Proposition de loi tendant à modifier les dispositions relatives aux centres de gestion de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La loi charge les Centres de Gestion (CDG) d'assurer une partie de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales. Les CDG sont garants de l'application du statut de la fonction publique territoriale. Ils sont organisateurs ou acteurs du dialogue social, conseils des élus et des agents, prestataires de services mutualisés.

La mise en œuvre de la nouvelle carte régionale, l'évolution des départements, les transferts de compétences, la rationalisation de la carte intercommunale 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…

Le renforcement de l'intercommunalité, la constitution de métropoles et de communes nouvelles vont concentrer l'emploi autour d'employeurs fortement structurés. Les instances de gestion de la fonction publique territoriale, héritières d'une logique de coopération intercommunale entre des collectivités fortement dispersées, doivent aujourd'hui s'adapter afin de poursuivre leur vocation : appliquer de façon homogène le statut de la fonction publique sur l'ensemble du territoire national.

Tel est l'objet de cette proposition de loi qui vise à modifier les dispositions relatives aux centres de gestion et à la carrière des agents de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Les missions confiées aux centres de gestion nécessitant une organisation à un niveau supra départemental sont élargies.
Les Centres de Gestion assurent une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ils 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 (article 3).

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.

Les Centres de Gestion s'organisent à un niveau au moins régional pour assurer les missions de gestion des agents de catégories A et B (organisation des concours et examens professionnels, publicité des créations et vacances d'emploi, prise en charge des FMPE, reclassement des agents devenus inaptes, le fonctionnement des conseils de discipline de recours.)
Cette coordination permet d'assurer :

- une homogénéité des pratiques de gestion des agents au sein de plusieurs départements
- des économies d'échelle concernant la gestion des agents.

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 (article 3).

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. Sont ainsi confiées aux Centres de Gestion :

- la gestion administrative des CET
- la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire ou non titulaire (article 8).

Le secrétariat des commissions consultatives paritaires relèverait également de la compétence des Centres de Gestion (article 8).

Le socle commun de missions, ouvert aux collectivités non affiliées, étant indissociable, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens, il est plus efficace de rendre obligatoire l'adhésion pour les collectivités non affiliées (articles 6 et 7). Ce socle reprend également les missions d'ores et déjà exercées pour le compte des collectivités (bourse de l'emploi, gestion des FMPE), le secrétariat du conseil de discipline de recours et l'exercice exclusif des concours.

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. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la gestion des ressources humaines, il est nécessaire de revoir les conditions de désaffiliation en soumettant 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 (article 5).

L'abaissement du seuil d'affiliation à 300 fonctionnaires pour les communes appartenant à une communauté de communes à taxe professionnelle unique est supprimé (article 5).
Le recentrage des services de l'Etat, ces dernières années, sur leurs priorités a également contribué à ce que les collectivités territoriales (notamment les petites et moyennes, celles situées en milieu rural, mais également les intercommunalités nouvellement créées) soient de plus en plus démunies et se tournent naturellement vers les centres de gestion pour obtenir l'assistance dont elles ont besoin.

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… (article 9).

Les agents affectés aux missions facultatives apportent leur expertise sur des champs professionnels souvent spécialisés. Pour répondre à une demande constante des collectivités locales, la mise à disposition de fonctionnaires sur des missions permanentes auprès des collectivités du ressort du Centre de Gestion est élargie aux agents non titulaires (article 9).

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 (article 2).

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.

Les collectivités territoriales jouent un rôle de plus en plus important dans la mise en œuvre des politiques sociales, sanitaires et de santé. 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. A la pénurie de certaines compétences s'ajoute une répartition inégale de celles-ci sur l'ensemble du territoire. Pour pallier aux difficultés dans ce secteur, les collectivités ont souvent recours à des contractuels.

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 (article 11).
Concernant la carrière des agents territoriaux, les dernières dispositions permettent d'anticiper les problèmes parfois posés par l'allongement de la vie professionnelle.

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 (article 12).

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 (article 12). 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 (article 13). L'objectif est d'envisager pour ces agents une reconversion professionnelle offrant ainsi une « deuxième carrière » sur d'autres métiers, moins pénibles.
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 (article 14).

Enfin, il est proposé que tous les contrats à durée indéterminée puissent relever de la Commission Consultative Paritaire (CCP) (article 15).

PROPOSITION DE LOI

Article 1er

Au troisième alinéa de l'article 13 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les mots « au IV de l'article 23 » sont remplacés par les mots «au III de l'article 23»

Article 2

Après l'article 13 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, est inséré un article 13-1 ainsi rédigé :

« Le Centre national de coordination des Centres de gestion est un établissement public à caractère administratif qui regroupe l'ensemble des Centres de gestion mentionnés aux articles 13, 17 et 18.

Il est dirigé par un Conseil d'administration composé de vingt-cinq représentants des Centres de gestion