.

Cette plate-forme permettrait de lutter contre l'absentéisme aux épreuve.

L'absentéisme moyen tous concours/examens professionnels organisés par les CDG est de 28 %.
Le coût moyen par absent est de 10.39 €, ce qui représente une charge non négligeable quand près de 500 ou 800 personnes ne se présentent pas à une opération.

Les données prises en compte pour définir le coût de l'absentéisme sont:
- les coûts des locations des salles superflues en raison de l'absentéisme
- les coûts directs (surveillants, responsables de groupe, frais de déplacement et de restauration, location de tables, reprographie des sujets)
- les autres coûts : instruction du dossier, convocations…

La plate-forme permettrait d'identifier les multi-inscriptions tout en préservant la liberté de choix des candidats pour le lieu de passage des épreuves. Cet outil, bien que seulement incitatif permettrait une baisse des coûts de gestion des opérations concours et la traçabilité du suivi des lauréats pour tendre à la diminution des reçus-collés.

Les listes d'aptitude

Une règle propre aux concours d'accès aux emplois de la Fonction Publique Territoriale réside dans le fait que les lauréats sont inscrits sur des listes d'aptitude qui ne valent pas recrutement, mais présentent une valeur nationale.

L'article 24 G du projet de loi déontologie modifie l'article 44 de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 et étend la période d'inscription sur liste d'aptitude à quatre ans.

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois fonctions publiques, il était prévu qu'une amélioration effective soit apportée à la situation des lauréats des concours de la fonction publique territoriale inscrits sur liste d'aptitude.

Une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration pour dresser un état des lieux de la situation de ces lauréats et identifier les causes structurelles et sociologiques de ce phénomène des reçus-collés et examiner les mesures juridiques ou pratiques de nature à y remédier.

Le rapport de la mission, publié en juin 2012, fait apparaître un taux de reçus-collés inférieur à 10 % et présente 22 préconisations pour améliorer leur situation.

Sur la prolongation de la durée de validité de la liste d'aptitude, les auteurs du rapport indiquaient qu'aucune donnée disponible ne permettait d'affirmer que le phénomène des reçus-collés serait corrélé à une durée de validité trop faible de la liste d'aptitude.
Ils confirmaient les observations des enquêtes précédentes selon lesquelles l'essentiel des recrutements est réalisé dans le courant de la première année d'inscription sur liste d'aptitude. Dès lors, plus le temps d'inscription sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances d'être recruté au sein d'une collectivité territoriale.

Toutefois, le suivi des lauréats mis en œuvre par certains Centres de Gestion devra être renforcé et généralisé et les listes d'aptitude diffusées nationalement.

3. La gestion des agents contractuels par les Centres de Gestion

A trois reprises en moins de 20 ans (loi du 16 décembre 1996, loi du 2 janvier 2001 et loi du 12 mars 2012), le Parlement s'est attaché à encadrer les conditions de recours à des agents non titulaires dans les trois fonctions publiques et à offrir aux agents non titulaires des possibilités d'y être intégrés.

La réalité laisse toutefois toujours apparaître la présence d'un nombre important de contractuels au sein de la Fonction Publique, certains de ces agents occupant des emplois permanents depuis plusieurs années.

La question principale ne provient pas des contrats mais du recours à ce mode de recrutement dont le volume notamment au sein des collectivités doit être dosé pour ne pas créer de déséquilibres.

L'article 3 de la loi n° 86-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que les emplois des collectivités et des établissements publics locaux ont vocation à être occupés en priorité par des fonctionnaires. Cette règle s'applique à toutes les catégories (A, B et C).

Par exception à ce principe, l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale prévoit la possibilité de recourir à des agents non-titulaires, sous le strict respect de certaines conditions (remplacement de titulaires momentanément indisponibles, emploi permanent de personnels à temps non complet, besoins occasionnels ou saisonniers, recrutement de longue durée sur des emplois permanents lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient…).

En à peine plus de vingt ans, les Centres de gestion sont devenus une instance d'appui et d'expertise reconnue tant par les collectivités locales que les pouvoirs publics centraux.

Leur positionnement décentralisé leur confère une légitimité forte particulièrement dans la gestion de l'emploi public local, du fait de leur proximité immédiate et de l'adaptabilité qui en découle pour les collectivités locales et leurs établissements.

A ce titre, ils sont le lien institutionnel privilégié entre la politique d'emploi public de l'Etat et la gestion des ressources humaines par les collectivités locales, dont ils visent déjà à mutualiser les ressources et les moyens.

Pour aller dans le sens de plus de cohérence et d'efficacité, la politique de l'emploi public local nécessite de s'appuyer sur certains principes fondamentaux (unité, égalité et professionnalisation des agents) et à cet égard, il apparaît indispensable que les CDG puissent, à l'instar de ce qui est réalisé pour les fonctionnaires, gérer la carrière et les dossiers des agents non-titulaires.

4. La mise en œuvre du dossier individuel dématérialisé

Pour favoriser la modernisation de la gestion des ressources humaines, la fonction publique reconnaît la pertinence d'un dossier individuel électronique.
Ainsi, depuis 2009, la dématérialisation du dossier individuel des agents publics est possible (Article 29 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique).

Le dossier du fonctionnaire ou de l'agent non titulaire peut être dématérialisé, c'est-à-dire créé et géré, en tout ou partie, sur support électronique, dans les conditions prévues par le décret n°2011-675 du 15 juin 2011 :

- soit à partir de documents établis sur support papier et numérisés
- soit à partir de documents produits directement sous forme électronique.

En cas de coexistence des supports électronique et papier, toute pièce versée au dossier ne peut être conservée que sur l'un des deux supports, selon le mode de gestion choisi par l'administration.

En cas de mobilité de l'agent, l'autorité territoriale d'origine continue à gérer le dossier dématérialisé ; l'autorité d'accueil lui transmet sans délai les documents qu'elle établit.

Lorsque le lien est rompu avec l'administration d'origine :

- le dossier est transféré à l'administration d'accueil sous forme dématérialisée
- ou, si celle-ci ne pratique pas la gestion dématérialisée, le dossier fait l'objet d'une copie papier conforme, puis est transmis à l'administration d'accueil.

La mise en œuvre de cette dématérialisation comporte pour les collectivités de nombreuses difficultés techniques (collecte, gestion simultanée de documents papier et numériques, confidentialité, accessibilité, archivage, interopérabilité, etc.) et de contraintes de gestion (notamment les transferts liés à la mobilité des agents, les modalités de consultation des dossiers par les agents, etc.).

En raison de leur expertise technique sur ces questions (expertise autant statutaire que technique à travers, par exemple la mise en place d'extranet dans de nombreux Centres de Gestion), de leur ancrage territorial et de la richesse de leurs échanges quotidiens sur le champ de la GRH avec l'ensemble des collectivités territoriales, les Centres de Gestion sont les mieux placés pour les accompagner dans le passage au numérique pour la gestion des dossiers de leurs agents. Ils constituent les acteurs de premier plan pour la mise en place de solutions techniques mutualisées pour gérer ce nouveau dispositif à l'échelle départementale voire régionale.

Dans ce sens, il conviendra de veiller à la mise en œuvre :

- d'une architecture uniforme pour l'ensemble de la fonction publique permettant la transmission des données entre collectivités en cas de mutation et entre fonctions publiques dans le cadre de la mobilité
- d'une conservation sécurisée des données et leur archivage au format électronique.

Les Centres de Gestion pourraient être chargés de la gestion du dossier dématérialisé de tous les agents des collectivités affiliées de leur ressort en qualité de tiers d'archivage.

5. La santé au travail

La pénurie de médecins de prévention

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent recourir, pour la visite d'aptitude physique préalable à la nomination d'un fonctionnaire ou à l'engagement d'un agent non titulaire, à un médecin généraliste agréé par le préfet.

En revanche, concernant le suivi médical de leurs agents, ceux-ci doivent disposer d'un service de médecine préventive dont les médecins ne sont pas des généralistes agréés mais des médecins titulaires de la spécialité en médecine du travail.

A cet effet, l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale offre différentes possibilités aux collectivités territoriales pour le suivi médical de leurs agents et notamment de recourir au service créé par le Centre de Gestion.

Dans ce domaine, et depuis de nombreuses années, les CDG répondent aux sollicitations croissantes des collectivités territoriales en mettant en place des services dédiés à la santé au travail.

Plus de 81% des établissements proposent cette prestation dont la mise en œuvre nécessite d'importants moyens humains : environ 10 agents (7,87 ETP) en moyenne par Centre.

Toutefois, du fait de la pénurie de médecins du travail, les CDG ne sont pas tous en mesure d'assurer les recrutements nécessaires et, par conséquent, de répondre aux besoins de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés et non affiliés qui sollicitent ce service.

Les demandes des collectivités en matière de santé sont très importantes notamment au regard de l'allongement de la vie professionnelle et au souhait de maintenir les agents dans l'emploi le plus longtemps possible.

Pour exercer la médecine de prévention tout médecin doit être diplômé de médecine du travail.

En vertu du décret n°2008-244 du 7 mars 2008, un docteur en médecine en possession de l'autorisation d'exercer ne peut pratiquer la médecine du travail que s'il remplit l'une des conditions suivantes :
- être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail
- être titulaire du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail
- avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail prévues aux 2ème et 8ème alinéas de l'article 9 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991
- avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n°98-535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Mais ces conditions ne permettent pas de faire face à la pénurie des médecins du travail qui va s'accentuer.

En 2009, 55% des médecins du travail avaient plus de 55 ans.

« Ce sont plus de 4000 médecins qui auront atteint ou dépassé l'âge légal de départ à la retraite d'ici 5 ans et plus de 5600 médecins à l'horizon de 10 ans, soit près de 80% de la population totale des médecins du travail » (extrait du rapport remis au Ministre du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre de la santé et des sports « La santé au travail, vision nouvelle et professions d'avenir par Christian Dellacherie, Paul FRIMAT, Gilles Leclercq, avril 2010).

Cette pénurie touche l'ensemble de la profession médicale mais particulièrement les médecins de prévention. Compte tenu de la démographie, les médecins qui partent à la retraite ne pourront plus être remplacés.

Dans le même temps, la demande d'interventions de médecins dans les collectivités augmente, notamment en raison du désengagement des services interentreprises, ne souhaitant plus intervenir qu'auprès des entreprises du secteur privé, et résiliant les conventions passées dans la Fonction Publique.

Dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, les partenaires sociaux avaient souligné la nécessité de procéder à un développement de véritables services de santé au travail dans les trois versants de la Fonction Publique et à l'amélioration des conditions d'emploi des médecins de prévention et avaient avancé un certain nombre de propositions en ce sens.

La Fédération a saisi à plusieurs reprises, depuis plus d'une dizaine d'années, les différents Ministres de la Santé pour permettre un plus grand recrutement de médecins de prévention.

Avaient été formulées les propositions suivantes :

- développer dans les études de médecine et dans le tronc commun de l'internat les modules consacrés à la médecine de prévention (Actuellement, seules 10 à 12h de cours y sont consacrées dans l'ensemble du parcours universitaire)

- continuer à ouvrir le numerus clausus

- réouvrir le dispositif permettant aux médecins en poste de suivre une formation qualifiante et obtenir le certificat de médecine de prévention

- créer un Diplôme d'Etudes Spécialisées Complémentaires qui permette d'ouvrir la perspective d'une seconde carrière aux médecins, y compris aux médecins généralistes diplômés avant la réforme des épreuves classantes nationales. Ce diplôme consisterait en une formation continue en alternance

- permettre la VAE pour les médecins ayant des années d'expérience en santé publique ou médecine de prévention, pour leur permettre d'obtenir le diplôme de médecin du travail.

Il convient d'avancer rapidement sur cette problématique car le suivi médical des agents est primordial.

<u>La mise en œuvre d'un congé de reclassement</u>

Dans le cadre du projet de loi relatif à la déontologie, l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui détaille les congés auxquels a droit un fonctionnaire, serait complété par un congé, avec traitement, pour accomplir (article 20 du projet de loi) :
- une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par an
- ou une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par an
- ou une période d'activité dans la réserve sanitaire
- ou une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de 45 jours.

La Fédération souhaite également proposer la création d'un congé de reclassement.

Aux termes des dispositions de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme. Il peut aussi être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office lorsqu'il est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

La réforme du temps partiel thérapeutique

Si le fonctionnaire a été placé en congé de maladie pour la même affection pendant au moins six mois consécutifs, il peut être autorisé, après avis du comité médical, à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique. Cette autorisation est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour la même affection (article 57, 4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).
Aujourd'hui, le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la retraite et à un nouveau congé de maladie.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent « l'intégralité de leur traitement », par dérogation aux dispositions de droit commun applicables aux agents à temps partiel.

Il conviendrait que l'agent puisse, dès le troisième mois d'arrêt, être autorisé à bénéficier de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique afin de favoriser une reprise des fonctions aménagée dans un délai plus court sans avoir à allonger inutilement le congé de maladie.

La mise en œuvre d'un bilan de carrière

Les réformes des retraites successives allongent la carrière des agents publics.
Confrontés aux situations d'inaptitudes au travail et d'invalidité d'un nombre croissant d'agents territoriaux, les réflexes de licenciement pour inaptitude, de retraite pour invalidité, faute de reclassement professionnel, entrainent des situations de grande précarité et de souffrance pour les agents concernés.

L'accompagnement des carrières est aujourd'hui indispensable afin que les agents publics puissent bénéficier d'un éventail d'opportunités professionnelles le plus large possible. Cet accompagnement passe par des dispositifs de formation adaptés et des points d'étape au cours de la vie professionnelle.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettrait d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité. L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

Pour que le bilan de carrière soit à la démarche de l'agent, acteur majeur de sa carrière professionnelle, il faut lui en parler dès le recrutement. Il est également nécessaire de responsabiliser les encadrants en les associant et leur exposant l'intérêt d'un bilan de carrière. Ce sont eux qui peuvent inciter les agents à réaliser cette démarche.
L'employabilité des agents publics concernés sera facilitée par une offre de formation adaptée à l'exercice du nouveau métier.

6. La gestion des FMPE

Un terme devra pouvoir être mis au statut de fonctionnaire d'un agent dont l'emploi aura été supprimé et qui aura refusé tout reclassement proposé. Aujourd'hui, 400 fonctionnaires ayant échoué à toutes les procédures de reclassement sont actuellement pris en charge jusqu'à l'âge de la retraite dans la Fonction Publique Territoriale. Un même dispositif existe dans l'Hospitalière.

Dans le cadre des dispositifs relatifs aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi prévus par la loi statutaire du 26 janvier 1984, la FNCDG, est favorable à un arrêt définitif de la prise en charge par le CDG ou le CNFPT lorsque l'agent remplit l'ensemble des conditions exigées pour faire valoir son droit à la retraite.

7. Le volet institutionnel

A l'instar de la démarche engagée par le Sénateur du Val d'Oise Hugues PORTELLI en 2011, la Fédération avait envisagé de faire présenter une proposition de loi (PPL) qui reprendrait ses positions quant à l'évolution des Centres de Gestion.

Une motion présentant différentes propositions a été largement adoptée en assemblée générale lors du congrès à Toulon le 5 juin dernier.

A l'issue de ce vote, le texte de la proposition de loi a été rédigé. Il comporte les éléments suivants :

- la mise en œuvre d'un socle obligatoire de compétences pour toutes les collectivités (articles 1, 6, 7 et 8)

L'évolution des textes législatifs et réglementaires mais également les réalités locales avait conduit les Centres de Gestion à étendre le champ de leurs services facultatifs à d'autres activités notamment dans le domaine de l'assistance juridique ou de la santé au travail avec l'exercice des secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux.

L'exercice de ces missions par les Centres de Gestion répondait également au désengagement progressif de l'Etat et à la nécessité d'une optimisation collective permettant d'assurer une bonne gestion des dossiers.

Les discussions menées avec les représentants de l'Etat et les collectivités non affiliées font apparaître que les CDG sont incontournables pour l'exercice de ces nouvelles missions.

Ainsi, dans 64 CDG, entre 50 et 75% des collectivités non affiliées ont adhéré au socle.

Le socle étant indissociable, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens, il serait plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion pour les collectivités non affiliées.

Ce socle reprendrait également les missions d'ores et déjà exercées pour le compte des collectivités :

- bourse de l'emploi
- gestion des FMPE
- secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux
- secrétariat du conseil de discipline de recours
- exercice exclusif des concours.

- le renforcement à un niveau régional des missions relatives à la gestion des agents de catégorie B et à l'emploi (Article 3)

Destinataires des déclarations de créations et vacances d'emploi, des déclarations de nomination des collectivités locales, gestionnaires des bourses de l'emploi permettant de recenser les offres et les demandes d'emploi, les Centres de Gestion sont aujourd'hui en mesure de présenter une analyse fine et détaillée du marché de l'emploi territorial de leur ressort géographique.

La création d'observatoires régionaux de l'emploi territorial répond à un triple objectif :
- repositionner à l'échelle régionale des diagnostics départementaux de l'emploi territorial

- améliorer la connaissance des bassins d'emploi régionaux et leurs caractéristiques
- réaliser des études thématiques en matière de gestion des ressources humaines afin d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial et d'aider les décideurs locaux.

En raison de leur expertise sur les questions de ressources humaines et de leur capacité confirmée à collaborer ensemble, la mutualisation de la gestion des agents, au moins au niveau régional, doit s'étendre aux agents de catégorie B qui représentent 13,5 % de l'effectif territorial.

- La modification des conditions de désaffiliation aux CDG (Article 5)

L'application de la réforme territoriale a provoqué un effet de seuil pour certains EPCI en augmentant leurs effectifs au-delà de 350 agents. La désaffiliation de ces EPCI employant plus de 350 fonctionnaires du fait de la réforme territoriale, serait contraire à la mutualisation.
Rappelons que les CDG sont les premiers établissements mutualisateurs de services fonctionnels et jouent un rôle de tiers de confiance auprès des employeurs locaux. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de revoir les conditions de désaffiliation.

Actuellement, la loi prévoit seulement qu'il ne soit pas fait opposition par la majorité qualifiée des collectivités et établissements déjà affiliés pour que l'affiliation volontaire aux Centres de gestion des collectivités et établissements publics qui n'y sont pas obligatoirement affiliés soit acceptée.
Les mêmes conditions de majorité sont requises pour le retrait des collectivités et établissements concernés.

Compte tenu des effets, notamment en termes de personnel, induits par ces mouvements au sein des Centres de gestion, il est proposé de soumettre l'affiliation volontaire ou le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés de manière analogue à l'admission ou le retrait des communes au sein d'un établissement public de coopération intercommunale.

Cette modification ne se heurterait pas au principe de libre administration des collectivités, le Conseil Constitutionnel reconnaissant la légalité des limitations à ce principe lorsque le législateur entend favoriser un but d'intérêt général et dans le cadre de l'article L 5211-19 du CGCT, l'achèvement et la rationalisation de la carte de l'intercommunalité.

- Le renforcement du champ de missions obligatoires et facultatives des Centres (Articles 8, 9 et 10)

<u>Nouvelles missions obligatoires</u>

La mise en œuvre de la nouvelle carte régionale, l'évolution des départements, les transferts de compétences, la généralisation de l'intercommunalité, la rationalisation de la carte intercommunale, la création des métropoles sont autant d'évolutions territoriales qui modifient les attentes des élus et des agents. Le contexte social et institutionnel implique des fusions, des transferts d'agents…

Quoiqu'il ressorte de cette réorganisation du champ d'action des acteurs territoriaux, les CDG devront s'y adapter.

Pourraient ainsi être confiés aux Centres de Gestion :

- la gestion administrative des comptes épargne temps
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire.
- Le secrétariat des commissions consultatives paritaires.

En élargissant le champ des missions obligatoires des CDG, les services rendus sont mutualisés, ce qui impacte directement la gestion des effectifs dans les collectivités.

Modification de l'article 25

Les centres de gestion, représentatifs des collectivités de leur territoire et dont l'impartialité et la qualité de travail sont reconnus, proposent ainsi depuis de nombreuses années, aux collectivités qui le souhaitent, des experts, proches de leurs interlocuteurs puisque, eux aussi, fonctionnaires territoriaux.

L'enjeu, aujourd'hui, est de sécuriser le fondement juridique de ces missions d'assistance dont l'utilité a été démontrée par les collectivités territoriales elles-mêmes, qui y recourent en nombre, attribuant ainsi aux centres de gestion un rôle d'assistant dans les domaines où elles ne peuvent intervenir seules, dans le cadre d'une véritable subsidiarité ascendante.

Le champ des missions facultatives exercées par les centres de gestion à la demande des collectivités est étendu à l'assistance administrative, organisationnelle et de gestion pour les accompagner dans les domaines tels le conseil juridique, l'informatique, le conseil organisationnel, la documentation, l'archivage…

- La fin du système de compensation du CNFPT pour les concours transférés et la mise en place d'une cotisation spécifique auprès de l'ensemble des collectivités (Articles 3, 6 et 7)

Cette procédure pose des difficultés tant d'ordre juridique qu'organisationnel et financier. Notamment, et dès lors qu'il est admis que cette recette n'est pas destinée au budget et à la caisse du comptable public du CNFPT, mais à être reversée et redistribuée aux Centres de Gestion, le principe d'unité budgétaire doit être garanti.

Il convient d'autoriser l'établissement public national de coordination des CDG (article 13-1) à lever la cotisation évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès de l'ensemble des employeurs locaux en mettant un terme au système de compensation du CNFPT. Il faut noter que ce prélèvement n'engendre pas de dépenses supplémentaires pour les employeurs territoriaux.

La cotisation serait redistribuée aux CDG coordonnateurs par l'établissement public national. Le centre coordonnateur répartit ensuite cette somme entre les Centres de gestion, de sa région ou interrégion, en fonction de leurs dépenses.

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a permis d'élargir le domaine d'intervention des Centres de Gestion en matière d'emploi et de recrutement, en leur confiant des missions auparavant dévolues au CNFPT.

Pour autant, elle a conditionné le transfert de ces attributions à la définition par les centres départementaux d'une coordination régionale ou interrégionale des missions transférées et à la négociation et la conclusion d'un accord financier avec le CNFPT.

- La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération (Articles 2 et 4)

La création du Centre national de coordination, reprenant les missions de la Fédération, est indispensable afin de garantir l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des établissements sur l'ensemble du territoire national.

Cette instance fonctionnerait totalement à coût constant, le financement n'émanant d'ailleurs que des cotisations des Centres de Gestion.

Les missions de cet établissement seraient limitées à :
- Coordonner l'organisation des concours et des examens
- Mettre à disposition une plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels
- Lever la cotisation concours évaluée à 0,07% de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la distribuer aux CDG coordonnateurs au prorata de leurs dépenses (article 5)
- Consolider les informations des bourses de l'emploi dans un portail de l'emploi territorial
- Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A
- Organiser la conférence nationale de l'emploi territorial
- Représenter les CDG auprès des Pouvoirs publics et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions
- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.

8. Les autres thématiques

La Fédération poursuit sa réflexion autour des thématiques suivantes :

- L'avancement des agents
- La rémunération
- Le dialogue social
- La retraite.

Une contribution écrite sur ces thèmes sera présentée en tout début d'année.

Concernant le temps de travail, la Fédération s'exprimera lors de l'audition prévue le vendredi 11 décembre.

Audition par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
dans le cadre de la mission sur le temps de travail
11 décembre 2015

L'article 7-1 de la n°84-53 du loi du 26 janvier 1984 dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

La durée du travail annuelle est fixée à 1 607 heures, hors heures supplémentaires.

1. Définition et principes généraux

Définition du temps de travail annuel et du temps de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000).

> A noter
> La définition précise du temps de travail effectif est importante puisqu'elle va avoir des incidences en termes de rémunération, de couverture en cas d'accident, d'organisation et de gestion du travail…

Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes (article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) :

- la durée hebdomadaire du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
- le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut être inférieur à 35 heures
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
- le repos quotidien doit être de 11 heures au minimum
- l'amplitude de la journée de travail est de 12 heures au maximum.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Exception
Compte tenu de la nature spécifique de certaines missions, il peut être dérogé à ces règles de manière exceptionnelle, par décision du responsable hiérarchique direct et pour une période limitée. Le comité technique est tenu informé de chacune des dérogations.

Décompte du temps de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de ce cycle qui est hebdomadaire.

Les horaires de travail sont définis par service ou par nature de fonction à l'intérieur du cycle de travail. Il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail (la durée des cycles, les bornes quotidiennes, les modalités de repos et de pause).

Chaque agent doit accomplir 1 607 heures de travail annuel pour un temps complet.

Dans cette durée de 1607 heures, ne sont pas compris les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos de fin de semaine.

De même, les deux jours de congés supplémentaires (" jours de fractionnement ") qui peuvent, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans ces 1607 heures, venant ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.

L'agent qui dépasse la durée annuelle légale du travail a droit à des jours de repos ("jours ARTT").

Sur les modalités de décompte des jours ARTT, on peut se référer à une circulaire ministérielle du 18 janvier 2012.
Ainsi, pour les personnels soumis à 37h hebdomadaires, 228 jours ouvrables travaillés annuellement génèrent 12 jours ARTT.
Pour 38h, cela représente 18 jours ARTT et pour 39h, 23 jours.

Le décret du 12 juillet 2001 ouvre la possibilité à l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle du travail pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travaux pénibles ou dangereux.

Les heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires celles qui sont effectuées en dépassement des bornes horaires définies le cycle de travail.

Les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation.

Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents. Les récupérations sont accordées par le responsable hiérarchique direct en fonction des nécessités de service.

Lorsqu'elles sont effectuées un samedi, un dimanche ou un jour férié, elles sont majorées de deux tiers. Les heures supplémentaires effectuées de nuit (entre 22 heures et 7 heures) sont quant à elles majorées de 100 %. Elles ne peuvent se cumuler. La formule la plus avantageuse est alors retenue.

Réduction du nombre de jours de RTT à due proportion des absences au titre des congés maladie

La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. Les congés pour accident de service et pour maladie professionnelle entraînent également une réduction des jours RTT.

Il en est de même pour les périodes de congés de paternité, de maternité, d'adoption, d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou encore pour événements familiaux qui n'ouvrent pas droit à des jours de RTT.

Le recours au temps partiel

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents non titulaires, peuvent, s'ils remplissent les conditions exigées, exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

2. Quelques statistiques dans les collectivités

Comme le rappelait Bernard PECHEUR, dans son rapport de novembre 2013, il n'existe pas d'étude précise sur le temps de travail réel dans les collectivités territoriales. Dans la majorité des collectivités, le temps de travail affiché et délibéré est proche de 1607 heures. Pourtant, il est fréquent que les usages locaux, les délibérations antérieures à 2001 ou les pratiques locales amènent les autorités territoriales à accorder des jours de congés supplémentaires (jours du maire…).

L'exploitation des données du bilan social par les Centres de Gestion permet de recueillir quelques chiffres intéressants et exploitables.

Parmi les 73 % de fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, le temps partiel concerne, à 85%, des agents de sexe féminin.
La part des agents de sexe masculin (45%) et féminin (55 %) qui exercent une activité à temps plein est en revanche quasi-identique.

L'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) fait figurer dans son chapitre « temps et conditions de travail », un tableau qui illustre une situation plus avantageuse, concernant les congés, dans le secteur public que dans le secteur privé.

Le nombre moyen de jours de congés s'élève à 45 jours ouvrables soit 7,6 semaines pour les trois versants de la fonction publique, hors enseignants et personnel militaire, alors qu'il n'est en moyenne que de 36 jours ouvrables, soit 5,9 semaines, dans les entreprises privées et les associations.

Parmi les fonctionnaires, ceux de la fonction publique d'État sont les mieux lotis avec 48 jours de congés, soit huit semaines de vacances, devant ceux des collectivités locales (45 jours soit 7,4 semaines) et devant le personnel hospitalier public (44 jours soit 7,3 semaines).

Exemple du panorama de l'emploi de la Normandie

La part des postes à temps non complet est en baisse continue : elle est passée de 21% à 17% entre 2007 et 2013. Cette tendance se confirme dans les deux départements haut-normands.

Parmi les titulaires à temps non complet qui représentent 12% des fonctionnaires, 72% travaillent moins de 28 heures par semaine. Les agents non titulaires sont 41% à occuper un poste à temps non complet en 2013.

La proportion des agents à temps non complet varie selon les filières. Les filières culturelle (32%), sanitaire et sociale (23%), animation (20%) sont les plus concernées.

Parmi les agents à temps complet, 91% sont à temps plein.

Les agents non titulaires à temps partiel ne représentent que 7% des agents à temps partiel.

Les absences pour raison de santé stagnent, elles représentent 88% des motifs d'absence.
La maladie ordinaire reste le premier motif d'absence (41%), suivie de la longue maladie, maladie grave et maladie de longue durée (34%).

Exemple du panorama de l'emploi en Aquitaine

Concernant le temps de travail, 70 % des fonctionnaires sont à temps complet et 30 % à temps non complet.
7 % des agents à temps complet sont à temps partiel.

12 % des agents à temps non complet sont des pluri-communaux (effectuant plusieurs temps non complet dans plusieurs collectivités).

On constate une différence de proportion entre les hommes et les femmes fonctionnaires à temps complet selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel :
11 % des femmes sont à temps partiel contre 2 % des hommes.

3. Les axes de propositions soutenus par la FNCDG

Comme l'indiquait l'association des DRH des grandes collectivités, les dérogations au temps de travail sont plutôt le fait de pratiques ponctuelles comme l'attribution de jours d'ancienneté, de jours supplémentaires de congés avant la retraite, de journées exceptionnelles d'absences pour les événements familiaux ou l'institution de temps de récupération non règlementaires.

Légalement, un agent territorial ne peut bénéficier de jours de RTT que si son cycle de travail l'amène à effectuer plus de 35 heures par semaine, sans logique d'annualisation du temps de travail.

Or, plusieurs rapports de chambres régionales des comptes révèlent que les agents de certaines collectivités bénéficient d'une durée hebdomadaire de 35 heures avec des jours de RTT (pourtant destinés à compenser un maintien des 39 heures) ou d'une durée annuelle inférieure à 1607 heures avec également des jours de RTT. Des jours de congés supplémentaires ont pu être attribués localement antérieurement à la loi de 2001 et maintenus.

Les DRH et les dirigeants territoriaux s'emploient souvent, notamment dans le cas des transferts intercommunaux, à harmoniser les pratiques et mobilisent les agents comme leurs représentants pour revenir sur ces avantages qui ne peuvent être considérés comme des acquis.

La Fédération souhaite proposer quelques pistes d'évolution pour tendre vers une plus grande harmonisation des situations et une meilleure équité.

3.1. Durée du travail

Ø Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence

Aux termes de l'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées :
1° Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations dont ils sont membres élus. Les organisations syndicales qui sont affiliées à ces unions, fédérations ou confédérations disposent des mêmes droits pour leurs représentants
2° Aux membres du Conseil commun de la fonction publique et des organismes statutaires créés en application de la présente loi et de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984

3° Aux membres des commissions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L 225-2 du code de l'action sociale et des familles
4° Aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux.

Ces autorisations spéciales d'absence sont assimilées à une interruption totale ou partielle de service et bénéficient aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents non titulaires.
Certaines autorisations d'absence sont précisément définies (pour l'exercice de mandats syndicaux ou locaux). D'autres sont laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux. Ainsi, l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (déménagement, mariage, PACS, décès…), mais il n'en fixe pas la nature ni la durée. Le décret d'application n'ayant jamais été pris, les durées doivent donc être déterminées localement.
Il conviendrait de définir par voie textuelle les motifs et le volume de ces autorisations d'absence.

Ø Créer un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps

Ouvert à la demande de l'agent, le compte épargne temps permet de cumuler des jours des droits à congés rémunérés, à repos compensateurs ou ARTT. Il peut être alimenté dans la limite de 22 jours par an et de 60 jours au total.

Le décret n°2010-531 du 21 mai 2010 a modifié les règles relatives au compte épargne temps (CET) dans la fonction publique territoriale.

Ce décret offre la possibilité aux collectivités territoriales d'indemniser un certain nombre de jours épargnés par leurs agents, ou de les prendre en compte au titre de la retraite additionnelle pour la fonction publique. Il a par ailleurs limité le nombre de jours sur CET à 60 jours.

Bien que l'organe délibérant détermine les règles d'ouverture et les modalités d'utilisation avec notamment l'indemnisation des jours, dans de nombreuses collectivités, cette dépense potentielle n'est pas provisionnée.

Le nombre de jours annuels indemnisés est estimé à 1,5 million d'euros par an dans la Fonction Publique.

Par ailleurs, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du CET en cas de mutation ou de détachement. La collectivité d'accueil devra gérer le CET et une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congé peut être passée entre les employeurs. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre du CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

Afin d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés pendant sa carrière, il serait souhaitable que lors de l'alimentation du CET en jours, les sommes correspondantes soient affectées sur un compte financier qui permettrait de rémunérer la prise des jours dans n'importe quel établissement. La gestion administrative des CET pourrait être confiée aux Centres de Gestion.

Le placement financier des jours épargnés permettrait ainsi de produire des intérêts qui pourraient aider à compenser l'évolution de carrière des agents. Une évolution pourrait être envisagée pour que l'épargne des agents soit affectée sur un compte financier individualisé qui lui permettrait de se constituer un capital retraite.

Par ailleurs, il serait intéressant de revoir le plafond des jours maximum pouvant être inscrits dans le compte épargne temps : 40 jours pour les nouveaux entrants dans le dispositif et pour ceux n'ayant pas encore atteint ce seuil.

Ø Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement

La durée de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique est fixée, contrairement aux autres agents de la fonction publique territoriale, par des dispositions propres à leur statut.

Ces agents sont soumis à une obligation de servir spécifique d'une durée hebdomadaire fixée à 16 heures pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et à 20 heures pour les assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Les règles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, ne s'appliquent pas aux cadres d'emplois des professeurs, assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Ces agents devraient en principe bénéficier des mêmes congés annuels que ceux attribués aux autres agents territoriaux, à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service, le statut particulier devrait préciser leurs obligations professionnelles pendant les vacances scolaires.

Ø Préciser le seuil d'application de l'indemnisation des heures supplémentaires

En cas de dépassement des bornes horaires, une compensation horaire, ou à défaut financière, doit être prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires. Ainsi le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit, en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

L'organe délibérant fixe la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, qui sont versées :

- selon le principe général, dans les conditions prévues pour la fonction publique de l'Etat (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

- par exception, pour certains cadres d'emplois, dans les conditions prévues pour la fonction publique hospitalière (décret n°2002-598 du 25 avril 2002).

Dans la fonction publique de l'Etat, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C exerçant des fonctions ou appartenant à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents non titulaires de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

Les agents de tous les corps de l'Etat remplissant les conditions présentées ci-dessus sont potentiellement bénéficiaires des IHTS ; il en est donc de même des agents de tous les cadres d'emplois territoriaux ayant une équivalence avec l'un de ces corps.

L'octroi est donc limité aux agents territoriaux de catégorie B et de catégorie C ; le décret FPE n°2002-60 du 14 janvier 2002 ne prévoit pas, contrairement au décret FPH la possibilité d'un arrêté d'application qui permettrait l'extension à certains fonctionnaires de catégorie A.

Toutefois, le plafond indiciaire constitué par l'indice brut 380 en catégorie B a été supprimé, tout d'abord du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 par le décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007, puis du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 par le décret n°2008-1451 du 22 décembre 2008.

Pour certains métiers médico-sociaux, c'est la référence à la FPH qui s'applique, on peut en conclure :
- que des IHTS peuvent être octroyées aux membres des cadres d'emplois territoriaux de catégorie A (sages-femmes ; puéricultrices cadres de santé ; cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ; puéricultrices)
- que, pour les cadres d'emplois de catégorie B et C (infirmiers, rééducateurs, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins), l'attribution se fait également dans les conditions prévues par le décret n°2002-598 du 25 avril 2002

Un texte spécifique à la Fonction Publique Territoriale pourrait être pris afin de préciser clairement les cadres d'emplois pour lesquels l'indemnisation des heures supplémentaires peut être prévue.

3.2. Rémunération et durée du travail

Ø Revenir sur la surrémunération de certains temps partiels

Le temps partiel de droit ou sur autorisation représente environ 23% des effectifs de la fonction publique territoriale.
La rémunération de l'agent se fait au prorata de la durée effective de service sauf pour les quotités de 80 % et 90 % qui bénéficient d'un surplus de rémunération, l'agent percevant respectivement 85,7% et 91,6% du salaire à temps complet.

Cette sur-rémunération, au-delà de son caractère discriminatoire notamment au regard des quotités inférieures à 80%, entraîne un coût important pour les collectivités territoriales, il convient d'y mettre fin.

Ø Offrir la possibilité aux collectivités de faire varier le régime indemnitaire en cas d'absence

Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il se distingue notamment par son caractère facultatif des autres éléments obligatoires de rémunération (traitement indiciaire, NBI (le cas échéant), supplément familial de traitement).

Il n'existe pas de régime indemnitaire de référence pour un type de collectivités. Chaque collectivité a la possibilité d'instaurer un régime indemnitaire qui s'appuiera sur les textes applicables en fonction d'une équivalence entre les corps de la fonction publique d'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Les montants des indemnités sont plafonnés et hiérarchisés.

C'est l'assemblée délibérante qui fixe les taux et les conditions d'attribution du régime indemnitaire.

Celui-ci est à la fois un levier de management et un facteur d'attractivité pour les collectivités qui le mettent en place.

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer le taux individuel applicable à chaque agent par arrêté, dans le respect de la délibération prise par l'assemblée délibérante.

Il convient de permettre une modulation du régime indemnitaire soit pour en retenir une part en cas d'absence, soit pour en prévoir une augmentation en cas de présentéisme.

Ø Pouvoir mettre fin à un cas gestion des FMPE

Un terme devra pouvoir être mis au statut de fonctionnaire d'un agent dont l'emploi aura été supprimé et qui aura refusé tout reclassement proposé. Aujourd'hui, 400 fonctionnaires ayant échoué à toutes les procédures de reclassement sont actuellement pris en charge jusqu'à l'âge de la retraite dans la Fonction Publique Territoriale. Un même dispositif existe dans l'Hospitalière.

Dans le cadre des dispositifs relatifs aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi prévus par la loi statutaire du 26 janvier 1984, la FNCDG, est favorable à un arrêt définitif de la prise en charge par le CDG ou le CNFPT lorsque l'agent remplit l'ensemble des conditions exigées pour faire valoir son droit à la retraite.

3.3. Prévenir l'absentéisme et faciliter le retour à l'emploi notamment en cas d'inaptitude

Il faut également concevoir des dispositifs de prévention et de réduction de l'absentéisme.

Le nombre d'absences moyen par agent et par an est de l'ordre de 21 jours.

Il semble essentiel de se mobiliser sur l'absentéisme car il génère des coûts importants aussi bien en coûts directs qu'en coûts indirects quand il faut mobiliser des systèmes de remplacements en urgence pour garantir la continuité du service public.

L'absentéisme s'explique aussi par le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale qui se poursuit. Fin 2011, l'âge moyen des agents de la FPT était de 43,8 ans. L'âge moyen des titulaires affiliés à la CNRACL est passé de 42,9 ans en 1998 à 44,8 ans en 2011. En 2011, la part des "50 ans et plus" représentait plus d'un agent sur trois (35%) parmi les titulaires affiliés à la CNRACL.

Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.

Ø Réintroduire une journée de carence

Instauré par l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, le « jour de carence » prévoyait que les agents publics en congé maladie ne percevaient pas leur rémunération au titre du premier jour du congé de maladie. Ce dispositif est entré en vigueur le 1er janvier 2012.
Tous les agents publics étaient concernés. Toutefois, le dispositif ne s'appliquait pas :
- en cas de congé de longue maladie
- en cas de congé de longue durée
- en cas d'incapacité professionnelle résultant, notamment, de blessures ou de maladie contractées ou aggravées du fait des activités de service
- en cas d'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Ce dispositif avait une triple finalité. Premièrement, il s'agissait de faire contribuer les agents publics à l'effort de redressement des comptes publics. Deuxièmement, il s'agissait de lutter contre l'absentéisme injustifié, que favorisent l'absence de sanctions et l'insuffisance des contrôles. Troisièmement, il s'agissait d'une mesure d'équité avec les salariés du secteur privé.

L'article 126 de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 a abrogé le délai de carence d'une journée pour les agents publics à compter de l'année 2014.

En contrepartie, le même article a prévu deux mesures visant à renforcer le contrôle du bien-fondé des arrêts maladie :

- d'une part, une sanction pécuniaire en cas de non-transmission de l'arrêt-maladie par l'agent concerné. Cette sanction est égale à 50 % de la rémunération versée au titre du congé de maladie, dès lors que le fonctionnaire n'aurait pas satisfait, deux fois sur une période de 24 mois, à l'obligation de transmission de son avis d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures, qui était jusqu'alors dépourvue de sanction. Les agents publics sont désormais soumis aux mêmes règles que les salariés du secteur privé et les agents contractuels

- d'autre part, une prolongation jusqu'au 31 décembre 2015 de l'expérimentation qui confie aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) le contrôle du bien-fondé des arrêts maladie.

D'après les éléments transmis par le Gouvernement, l'instauration du jour de carence a permis une économie de 164,3 millions d'euros en 2012 (hors charges sociales) pour les trois fonctions publiques, du fait de la diminution de l'absentéisme :

- 60,8 millions d'euros pour l'État
- 40 millions d'euros pour la fonction publique territoriale
- 63,5 millions d'euros pour la fonction publique hospitalière

De fait, selon une étude de l'Insee, entre 2011 et 2012, la proportion d'agents en arrêt maladie de courte durée (moins de 15 jours) est passée de 1,2% à 1% dans la fonction publique de l'État, et de 0,8% à 0,7% dans la fonction publique hospitalière. L'absentéisme est en revanche resté stable dans la fonction publique territoriale, à 1,1%.

Une note du groupe d'assurances Sofaxis portant spécifiquement sur les arrêts maladie d'une journée fait état d'une baisse de 43 % dans les collectivités territoriales entre 2011 et 2012.
A l'heure où chacun doit contribuer à l'effort de redressement des finances publiques, le maintien d'un dispositif dérogatoire pour les seuls fonctionnaires n'est plus justifié.

Ø Apporter une base textuelle au report des congés annuels en cas d'arrêt maladie

Un agent en congé de maladie est réputé être en période d'activité et il génère donc des congés annuels
Il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.
Toutefois, ce report doit être limité.
La Cour de Justice de l'Union Européenne reconnaît que cette limite peut être de quinze mois (CJUE, 22 novembre 2011, KHS AG c/ Winfried Schulte, n° C-214/10).
Une réponse ministérielle pose le même principe d'un report limité à 15 mois. Cette période de report de 15 mois débute le 31 décembre, soit au terme de la période de référence (équivalant à une année civile dans la fonction publique territoriale) au titre de laquelle l'agent n'a pas été en capacité de prendre ses

congés, et prend fin 15 mois plus tard. Au-delà de ces 15 mois, les congés non pris sont perdus.

Il conviendrait de donner une base textuelle à cette disposition.

Ø Mettre en place une médecine de contrôle des arrêts maladie

Si l'autorité territoriale veut vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail prescrit à l'agent durant le congé de maladie, elle peut mettre en oeuvre des mesures de contrôle médical, qui sont prévues par les textes.

Le fait que l'agent ne se soumette pas au contrôle ou ne respecte pas les conclusions qu'en tire l'autorité territoriale pourra avoir, en fonction des circonstances, les conséquences suivantes :

- sanction disciplinaire

- suspension de la rémunération

- dans les cas extrêmes, radiation des cadres pour abandon de poste si l'agent ne reprend pas ses fonctions.

A côté du contrôle médical, une réponse ministérielle a établi qu'un contrôle administratif des agents en congé de maladie pouvait être organisé, malgré l'absence de disposition législative ou réglementaire le prévoyant. Le juge administratif a également reconnu cette possibilité, dans " les limites des mesures nécessaires au bon fonctionnement des services ".

Le contrôle administratif ne pourra évidemment pas aboutir à des conclusions sur l'état de santé de l'agent ; il pourra simplement permettre, par exemple, de vérifier que le fonctionnaire n'exerce pas une activité interdite.

Pourrait également être mise en place une médecine de contrôle gérée par les Centres de Gestion.

ØMettre en place un congé de reclassement

Aux termes des dispositions de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, en cas d'avis défavorable du comité médical à la reprise après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, mis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme. Il peut aussi être placé, s'il remplit les conditions exigées, en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office lorsqu'il est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces.

Afin de répondre au principe général du droit au reclassement posé par le juge administratif, celui-ci considérant que pèse sur les employeurs locaux une exigence de maintien dans l'emploi avant de prendre toute mesure privant l'agent de droits à rémunération, et de permettre aux agents de bénéficier d'une formation, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité et pourrait ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

Ø Réformer le temps partiel thérapeutique

Si le fonctionnaire a été placé en congé de maladie pour la même affection pendant au moins six mois consécutifs, il peut être autorisé, après avis du comité médical, à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique. Cette autorisation est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour la même affection (article 57, 4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).
Aujourd'hui, le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la retraite et à un nouveau congé de maladie.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent « l'intégralité de leur traitement », par dérogation aux dispositions de droit commun applicables aux agents à temps partiel.

Il conviendrait que l'agent puisse, dès le troisième mois d'arrêt, être autorisé à bénéficier de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique afin de favoriser une reprise des fonctions aménagée dans un délai plus court sans avoir à allonger inutilement le congé de maladie.

Ø Instaurer un entretien « bilan de carrière »

Les réformes des retraites successives allongent la carrière des agents publics.
Confrontés aux situations d'inaptitudes au travail et d'invalidité d'un nombre croissant d'agents territoriaux, les réflexes de licenciement pour inaptitude, de retraite pour invalidité, faute de reclassement professionnel, entrainent des situations de grande précarité et de souffrance pour les agents concernés.

L'accompagnement des carrières est aujourd'hui indispensable afin que les agents publics puissent bénéficier d'un éventail d'opportunités professionnelles le plus large possible. Cet accompagnement passe par des dispositifs de formation adaptés et des points d'étape au cours de la vie professionnelle.

Un entretien « bilan de carrière » dans les dix premières années d'exercice d'un métier dit « pénible », permettrait d'examiner attentivement les possibilités d'évolution professionnelle des agents et de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude au travail ou d'invalidité.
L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.

Pour que le bilan de carrière soit à la démarche de l'agent, acteur majeur de sa carrière professionnelle, il faut lui en parler dès le recrutement. Il est également nécessaire de responsabiliser les encadrants en les associant et leur exposant l'intérêt d'un bilan de carrière. Ce sont eux qui peuvent inciter les agents à réaliser cette démarche.
L'employabilité des agents publics concernés sera facilitée par une offre de formation adaptée à l'exercice du nouveau métier.

ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ

Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Communes nouvelles

Impacts sur les personnels



Version du 8 janvier 2016

A qui s'adresse ce guide ?

Ce guide a pour vocation de répondre à des questions très pratiques de gestion des personnels lors de la mise en place d'une commune nouvelle.

Il s'adresse ainsi :

- aux élus locaux (communes historiques, commune nouvelle, et futures communes déléguées),
- aux DGS et secrétaires de mairie,
- aux services RH,
- aux centres de gestion et aux experts qui accompagnent les communes dans cette nouvelle organisation.

Pourquoi ce guide ?

La mise en place des communes nouvelles suppose une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des agents.

Le regroupement des communes entraîne potentiellement des avancées non négligeables pour les personnels qui sont :

- le travail en commun autour d'une nouvelle culture locale,
- l'élargissement des missions et des responsabilités de chacun,
- une réflexion sur les conditions de travail et plus particulièrement les temps de travail, les rémunérations, l'organisation des services…

Toutefois, les difficultés sont multiples. Les agents proviennent d'autorités distinctes ce qui oblige l'administration de la commune nouvelle à mettre en place des espaces de régulation et des actions visant à faire émerger une culture commune.

Par ailleurs, outre les obstacles juridiques, se pose la question de l'inquiétude des équipes au regard de la conduite du changement.

Comment est construit ce guide ?

Ce guide, réalisé en collaboration entre l'AMF, la FNCDG et les CDG 85, 24, 29, 74 et 61 est composé de cinq fascicules reprenant des fiches thématiques :

- le 1er sur l'état des lieux et le diagnostic des emplois et des situations personnelles des agents,
- le 2ème sur la création des postes budgétaires et la reprise de la gestion des carrières,
- le 3ème sur le temps de travail, la rémunération et les accessoires,
- le 4ème sur le dialogue social, le management, la santé et la sécurité au travail,
- le 5ème sur la gestion des contrats, des conventions et la réorganisation des services.

Chaque fiche pratique s'accompagne :

- d'un powerpoint présentant les principales problématiques et étapes de cette nouvelle organisation
- d'annexes et d'outils pratiques (modèles de délibérations, guides méthodologiques, modèles d'arrêtés, organigrammes…)

Un lexique rappelant les principales définitions des termes RH employés figure également en fin de document.

Nous informons nos lectrices et lecteurs que c'est uniquement par souci de lisibilité que le terme « élu » et le masculin ont été retenus, cette brochure risquant d'être considérablement alourdie par l'utilisation systématique du double genre.

Les rédactrices

SOMMAIRE

FASCICULE N°1

NTRODUCTION QU'EST-CE QU'UNE COMMUNE NOUVELLE ? 0

CHAPITRE I LA GESTION DES PERSONNELS DANS UNE COMMUNE NOUVELLE 0

CHAPITRE II ETAT DES LIEUX DES POSTES ET EMPLOIS DES COMMUNES HISTORIQUES 0

CHAPITRE III ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS ET DES SITUATIONS INDIVIDUELLES DES AGENTS DES COMMUNES HISTORIQUES 0

INTRODUCTION
QU'EST-CE QU'UNE COMMUNE NOUVELLE ?

Issue de la loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010, la commune nouvelle se substitue au dispositif de fusion de communes de la loi du 16 juillet 1971, dite loi Marcellin.

Après la création de 25 communes nouvelles entre le 1er janvier 2013 et le 1er janvier 2015, cette nouvelle collectivité territoriale connaît un véritable essor suite à l'adoption de la loi améliorant le régime des communes nouvelles, initiée par Jacques PELISSARD, député-maire de Lons-le-Saunier et alors président de l'AMF. Cette loi, définitivement adoptée le 16 mars 2015, apporte de la souplesse dans le fonctionnement et la mise en place de la commune nouvelle, tout en respectant l'identité des communes fondatrices et prévoit des incitations financières.

Grâce à l'adoption de ces deux textes, les communes, qu'elles soient contigües ou à l'échelle d'une communauté, peuvent désormais se regrouper volontairement en commune nouvelle. Cela permet non seulement de répondre à la nécessaire mutualisation des moyens, d'assurer les projets d'investissement mais également de continuer à offrir des services publics de qualité aux habitants.

La création d'une commune nouvelle permet également d'être mieux représenté au sein d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), des autres collectivités locales telles que le département et la région et de l'Etat. Elle participe aussi à l'anticipation de l'extension des périmètres intercommunaux et l'adhésion à une communauté moins intégrée.

S'agissant des structures intercommunales, la commune nouvelle doit obligatoirement être rattachée à une communauté. Toutefois, elle dispose d'un délai différent de rattachement selon que la commune nouvelle se substitue :

- à une communauté,
- ou qu'elle est issue de communes membres d'une même communauté,
- ou encore lorsqu'elle est issue de communes membres d'EPCI à fiscalité propre distincts.

La commune nouvelle se distingue de la fusion de communes car elle permet de conserver l'existence des communes historiques, désormais appelées communes déléguées de la commune nouvelle.

Seule cette dernière dispose de la qualité de collectivité territoriale avec des droits et obligations identiques en termes de service public mais dont le fonctionnement et l'organisation sont adaptés à l'existence des communes déléguées. Elle bénéficie d'une fiscalité propre et de la clause de compétence générale.

Les communes déléguées, dotées d'une annexe de la mairie, ont désormais des compétences en matière d'état civil concernant les habitants de la commune déléguée, de gestion des équipements de proximité (crèches, jardins d'enfants, gymnases, maisons de quartier,…), donnent des avis consultatifs sur l'urbanisme, le montant des subventions aux associations…. Ainsi, l'un des objectifs des communes nouvelles est de conserver un lien de proximité avec les habitants de la commune fondatrice (désormais commune déléguée), en conservant leur nom et leurs limites territoriales.

L'initiative de la création de la commune nouvelle peut émaner d'une démarche volontaire :

- des conseils municipaux des communes composant la future commune nouvelle,

- de la demande des 2/3 au moins des conseils municipaux des communes membres d'un EPCI à fiscalité propre représentant plus des 2/3 de la population totale de celui-ci,
- du conseil communautaire d'un EPCI à fiscalité propre,
- du préfet.

Comme toute commune, la nouvelle entité dispose d'un maire, d'adjoints et de conseillers municipaux. Pendant la période transitoire, à savoir jusqu'aux prochaines élections municipales en 2020, la loi a prévu un régime transitoire permettant aux communes nouvelles d'être composées soit de l'ensemble des membres des conseils municipaux des communes fondatrices, soit à défaut d'accord de tous les conseils municipaux d'une répartition des anciens conseillers municipaux à la proportionnelle au plus fort reste.

La commune déléguée, quant à elle, est administrée par un maire délégué pouvant être assisté d'un conseil communal composé d'un ou plusieurs adjoints délégués, désignés par le conseil municipal de la commune nouvelle.

Sur le plan financier, seule la commune nouvelle dispose d'un budget et arrête chaque année les modalités de répartition des sommes destinées aux « dotations » des communes déléguées. S'agissant de l'ensemble des dépenses et recettes des communes déléguées, elles sont retracées dans un état spécial annexé au budget de la commune nouvelle.

Les communes nouvelles connaissent un véritable essor avec la création de plus de 300 communes nouvelles au 1er janvier 2016, regroupant plus de1 000 communes et concernant plus d'un million d'habitants. Ce mouvement devrait se poursuivre en 2016 avec plus de 600 projets à l'étude.

Références

Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales
Loi n° 2015-292 du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes.
Powerpoint de présentation des communes nouvelles www.amf.asso.fr /réf. CW12746

CHAPITRE I :
LA GESTION DES PERSONNELS DANS UNE COMMUNE NOUVELLE

Les agents territoriaux de l'ensemble des communes composant la commune nouvelle ont désormais comme unique employeur la commune nouvelle, représentée par son maire, autorité territoriale.

Seul ce dernier :

- nomme aux grades et emplois,
- gère les carrières des personnels communaux,
- exerce le pouvoir hiérarchique sur ces agents,
- prononce les sanctions disciplinaires....

Le conseil municipal de la commune nouvelle, quant à lui :

- crée et supprime les emplois,
- définit les compléments de salaire tels que le régime indemnitaire,
- met en place l'action sociale ou encore les avantages en nature,
- définit les temps et cycles de travail avec la fixation des RTT, du compte épargne temps et des astreintes…

Toutefois, si le maire de la commune nouvelle souhaite associer un de ses élus à la gestion du personnel de la commune nouvelle, il peut décider de déléguer tout ou partie de la gestion du personnel à l'un de ses adjoints, à l'un des maires délégués ou l'un des conseillers municipaux qui restera sous la surveillance et la responsabilité du maire.

Observation : la délégation est obligatoirement accordée à un élu nommément désigné par arrêté municipal qui devra faire l'objet d'une publication. Les délégations de fonction sont définies de manière précise et entrainent délégation de signature (modèles en annexe).

Les agents communaux des communes historiques sont obligatoirement transférés à la commune nouvelle et seront prioritaires sur les postes créés par cette collectivité.

A ce titre, en l'absence de texte précis sur la gestion des personnels lors de la création d'une commune nouvelle, plusieurs interprétations sont faites en la matière. Si certains services de l'Etat considèrent qu'il s'agit d'un transfert de personnel, terminologie employée dans le cadre de la mutualisation (transfert de compétences à l'EPCI,…), d'autres, en revanche, analysent la démarche tel un changement d'employeur au même titre que lors d'une fusion d'EPCI. Or, ces deux modèles se déclinent différemment sur le plan juridique pour les personnels.

Dans ce guide, le choix a été volontairement fait d'employer indifféremment les deux terminologies, nonobstant leurs conséquences juridiques.

Dans le cadre de l'organisation de la commune nouvelle, les fonctions et les missions des agents ainsi que les conditions de travail peuvent évoluer.

Au-delà des aspects statutaires, se posent également des questions managériales qui seront abordées dans un fascicule ultérieur.

La commune nouvelle devra créer sa propre politique RH en veillant à une harmonisation des politiques RH des communes historiques.
En effet, la création d'une nouvelle entité bouleverse les pratiques professionnelles et l'environnement de travail et peut être un facteur d'inquiétude pour certains agents.

Se posent principalement les questions suivantes concernant les personnels municipaux transférés obligatoirement vers la commune nouvelle :

- quelles pratiques managériales d'accompagnement des transferts visant à permettre la continuité du service public et à limiter les conflits par l'adhésion des personnels ?
- quelles conséquences sur les compétences et l'organisation du travail des personnels ?
- comment se recomposent les domaines d'intervention, les activités et les pratiques professionnelles ?
- comment favoriser l'intégration des personnels dans la nouvelle structure ?
- quelles nouvelles méthodes de management dans le cadre de la commune nouvelle ?

La mise en place de la commune nouvelle nécessite de s'interroger sur :
- la création des postes budgétaires (reprise des personnels, organigramme, encadrement, tableau des effectifs, déclarations de créations de postes…)
- la reprise de la gestion des carrières (arrêtés de transfert, gestion des dossiers individuels, stages, contrats de travail, suppressions de poste, immatriculation des agents, gestion de la maladie et des absences, allocations au retour à l'emploi (ARE) et assurances, agréments et assermentations…)
- le temps de travail (cycles, horaires, annualisation, congés, RTT, CET, autorisations d'absence, astreintes, permanences, heures supplémentaires, temps non complet, temps partiel…)
- la rémunération et notamment l'évolution des régimes indemnitaires, les avantages en nature, l'action sociale, la prévoyance, la gestion des paies…
- le dialogue social et le fonctionnement des instances paritaires
- la santé et la sécurité au travail (la désignation des assistants et conseillers de prévention, l'inspection, le document unique, les autorisations et les habilitations, la médecine professionnelle, le fonctionnement des instances médicales, les travailleurs handicapés, la gestion de l'inaptitude…)
- la gestion des contrats et des conventions (commande publique, contrats d'assurance, conventions de mise à disposition, conventions de mutualisation, affiliation ou adhésion au centre de gestion (CDG), prestataires de service…)
- la réorganisation des services (les fiches de poste, l'encadrement, le plan de formation, la mise en œuvre d'une politique RH, GPEEC, pilotage de la masse salariale, délégations de signature et de fonctions, gestion des procédures administratives, gestion du parc informatique, des logiciels, du patrimoine, des matériels, lien avec les autres acteurs de la scène publique locale…).

Il convient d'associer au maximum les agents à la mise en place de la nouvelle organisation afin d'une part, de leur offrir des garanties en termes de discussion, et d'autre part, d'éviter toute

difficulté ultérieure en évoquant de façon transparente l'ensemble des modes de gestion de la commune nouvelle. Cette communication doit être adaptée sur le fond, la forme et dans le temps.

L'aspect managérial ne devra ainsi pas être négligé.

Références

Article L2122-18 du CGCT
http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070633&idArticle=LEGIARTI000006389938&dateTexte=&categorieLien=cid

En annexe :
- modèle arrêté de délégation de fonctions
- modèle arrêté de délégation de signature

CHAPITRE II :
ETAT DES LIEUX DES POSTES ET EMPLOIS DES COMMUNES HISTORIQUES

Il est nécessaire de faire la photographie de l'ensemble des postes et emplois des communes historiques ainsi qu'un bilan de l'organisation RH.

Ces informations doivent portées sur les emplois et modes de fonctionnement de la future commune déléguée mais aussi sur les emplois et modes de fonctionnement de tous les établissements rattachés à la future commune déléguée (CCAS, caisse des écoles…).

1 – LE TABLEAU DES EMPLOIS

Toute collectivité doit tenir à jour un tableau des emplois sur lequel figure l'ensemble des postes budgétaires qu'elle a créés.

C'est l'organe délibérant de la collectivité qui vote le crédit au chapitre du budget correspondant à l'emploi créé et inscrit ce dernier au tableau des emplois annexé au budget.

Toutes les futures communes déléguées devront donc transmettre cette photographie à la future commune nouvelle.

Observation : il est conseillé de ne pas se limiter aux éléments statuaires prévus dans le tableau des effectifs pour faire une photographie complète des postes et emplois.

Ainsi, les informations suivantes peuvent figurer:

- le grade correspondant à l'emploi créé,
- la mention temps complet ou temps non complet (en n'oubliant pas de préciser pour les emplois à temps non complet la quotité d'heures),
- la nature de l'emploi : emplois permanents, emplois non permanents, emplois de cabinet, emplois fonctionnels, emplois spécifiques (emplois permanents non prévus statutairement),
- les emplois d'assistants maternels,
- les emplois aidés : contrat unique d'insertion (CUI), emploi d'avenir, apprentis, emplois de service civique ….

Observation : à ce stade, il est également conseillé de préciser les emplois qui ouvrent des droits au versement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) en mentionnant le motif du droit, afin d'identifier très rapidement les droits qui pourraient être modifiés à l'avenir :

- changement de strates de population,
- disparition de fonction en doublon (secrétaire de mairie, …).

Références

Article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025495378&cidTexte=LEGITEXT000006068842

Décrets n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006053956)
et n° 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible.
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000427163&categorieLien=id

En annexe :
- modèle de tableau des emplois

2 – L'ORGANIGRAMME DE LA COMMUNE DELEGUEE

En complément du tableau des emplois, pour bien comprendre l'organisation de la future commune déléguée, il est recommandé de fournir l'organigramme des services de la commune qui mentionne les services et les attributions ainsi que les postes alloués en précisant les noms et fonctions occupées par chaque agent.

En annexe pourront être listées toutes les compétences que la future commune déléguée a choisi d'externaliser (par la voie d'une DSP par exemple).

3 – LE TEMPS DE TRAVAIL

L'article 7-1 de la n° 84-53 du loi du 26 janvier 1984 dispose que les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur de ce cycle qui est hebdomadaire.

Les horaires de travail sont définis par service ou par nature de fonction à l'intérieur du cycle de travail. Il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail (la durée des cycles, les bornes quotidiennes, les modalités de repos et de pause).

La future commune déléguée va devoir donner toutes délibérations, décisions, ou règlements concernant le temps de travail qu'elle a mis en place.

Les informations communiquées porteront, le cas échéant, sur :
- les modalités d'application des droits à RTT,
- la réduction de la durée annuelle du travail sous le seuil de 1607 heures en raison de sujétions particulières,
- les dérogations au plafond des heures supplémentaires,
- la mise en place de cycles de travail et d'horaires variables et plus particulièrement la mise en place de l'annualisation s'il y a lieu,
- l'instauration d'obligations liées au travail comme les périodes d'astreinte, la définition d'un régime de travail spécifique pour les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception,
- la date de la journée de solidarité,

- les horaires de travail et obligations de service des agents mis en place en fonction des besoins du service, comme par exemple les horaires et jours d'ouverture des services au public,
- les modalités d'application du travail à temps partiel,
- les modes de décompte du temps de travail (cycles, horaires, bornes quotidiennes, modalités de repos et de pause, congés, autorisations d'absence, RTT),
- les modalités de compensation des heures supplémentaires.

Références

Article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000000320434&idArticle=LEGIARTI000006366568

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;?cidTexte=LEGITEXT000005631213

Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005629863

4 – LES DROITS A CONGES ANNUELS, BONIFIES ET AUTORISATIONS D'ABSENCES

La future commune déléguée devra dresser la liste des droits à congés de ses agents :

- le nombre de jours de congés annuels majorés le cas échéant de jours supplémentaires octroyés,
- le nombre d'agents ouvrant droit au congé bonifié et la date de leur dernier congé,
- les autorisations d'absences accordées pour raisons familiales, garde d'enfant, rentrée scolaire ….,
- les règles de fonctionnement du compte épargne temps : alimentation du compte, conservation des droits épargnés, les modalités d'utilisation des droits (prise en compte au titre du RAFP, indemnisation).

Références

Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000446192

Article 57-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
http://legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000026800021&cidTexte=LEGITEXT000006068842

Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006064760

Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000446192

5 – LE REGIME INDEMNITAIRE

La future commune déléguée va devoir recenser toutes les délibérations permettant le versement du régime indemnitaire à ses agents.

La mise en place d'un tableau récapitulatif est vivement conseillée même s'il ne revêt pas de caractère obligatoire. En effet, il permet de faire la liste :

- des primes et indemnités versées et leurs plafonds,
- des agents concernés (titulaires et non titulaires),
- des grades visés,
- des modalités d'attribution mises en place en considération du grade, des fonctions, avec ou sans modulation, en fonction de la manière de servir ….
- des primes dites « prime de fin d'année », « 13e mois », ou encore de « Noël », « de vacances », « la prime du maire »,… qui relèvent de l'article 111 de la loi statutaire de janvier 1984.

Références

Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
http://legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000022447018&cidTexte=LEGITEXT000006068812

Article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006366953&cidTexte=JORFTEXT000000320434erritoriale

6 – L'ACTION SOCIALE

La future commune déléguée devra décliner à la commune nouvelle toutes les offres faites aux agents en matière d'action sociale. Elle devra également mentionner les conditions et modalités d'attribution puis transmettre toutes les délibérations relatives à leur application.

Le droit aux prestations d'action sociale est défini par la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires. En vertu des dispositions de ce texte, l'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, et à les aider à faire face à des situations difficiles.

Les prestations proposées pourront indiquées :

- les repas (participation restaurant administratif, tickets restaurant),
- le logement (réservation ou construction, garantie de loyers, crédit immobilier, bourse de logements),
- la famille (places en crèche, crèches administratives, aide à la garde d'enfant, CESU, enfants handicapés, scolarité/formation, grands évènements de la vie),
- les vacances-culture-loisirs (séjours d'enfants ou famille, Chèques-vacances, associations sportives, culturelles..., manifestations sportives et culturelles, chèques livres),
- les secours et prêts.

Références

Article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006366498&cidTexte=LEGITEXT000006068812

Article 88-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006367160&cidTexte=JORFTEXT000000320434

7 – LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles souscrivent leurs agents (article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Cette participation est facultative, et ne peut concerner que les contrats et règlements qui répondent à des critères sociaux de solidarité.

Si la future commune déléguée a mis en place une participation à la protection sociale complémentaire, elle devra apporter toutes les informations permettant son application dans la commune nouvelle.

Elle devra donc communiquer :

- les modalités de mise en place (labellisation ou participation),
- les montants alloués,
- le choix fait en matière de couverture (mutuelle et/ou prévoyance),
- la liste des agents concernés (actifs, retraités …),
- les informations utiles sur le prestataire choisi et la convention de participation.

Références

Article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000000504704&idArticle=LEGIARTI000006366531&dat

Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024772150&categorieLien=id

8 – LA SANTE AU TRAVAIL

La future commune déléguée devra se rapprocher au plus vite de son service de médecine préventive et prendre les dispositions nécessaires pour assurer la continuité du service lors de la création de la commune nouvelle (transfert des dossiers médicaux, date des dernières visites …..).

Elle devra faire la liste des agents en congé pour indisponibilité physique afin que soit assurée la continuité des saisines des comités médicaux. Seront également précisés les modes de gestion des instances médicales (comité médical et commission de réforme).

Elle devra aussi prévenir son assureur en matière de risque santé du transfert du contrat sur la commune nouvelle qui devra avoir eu au préalable toutes les informations relatives au contrat (contacts, coordonnées mail ….) et le contrat pour assurer le suivi des dossiers.

Enfin, la future commune déléguée devra fournir le document unique à la commune nouvelle ainsi que le nom des agents chargés d'une fonction d'inspection (ACFI).

Observation : pour rappel, le document unique d'évaluation des risques est un document obligatoire qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Références

Article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=A37B1CE2E2C3BF4EBC7A4AA719182846.tpdjo01v_3?idArticle=LEGIARTI000006367027&cidTexte=LEGITEXT000006068842&dateTexte=20081209

Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000700869

9 – LES CONTENTIEUX DU PERSONNEL

Afin d'assurer le suivi des dossiers, la future commune déléguée devra faire la liste des contentieux en matière de personnel en précisant le stade du contentieux (instruction, appel, recours gracieux) et, le cas échéant, le nom et les coordonnées de l'avocat qui est chargé de défendre le dossier.

10 – LA GESTION RH

Il est conseillé d'établir un bilan global relatif aux modalités de mise en œuvre de sa gestion de paye, par chaque commune historique. A titre non-exhaustif, voici une liste de questions qui peuvent se poser :

- qui s'occupe de la paye ? si elle est faite en interne, quel progiciel est utilisé. Si elle est faite en externe, quel est l'organisme en charge de la paye : le CDG, l'intercommunalité …?
- s'il s'avère que plusieurs logiciels sont utilisés par les communes historiques, la question de la compatibilité des progiciels devra être posée à l'éditeur pour la reprise des données,
- par qui sont gérées les instances paritaires (CAP, CT, CHSCT ….) ?
- quelles procédures existent concernant les saisines des instances médicales ?
- les communes historiques sont-elles affiliées au CDG ? à titre obligatoire ou volontaire ? sont-elles adhérentes au socle commun ? Ont-elles recours aux missions optionnelles ? pour quels services ?
- comment sont gérés les allocataires pour perte d'emploi ? qui verse l'aide au retour à l'emploi ?
- y-a-t-il des agents déchargés de fonction ? sont-ils pris en charge par le CDG ou le CNFPT ? quelles sont les modalités de remboursement (historique à préciser avec les montants versés) ?
- quel est l'état des lieux d'exercice du droit syndical (subventions et moyens accordés aux organisations syndicales, décharges d'activité de service, autorisations spéciales d'absence) ?
- quels sont les plans et règlements de formation ?

- quelles sont les pratiques en matière d'avancement et de ratio (avancement de grade, promotion interne, nomination après concours) ?
- quelle politique mise en place en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ? quel est le taux d'emploi de la collectivité ?
- des procédures disciplinaires et contentieuses sont-elles en cours ?

10 – LA LISTE DES CONTRATS

Il est conseillé de lister les types de contrat ou convention passés dans les domaines suivants :

- les services facultatifs du CDG,
- les logiciels carrière et paie,
- l'assurance statutaire,
- la gestion du chômage,
- la formation,
- la médecine,
- les conventions de mise à disposition.

CHAPITRE III :
ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS, SITUATIONS INDIVIDUELLES DES AGENTS DES COMMUNES HISTORIQUES

Sur le mode opératoire, chaque collectivité est invitée à compléter un fichier préétabli reprenant l'ensemble des informations listées ci-dessous pour chaque agent.

1 – LE STATUT DES AGENTS

Il convient de préciser si l'agent est titulaire, stagiaire, non titulaire, en emploi spécifique.

Pour les contractuels, le type de recrutement devra être précisé :

- besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou lié à un accroissement saisonnier d'activité (article 3)
- remplacement temporaire d'agents sur un emploi permanent (article 3-1)
- vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2)
- recrutement de contractuel pour absence de cadres (article 3-3, alinéa 1)
- pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (article 3-3, alinéa 2)
- communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3, alinéas 3 et 4)
- communes de moins de 2 000 habitants (article 3-3, alinéa 5)
- personnes handicapées (article 38)
- Emplois fonctionnels (« Emplois de direction ») (article 47)
- Collaborateurs de cabinet (article 110)
- assistantes maternelles (à domicile ou non) (loi du 27/06/2005)
- contrat à durée indéterminée de droit public (article 136)
- Pour les emplois aidés : CAE, CUI, contrat d'avenir, Pacte…

Références

Articles 3, 38, 47, 110 et 136 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000320434

Article L 421-1 du Code de l'action sociale et des familles
http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006797846&dateTexte=&categorieLien=cid

LOI n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000812591&categorieLien=id

2 – LES GRADE ET ECHELON

Il est important de préciser :

- pour les titulaires, le grade et l'échelon détenus. Il sera bon pour faciliter la gestion des avancements et promotions à venir de mentionner la date d'entrée dans la collectivité et l'ancienneté dans la FPT, dans le cadre d'emplois, dans le grade, dans l'échelon.

- pour les non titulaires, le cadre d'emplois de référence auquel est assimilé le poste occupé par l'agent, c'est-à-dire auquel correspondent ses fonctions et sa grille de rémunération ainsi que son ancienneté dans la collectivité pour faciliter la gestion des CDI à venir.

3 – LA DATE DE NAISSANCE

Réaliser une pyramide des âges permet de repérer les phénomènes de vieillissement dans un contexte d'anticipation des situations d'usure professionnelle et des départs en retraite.

4 – LA REMUNERATION

Concernant la rémunération, outre l'indice, seront mentionnés le supplément familial, l'indemnité de résidence ainsi que le régime indemnitaire de chaque agent et le cas échéant la NBI.

Références

Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006053956

Décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005631928

Décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret no 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000226270&categorieLien=id

5 – LES FONCTIONS ASSUREES

Les fiches de poste devront être transmises.

A défaut, pour chaque agent, devront être précisés :

- le service d'affectation
- l'intitulé de l'activité, du poste, du métier de l'agent exercé à titre principal

- afin de mieux appréhender les postes ou les métiers polyvalents (surtout dans les plus petites communes), les intitulés des activités secondaires

Par exemple, activité principale : agent d'entretien des espaces verts, activité secondaire : gardien du camping municipal ou activité principale agent d'entretien ménager, activité secondaire : cantinière.

Seront également mentionnées les fonctions d'encadrement exercées :

- le management supérieur comme les niveaux de direction (DGS, DGA, secrétaire de maire, directeur, directeur des services techniques)
- le mangement intermédiaire, qui comprend les niveaux de responsabilité des services fonctionnels et opérationnels (chef de service, responsable et responsable adjoint, responsable administratif et financier, contrôleur de travaux)
- le management de proximité, qui consiste à conduire et à contrôler la réalisation d'une opération ou d'une procédure (chef d'équipe, agent de maitrise).

6– LES DIPLOMES ET FORMATIONS

Dans un contexte de repositionnement des agents et d'élaboration d'un nouvel organigramme, il peut être intéressant de mentionner les diplômes détenus par chaque agent ainsi que les formations qu'il a pu suivre. Le nombre d'heures de droit individuel à formation sera également indiqué.

7– LE TEMPS DE TRAVAIL

Il conviendra de préciser si l'agent travaille :

- à temps complet,
- à temps partiel (thérapeutique, discrétionnaire, de droit),
- à temps non complet. Il sera bon de préciser si l'agent à temps non complet est multi-employeur auquel il cas il faudra préciser le nom des autres employeurs et la quotité de travail pour chacun d'entre eux (Cf partie 8 : les agents intercommunaux)

Pour les agents à temps partiel, sera indiquée la quotité sous forme de pourcentage ainsi que le motif (discrétionnaire ou de droit), et préciser la date de fin de droit, et pour ceux à temps non complet, la durée hebdomadaire sera exprimée en nombre d'heures.

L'état du compte épargne temps de chaque agent sera indiqué.

8– LA POSITION ADMINISTRATIVE

L'activité est la position du fonctionnaire qui exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade.

Il conviendra de préciser la position administrative de chaque agent :

- l'activité
- la mise à disposition est la situation d'un agent qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi. Il continue à percevoir son traitement mais travaille dans une autre administration que la sienne.

- le détachement est la position d'un agent placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.
- la position hors cadres est celle dans laquelle un agent remplit les conditions pour être détaché. Il peut être détaché, à sa demande, dans une administration, une entreprise publique, un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, ou un organisme international.
- la disponibilité concerne l'agent placé temporairement, hors de son administration d'origine. Il cesse de bénéficier, de son traitement et de ses droits à l'avancement et à la retraite.
- le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant.

L'agent est en position d'activité lorsqu'il est en congés annuels ou en congé maladie.

L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précise que le fonctionnaire en activité a droit :
- A un congé annuel avec traitement
- A des congés de maladie ordinaire
- A des congés de longue maladie
- A un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis,
- Au congé pour maternité, ou pour adoption
- Au congé de formation professionnelle
- Au congé pour validation des acquis de l'expérience
- Au congé pour bilan de compétences
- Au congé pour formation syndicale
- Au congé d'une durée de six jours ouvrables par an accordé, sur sa demande, au fonctionnaire de moins de vingt-cinq ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs.
- A un congé de solidarité familiale.

Si l'agent est placé en congé pour indisponibilité, il sera important de préciser le type de congé maladie, les dates à venir de saisines des instances médicales ainsi que les informations relatives au remboursement par l'assureur voire la sécurité sociale en cas de subrogation pour assurer au mieux la continuité de la gestion du dossier.

Il conviendra également de préciser si l'agent bénéficie de décharges d'activité de service.

9– LES AVANTAGES SOCIAUX, PREVOYANCE ET MUTUELLE

Les modalités (les conditions de mise en œuvre et de versement de ces prestations) doivent donc être transmises à la commune nouvelle pour chaque agent.

Par exemple, il s'agira d'indiquer si les prestations sont familiales.

10– LES AGENTS PLURI-EMPLOYEURS

Un agent pluri-employeur exerce le même emploi dans plusieurs collectivités territoriales ou un emploi différent.

Il conviendra de distinguer les agents multi-employeurs des agents intercommunaux.

Une procédure particulière est prévue pour l'avancement des fonctionnaires intercommunaux. Elle est fixée par le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet (articles 13 et 14).

Il s'agira de préciser pour ces types d'agents, les communes d'affectation, la quotité d'heures travaillées dans chaque commune et les fonctions exercées.

Références

En annexe :

- fichier reprenant l'ensemble des informations listées dans le chapitre III

LEXIQUE

• Communes historiques = communes fondatrices = communes déléguées de la commune nouvelle
• proportionnelle au plus fort reste
• conseil municipal commune nouvelle/conseil communal communes déléguées
• tableau des emplois
• tableau des effectifs
• régime indemnitaire / prime
• nouvelle bonification indiciaire (NBI)
• allocation retour à l'emploi (ARE)
• GPEEC
• CET
• ARTT
• CAP / conseil de discipline
• CT
• CHSCT
• CNRACL
• médecine professionnelle
• congé bonifié

ANNEXE

- **document n°1 : modèle arrêté délégation de fonctions**
- **document n°2 : modèle arrêté délégation de signature**
- **document n°3 : modèle de tableau des emplois**
- **document n°4 : fichier reprenant l'ensemble des informations listées dans le chapitre III**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

LA PARTICIPATION AU SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITE

Suite à l'annulation par le groupe Moniteur du Salon de l'Emploi Public, la Fédération est présente sur le Salon du Travail et de la mobilité, organisé par l'Express, qui se déroulera à la Grande Halle de la Villette à Paris, les vendredi et samedi 22 et 23 janvier 2016.

Les Centres de Gestion se rassembleraient sous la bannière de la FNCDG, pour participer à cette manifestation importante en tant que premiers acteurs de l'emploi public.

6 villages thématiques seront installés : « je bouge en France », « j'entreprends », « je c cherche un job », « je me forme », « j'ose le monde » et « je travaille dans le secteur public ».

50000 visiteurs ont participé à la première édition en 2015 et pour l'année 2016, 350 exposants seront présents dont des administrations publiques, des collectivités, des chambres des métiers, des entreprises privées…

La tenue d'un stand

La Fédération disposera d'un stand de 75m² qui aura pour vocation de :

- Renseigner efficacement le public sur les différents modes d'accès, la carrière et la mobilité des fonctionnaires dans la Fonction Publique Territoriale

- Véhiculer une image moderne et dynamique de la Fonction Publique et des Centres de Gestion.

Le stand sera fréquenté par les visiteurs du salon (étudiants, chercheurs d'emploi, salariés du secteur privé souhaitant intégrer la Fonction Publique, agents publics en poste cherchant une mobilité) mais aussi par un ensemble de personnalités institutionnelles dont la Ministre du Travail.

La Fédération a réédité des brochures à destination des visiteurs notamment un guide général sur la Fonction Publique Territoriale.

La Fédération et les Centres de Gestion participeront à l'animation de l'espace coaching lors de ces deux journées.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Conférence « Quelles spécificités du management public ? »
Vendredi 22 janvier 2016
Salon du travail et de la mobilité

Contexte

La frontière entre secteur public et secteur privé est souvent présentée en France comme découpant deux mondes de nature totalement distincte. Le monde public est ainsi présenté a priori comme peu évolutif, centré sur des rapports d'autorité et offrant un certain confort à agents alors que le monde privé est dessiné par contraste comme plus dynamique, mouvant, mais aussi soumis à d'importantes pressions pour plus de compétitivité.

La situation de l'administration française a évolué. Les réformes qui se rattachent à la nouvelle gestion publique notamment locale introduisent de nouvelles logiques managériales qui nient les spécificités de l'univers public et importent des outils de gestion conçus dans le secteur privé. Le législateur tend également à rapprocher de plus en plus les deux secteurs.

Il convient aujourd'hui de mettre fin à quelques idées reçues notamment dans les domaines suivants :

- la rémunération : les salaires sont globalement identiques et même légèrement supérieurs pour les cadres de la Fonction Publique (salaire moyen 2100 euros nets)
- le recrutement : les entretiens existent tant dans le secteur public (spécificité FPT) que dans le secteur privé
- la retraite : les modes de calcul de la pension sont différents mais les montants sont semblables
- la formation : les droits à formation sont identiques dans le public comme dans le privé
- la discipline : des dispositifs similaires existent dans le public et dans le privé
- l'évaluation : a été introduit dans la Fonction Publique l'entretien professionnel et la rémunération à la performance
- les conditions de travail : le rapprochement des secteurs public et privé est de plus en plus accentué en matière de santé et de sécurité au travail et de dialogue social.

Les managers du secteur public et ceux du privé exercent-ils un travail fondamentalement différent ?

Cette table ronde a donc pour objectif d'identifier, sur 4 thèmes de la gestion des ressources humaines (sans exhaustivité), les divergences et les convergences qui existent entre FPT et secteur privé. Chaque thème doit être abordé en 10 à 15 minutes.

Public concerné

La journée rassemblera entre 50 et 100 élus, DGS et DRH, collaborateurs de collectivités locales, de structures intercommunales et de Centres de Gestion.

Animateur

Stéphane POIGNANT, Fondateur du site indice RH

Ø La première partie de la table-ronde permettra de présenter le contexte juridique

intervention de Fabien BOTTINI, Maître de Conférences en droit public, université du Havre (durée 20 minutes)

Le phénomène le plus marquant ces dernières années dans le droit de la fonction publique est son rapprochement, dans différents domaines, avec le droit du travail, même s'ils demeurent bien distincts.

Il faut d'abord souligner que le droit de l'Union européenne, comme le droit issu de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950, ignorent les distinctions entre droit privé et droit public et les touchent de la même manière.

Par ailleurs certains principes constitutionnels s'appliquent tant aux salariés qu'aux agents publics (le droit de grève a été reconnu de manière générale, sans en exclure les fonctionnaires, par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946 ; tout comme le droit syndical pour tous les salariés, alors même que le syndicalisme avait toujours été interdit au sein de la fonction publique).

Par ailleurs, les accords passés entre représentants des administrations et représentants des fonctionnaires se sont multipliés (protocoles d'accord sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, sur la précarité, sur les risques psychosociaux…).

Le développement des négociations semble contradictoire avec le droit de la fonction publique dont l'essence est de placer les fonctionnaires dans une situation statutaire, législative et réglementaire. Leur statut est donc défini par la loi ou le décret et non par des accords entre employeurs et agents sur le modèle de ceux du droit privé.

Néanmoins, certains accords ont pu avoir une importance et influencé ensuite le législateur qui a ces dernières années, sous l'influence du droit communautaire, rapproché les conditions de travail des agents publics et des salariés.

Ainsi, les outils du dialogue social, dans la FPT comme dans l'entreprise privée, sont nombreux et plus harmonisés que par le passé : comité d'entreprise et CHSCT pour le privé, commission administrative paritaire, commission consultative paritaire pour les non titulaires, comité technique et CHSCT, pour la FPT…

Même si la France est le pays qui a le taux de syndicalisation le plus faible d'Europe (8% pour l'ensemble, 20% affiché pour l'ensemble du secteur public, 5% pour le privé), les outils du dialogue social sont très souvent mobilisés.
Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) se sont développés ces dernières années et ensemble, définissent un ensemble de règles sur le droit social.

Comme le statut pour les agents publics, les ANI protègent les salariés. La déclinaison de négociations collectives du national au local (ANI, par branche, par groupe, par entreprise) conduit à un droit du travail hiérarchisé.

Dans le domaine des négociations, le droit public a également évolué.

L'article 8 bis créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 reconnaît aux organisations syndicales une compétence étendue pour participer à des négociations avec les pouvoirs publics.

Il s'agit :

- au niveau national, des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers

- des négociations relatives aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ; au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ; à la formation professionnelle et continue ; à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ; à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ; à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ; et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le code du travail régit les relations entre employeurs privés et salariés. Toutefois, dans de nombreuses situations, il s'applique aussi aux agents de la fonction publique soit directement par référence directe au code (ex : les 9 principes généraux de prévention), soit indirectement par le biais des principes généraux inspirés du droit du travail et dégagés par le juge administratif.

Parmi ces principes, peuvent être cités :

- l'interdiction de licencier une employée en état de grossesse

Jurisprudence Dame Peynet (1973)
Le Conseil d'État a dégagé le principe général « selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse, [ce principe] s'applique aux femmes employées dans les services publics lorsque, comme en l'espèce, aucune nécessité propre à ces services ne s'y oppose ».

- L'interdiction de rémunérer en dessous du salaire minimum de croissance (SMIC)

Jurisprudence Aragnou (1982) : alors que le Conseil d'état aurait pu se référer aux dispositions relatives aux fonctionnaires titulaires pour poser l'interdiction d'une rémunération en dessous du SMIC, il fonde sa décision sur le code du travail non pas en l'appliquant directement mais en dégageant un principe.

- l'interdiction des amendes et sanctions pécuniaires prononcées par une personne publique contre son personnel

jurisprudence SNCF (1988) : une question préjudicielle est posée au Conseil d'état pour déterminer si la SNCF pouvait opérer des retenues sur la prime de fin d'année, conformément à son règlement intérieur, de deux cheminots qui n'avaient pas respecté les signaux.
Se fondant sur l'interdiction des amendes et sanctions pécuniaires de l'ancien article L 122-42du code du travail, le Conseil considéra : qu'en édictant cette interdiction, le législateur a énoncé un principe général du droit du travail applicable aux entreprises publiques dont le personnel est doté d'un statut réglementaire et qui n'est pas incompatible avec les mission de service public.

- l'interdiction de mesure discriminatoire contre les grévistes

jurisprudence SNCF c/ Malher (1990) : Faisant référence à l'ancien article L 521-1 du code du travail qui indiquait que l'exercice de la grève « ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux », le Conseil d'état affirma : « qu'en édictant cette interdiction, le législateur avait énoncé un principe général du droit du travail applicable aux entreprises publiques dont le personnel est doté d'un statut réglementaire et qui n'est pas incompatible avec les nécessités de la mission de service public ».

- la nécessité de l'accord des deux parties (employeur et travailleur) pour modifier les termes d'un contrat de travail

CE 15 juin 2001 Berton : L'employeur ne peut pas choisir de modifier unilatéralement le contrat de travail.

- Le droit au reclassement au bénéfice de tout agent public déclaré médicalement inapte à occuper son emploi

CAA Marseille, 22 février 2005, Jean Luc X c/ Commune d'Argelès-sur- Mer

Des divergences existent toujours notamment en matière de fin d'emploi.

Les contrats de travail à durée déterminée ne sont pas une exclusivité du droit privé bien au contraire ils se sont développés dans la fonction publique avec un statut différent.

Les contractuels représenteraient environ 20% de l'effectif total de la fonction publique. Leurs conditions d'emploi ont été singulièrement améliorées par les loi du 26 juillet 2005 et plus récemment du 12 mars 2012 qui ont permis à un certain nombre d'entre eux d'être titularisés ou de passer en contrat à durée indéterminée au bout de 6 ans.

Il n'en demeure pas moins que leur statut reste tout à fait différent de celui des salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée relevant du droit privé.

Les principaux points de divergence qui demeurent sont les suivants :

- La durée des contrats

En droit privé en application de l'article L 1242-8 du code du travail la durée d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être supérieure à 18 mois exceptionnellement 24 mois pour les contrats conclus en application de l'article L 1242-3 c'est-à-dire ceux qui comportent un volet formation professionnelle.

En droit public, les contrats peuvent être de 3 ans maximum (article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

- Le renouvellement

En droit privé les contrats de travail à durée déterminée ne peuvent être renouvelés qu'une fois à condition que la durée totale renouvellement compris ne dépasse pas la durée maximum prévue par le code du travail pour un contrat à durée déterminée (L 1243-13 du code du travail). En droit public il n'existe pas de limite au nombre de renouvellements sauf à ce que la durée totale ne dépasse pas 6 ans. Dans ce cas, le CDD est transformé en CDI (article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

- L'indemnité de fin de contrat

En droit privé une indemnité de fin de contrat de 10% (L 1243-8 du code du travail) est due lorsque le contrat n'a pas été renouvelé par une décision de l'employeur. En droit public aucune indemnité de fin de contrat n'est due sauf dispositions spécifiques du contrat.

- Les cas de recours au contrat de travail à durée déterminée

Les articles L 1242-2 et L 1242-3 du code du travail prévoient que l'employeur de droit privé ne peut recourir aux contrats à durée déterminée que pour les motifs suivants :

- Remplacement salarié absent
- Attente prise de fonction d'un nouveau salarié embauché en cdi
- Attente suppression définitive du poste
- Remplacement chef d'entreprise absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Travaux saisonniers
- Contrats d'usage dans certaines professions liste fixée par décret
- Formation professionnelle
- Contrats « senior ».

En droit public les textes prévoient la possibilité de recourir aux contrats à durée déterminée dans des hypothèses proches de celles prévues par le droit applicable au secteur privé à savoir :

- Accroissement temporaire d'activité
- Activité saisonnière
- Remplacement temporaire de fonctionnaires
- Vacance temporaire d'un emploi permanent.

D'autres cas sont plus spécifiques :

- Absence de corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires
- Pour des emplois de catégorie A, un recrutement nécessité par la nature des fonctions recherchées ou les besoins des services
- Secrétaires de mairies dans des communes de moins de 1000 habitants
- Emplois permanents à temps non complet communes de moins de 1000 habitants

- Emploi dans une commune de moins de 2 000 habitants ou dans un groupement de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression s'impose à la collectivité
- Emplois de direction ou de cabinets.

Les possibilités de recours aux contrats de travail à durée déterminée sont beaucoup plus larges dans la fonction publique que dans le secteur privé.

- L'indemnité de requalification

En droit privé une indemnité spécifique d'un mois (article L 1245-2 du code du travail) est versée au salarié qui obtient la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.
En droit public ce type d'indemnité n'existe pas.

En conclusion le recours aux contrats de travail à durée déterminée est plus ouvert dans le secteur public que pour les employeurs privés et le contractuel de la fonction publique dispose d'un droit important celui d'obtenir un contrat à durée indéterminée au terme de six années s'il est maintenu en fonction durant ce laps de temps. Toutefois, la situation de l'agent en fin de contrat est moins protectrice dans le secteur public.

D'autres éléments de divergences entre secteur privé et fonction publique pourraient être évoqués : le licenciement, la retraite, l'absentéisme… La table-ronde qui suit cette introduction s'axera autour de quatre thématiques : le recrutement, la rémunération, le temps de travail et l'innovation managériale.

Ø La deuxième partie de la table-ronde permettra à chaque intervenant de présenter ses positions, ses propositions, son expérience de DRH ou manager autour de 4 thématiques :

- Le recrutement : quelques différences, mais surtout des ressemblances
- La rémunération
- L'organisation du temps de travail
- L'innovation managériale

Cinq intervenants pourront chacun apporter un témoignage de 2 minutes autour des 4 problématiques :

- Johan THEURET, DGA, ville de Clermont Ferrand, Président de l'Association des DRH des grandes collectivités

- Florent FARGE, DRH, Conseil départemental de Charente

- Sébastien HUTSE, DGA, ville de la Ferté sous Jouarre

- Olivier DUCROCQ, Directeur, CDG du Rhône

- Alex LEPRIOL, Consultant, Décision Publique

1-Le recrutement : quelques différences, mais surtout des ressemblances

Comment rendre attractif son territoire et sa collectivité ? A cette question, les régions, les départements, ainsi que les grandes villes y répondent depuis quelques années en développant des initiatives intéressantes afin de se faire connaitre du plus grand nombre : logos, créations de noms, de marques, publicité…
C'est généralement l'occasion de mettre en avant les atouts de son territoire, son charme, les opportunités d'emploi, ses structures éducatives et culturelles, son climat ou encore ses infrastructures. Le marché de l'emploi des secteurs FPT et privé, par leur dynamisme respectif, peuvent ainsi s'enrichir mutuellement.

Le marketing territorial est devenu une stratégie de développement pour les collectivités locales. Ces dernières se sont appropriées les méthodes que les entreprises ont depuis longtemps exploité pour faire connaitre leur produit ou leur service.

Afin de pouvoir recruter plus concrètement des candidats, les entreprises privées et les collectivités locales usent de méthodes similaires. Il existe aujourd'hui des cabinets de consultants spécialisés dans le secteur public comme dans le secteur privé. Un parallèle peut être fait par ailleurs entre les services d'assistance au recrutement proposés par des cabinets de recrutement et les missions d'assistance au recrutement qu'exercent les centres de gestion. Il en va de même pour les offres d'emploi des collectivités qui, au choix de la collectivité, peuvent être publiées via des canaux privés moyennant paiement ou via les bourses de l'emploi des centres de gestion.

Les recrutements au sein de la FPT ressemblent fortement à ceux du privé, notamment pour les primo-entrants. La réussite au concours ne signifie pas recrutement de plein droit. C'est au lauréat de concours de postuler et d'être recruté par l'employeur local. Même chose pour les fonctionnaires déjà en poste qui souhaitent travailler dans une autre collectivité : un droit à la mobilité existe, mais l'employeur recrute en suivant une procédure de recrutement traditionnelle.

Même si les recrutements directs sont nombreux et que les collectivités locales jouent bien sûr un rôle d'amortisseur social, il n'en reste pas moins que de grandes similitudes existent entre la fonction publique territoriale et l'entreprise privée en ce qui concerne le recrutement.

Les questions qui pourraient être abordées au cours de cette table-ronde seraient :

- Comment la Fonction Publique peut-elle devenir plus attractive ?
- Quels sont les obstacles au recrutement dans le secteur public ?
- Quel est le rôle du DRH en matière de recrutement ? Gère-t-il toute la procédure de recrutement ?
- Quel est le rôle de l'élu ?
- Quelle est votre position quant à l'intégration d'une commission de sélection pour les recrutements directs en catégorie C ?
- Ne pensez-vous pas que certains concours devraient être réformés notamment lorsqu'il s'agit de professions réglementées ?
- Quelles pistes doit-on à terme privilégier pour ne pas augmenter le flux de contractuels ?

2-La rémunération

Si la base indiciaire est globalement homogène dans la FPT contrairement au privé, l'adjonction ou non d'un régime indemnitaire entraîne de fortes variations d'une collectivité à l'autre.

En 2011, selon l'Insee, les salaires mensuels nets du secteur privé étaient plus importants que ceux du secteur public local (2 130 euros pour le secteur privé et 1 823 euros pour la FPT).
Des différences existent quand on tient compte de la catégorie socio-professionnelle : les cadres du privé gagnent plus que les cadres du public. En revanche, les employés et ouvriers du privé gagnent moins que les agents de catégorie C de la FPT.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont plus faibles dans le secteur public que dans le secteur privé. Les inégalités de traitement seraient ainsi plus grandes dans le secteur privé.

Dans le public, comme dans le privé, il existe de nombreux dispositifs qui permettent aux salariés et aux agents publics de voir leur rémunération augmentée ou leurs dépenses diminuées. Les primes existent dans les deux secteurs : régime indemnitaire, prime à la performance individuelle ou collective dans le public et commission, intéressement dans le secteur privé. La notion de « 13^{e} mois » est monnaie courante dans le public comme dans le privé.

Les dispositifs d'accompagnement social de l'emploi existent également dans le public comme dans le privé : protection sociale complémentaire et participation employeur, dispositif de maintien de salaire, CNAS/FNASS et comités d'entreprise, …avec de fortes nuances : les contrats collectifs de la FPT en matière de santé ou de prévoyance sont à adhésion individuelle facultative et les contributions des employeurs au contrat des agents sont très variables (de l'ordre de 1 à 30 euros/mois) alors que dans le privé les contrats sont à adhésion obligatoire avec un taux de participation qui peut atteindre 100% du montant des contrats et un engagement de l'ANI d'une extension du dispositif à l'ensemble des salariés des entreprises à échéance du 1er janvier 2016.

Les questions qui pourraient être abordées au cours de cette table-ronde seraient :

- Comment mener une politique salariale attractive ?
- Quels sont les critères d'attribution de primes au mérite ?
- En collectivité, la rémunération des agents n'apparait-elle pas trop mécanique ?
- Quelles sont les autres formes de rémunération mis en place par la collectivité ?
- Quels sont les objectifs d'un règlement du régime indemnitaire ?
- Quelles pistes envisagez-vous notamment en matière de modulation du régime indemnitaire en cas d'absence ou de nécessité d'harmonisation liée à des fusions ou mutualisations ?

3-L'organisation du temps de travail

La durée légale annuelle du travail est la même dans le public et dans le privé : 1 607 heures. Selon l'Insee, « les salariés à temps complet du secteur privé ont une durée annuelle du travail plus longue que ceux du secteur public. Les différences public/privé s'expliquent essentiellement par un plus grand nombre de jours travaillés dans le privé (15 jours de plus, toutes choses égales par ailleurs), les durées moyennes d'une journée de travail étant comparables.

L'effet de taille de la collectivité est également à prendre en compte en ce qui concerne le temps de travail. Plus elle est petite, plus la durée annuelle du travail augmente. L'ancienneté, la catégorie sociale, le niveau de diplôme ont également un impact sur la durée du travail.

L'organisation et la gestion du temps de travail ont des configurations diversifiées dans le secteur public (horaires atypiques dont horaires décalés, travail le dimanche, annualisation du temps de travail …) de même que le privé connaît des organisations du temps de travail par cycles (les 3/8…).

Les questions qui pourraient être abordées au cours de cette table-ronde seraient :

- Comment gérer les différents temps de travail et notamment le temps partiel ?
- Comment sont gérées les absences relatives à l'état de santé des agents ?
- Quels sont les droits à congés et autorisations d'absence dont bénéficient les agents ?
- Le report des congés annuels est-il autorisé ?
- Comment est valorisé le volume de travail ?
- Ne pensez-vous pas qu'il faille prendre des textes concernant les autorisations d'absence, le paiement des heures supplémentaires ?
- Le régime du compte épargne temps vous apparait-il adapté au contexte d'évolution des collectivités territoriales ?
- Quelles sont les pistes que vous envisageriez pour lutter contre l'absentéisme ?

4-L'innovation managériale

L'innovation managériale commence à s'imposer dans le secteur public. De plus en plus de missions ou de projets sont menés de manière transversale. Les administrations s'adaptent aux besoins des agents et des administrés et s'organisent en conséquence : développement (bien que modeste) du télétravail dans la FPT, introduction de méthodes de travail collaboratives et participatives dans des organisations jusque-là marquées par des logiques très hiérarchiques. Appliqué depuis quelques années dans le privé, le travail de l'agent se focalise sur l'atteinte des objectifs fixés permettant ainsi plus de souplesse dans l'organisation du travail (suppression de la notation et mise en place des entretiens professionnels, PFR…).

Les questions qui pourraient être abordées au cours de cette table-ronde seraient :

- Dans quels domaines de la GRH pensez-vous avoir été innovant ?
- Vous êtes-vous inspirés de méthodes mises en place dans d'autres secteurs d'activité ?
- Le télétravail est-il mis en œuvre dans votre structure ou collectivité ?
- Des accords sont-ils passés notamment avec les agents en matière de dialogue social ou de conditions de travail ?

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Conférence « Existe-t-il une spécificité du management public local ? »

22 janvier 2016
14h

Salon du Travail et de la mobilité
Grande Halle de la Villette

Programme

La frontière entre secteur public et secteur privé est souvent présentée en France comme découpant deux mondes de nature totalement distincte. Le monde public est ainsi présenté a priori comme peu évolutif, centré sur des rapports d'autorité et offrant un certain confort à agents alors que le monde privé est dessiné par contraste comme plus dynamique, mouvant, mais aussi soumis à d'importantes pressions pour plus de compétitivité.

La situation de l'administration française a évolué. Les réformes qui se rattachent à la nouvelle gestion publique notamment locale introduisent de nouvelles logiques managériales qui nient les spécificités de l'univers public et importent des outils de gestion conçus dans le secteur privé. Le législateur tend également à rapprocher de plus en plus les deux secteurs.

Cette table ronde a donc pour objectif d'identifier, sur 6 thèmes de la gestion des ressources humaines (le recrutement, les outils du dialogue social, l'organisation du temps de travail, la rémunération, les conditions de fin d'emploi, l'innovation managériale), les divergences et les convergences qui existent entre FPT et secteur privé.

Intervenants (sous réserve) :

Fabien BOTTINI, Maître de conférences en droit public, Université du Havre

Johan THEURET, DGA, ville de Clermont Ferrand, Président de l'Association des DRH des grandes collectivités

Florent FARGE, DRH, Conseil départemental de Charente

Sébastien HUTSE, DGA, ville de la Ferté sous Jouarre

Olivier DUCROCQ, Directeur, CDG du Rhône

Alex LEPRIOL, Consultant, Décision Publique

R E N D E Z - V O U S
de l'AdCF et de la FNCDG

Vendredi 5 février 2016
9h30 - 17h

CAISSE DES DÉPÔTS
15 quai Anatole France 75007 Paris

SAVE THE DATE

JOURNÉE
RESSOURCES HUMAINES

RECOMPOSITION DU BLOC LOCAL ET RESSOURCES HUMAINES



AdCF Assemblée des Communautés de France
www.adcf.org

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
www.fncdg.com

AVANT-PROPOS

La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République prévoit une évolution sensible du bloc local d'ici la fin de ce mandat. Transfert de nouvelles compétences, évolution des périmètres communautaires, schémas de mutualisation, sans compter les projets de communes nouvelles, le fonctionnement du couple communes-communauté devrait profondément évoluer d'ici 2020, et par la même, la gestion de ses ressources humaines.

A la suite d'une première rencontre sur la GPEEC en décembre 2013, la FNCDG et l'AdCF ont poursuivi leurs travaux sur cette thématique, en partenariat avec le CNFPT. Cette rencontre sera notamment l'occasion de présenter le premier rapport d'étape d'une étude commune sur les aspects RH des schémas de mutualisation.

La mise en oeuvre de ces schémas, pensés par le législateur en 2010, s'inscrit désormais dans le calendrier des schémas départementaux de coopération intercommunale. Les fusions et mutualisations prévues dans les mois à venir auront de forts impacts en termes de gestion des ressources humaines et d'organisation des services.

Cette période de changements institutionnels est l'occasion pour de nombreux territoires de s'interroger sur la répartition de la gestion des ressources humaines entre communes et communauté et sur la possible mise en place d'un processus de GPEEC territoriale.

9 h
ACCUEIL

9 h 30-10 h
OUVERTURE
Charles-Eric LEMAIGNEN, Président de l'AdCF
Michel HIRIART, Président de la FNCDG

LES ENJEUX POUR LE BLOC LOCAL
EN TERMES DE RESSOURCES HUMAINES
10 h-11 h
Présentation de l'étude AdCF/CNFPT/FNCDG sur la dimension ressources humaines des schémas de mutualisation

11h-12h
Table ronde sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, les enjeux du rapport devant être remis par Philippe Laurent au Premier ministre sur le temps de travail dans la Fonction Publique et plus généralement sur l'avenir du statut de la Fonction Publique Territoriale

12h-13h
Table ronde sur les impacts RH de l'évolution de la carte intercommunale et de la mutualisation des services

13h-14h
DÉJEUNER

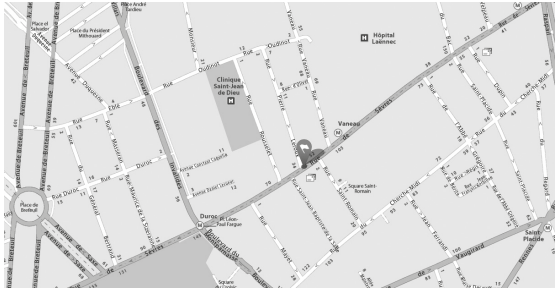
14h-15h45
3 ATELIERS SIMULTANÉS
Chaque participant pourra assister à l'un des trois ateliers suivants. Ces séquences à vocation pratique seront animées par des élus et/ou cadres dirigeants de collectivités

1. La mise en place d'un dispostif de GPEEC territoriale
2. Gérer la réorganisation des services en cas de fusion de communautés
3. L'évolution du métier de secrétaire de mairie

16h-16h30
SYNTHÈSE DES DÉBATS, PRÉCONISATIONS ET CONCLUSION

ANIMATION
Laurence Denès,
journaliste

ACCÈS



Caisse des Dépôts
15 quai Anatole France
75007 Paris

métro 12, stations Assemblée Nationale, Solférino ou Concorde

métro 1, station Concorde

métro 8, station Concorde

rer C, station Musée d'Orsay

FORMULAIRE D'INSCRIPTION dans la limite des places disponibles
colloque ***« Recomposition du bloc local et ressources humaines »*** - vendredi 5 février 2016 de 9h30 à 17h
MME / M.

PRÉNOM : ..... NOM : .....
FONCTION : .....
ORGANISME : .....
ADRESSE : .....
.....
CODE POSTAL : .....
TÉL : ..... PORTABLE : .....
E-MAIL PARTICIPANT(E) : .....
E-MAIL ASSISTANT(E) : .....

participera au colloque vendredi 5 février 2016 OUI NON
participera au cocktail déjeunatoire vendredi 5 février 2016 OUI NON

participera à l'atelier n° : ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3

A retourner avant le 22 janvier 2016 à a.blanchard@adcf.asso.fr

Un e-mail de confirmation sera adressé à chaque inscrit dans les meilleurs délais à réception de l'inscription
AdCF - 22 rue Joubert - 75009 Paris - www.adcf.org - Tél : 01 55 04 89 00

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Troisième Conférence Nationale de l'Emploi Territorial

17 novembre 2016

La loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale prévoit la réunion annuelle d'une Conférence Régionale de l'Emploi.
La loi prévoit également l'organisation d'une Conférence nationale.

La vocation essentielle de cette Conférence est de définir des orientations stratégiques et de présenter des axes prioritaires en matière d'emploi et de recrutement, dégagés au regard des réalités locales.

La première Conférence Nationale de l'Emploi a eu lieu le 22 mars 2012 au même moment que le Salon de l'Emploi Public sur lequel la Fédération et les Centres de Gestion étaient représentés.

La deuxième conférence a été organisée le 16 décembre 2014 et a rassemblé 270 représentants des collectivités territoriales autour des trois thématiques suivantes :

- La question de la maitrise des effectifs
- La mutualisation des services
- La gestion des âges et de l'inaptitude.

La troisième Conférence Nationale pourrait avoir lieu le 17 novembre prochain et pourrait associer, plus largement que pour les éditions précédentes, nos partenaires.

Un comité de pilotage réunissant des représentants de l'ANDCDG sera organisé en février ou mars 2016 afin de définir les problématiques et le cadre d'organisation de cette manifestation.

Concernant les thématiques, quatre pourraient être privilégiées :

- La mise en œuvre de la nouvelle scène publique locale et ses conséquences sur la gestion des personnels
- l'évolution des recrutements
- la GPEEC
- la santé au travail et la gestion de l'inaptitude.

Par ailleurs, cette Conférence sera également l'occasion de présenter nos différents outils de communication (panorama de l'Emploi, baromètre Horhizons, guide de bonnes pratiques RH, livret sur les communes nouvelles…).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CALENDRIER FNCDG 2016

Conseil d'administration :

- Mercredi 20 janvier à 9h30
- Jeudi 31 mars à 9h30
- Mercredi 11 mai à 9h30
- Mercredi 21 septembre à 9h30
- Mercredi 16 novembre à 9h30

Assemblée Générale :

- Mercredi 1er juin à 10h
- Mercredi 14 décembre à 10h

Journée Thématique :

- Vendredi 5 février « Recomposition du bloc local et ressources humaines »
- Vendredi 1er avril « Commande publique et dématérialisation »

CNET : JEUDI 17 NOVEMBRE

SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITE : 22 ET 23 JANVIER (Grande Halle de la Villette)

SALON DES MAIRES : 31 MAI, 1ER ET 2 JUIN (Parc des expositions Paris Porte de Versailles)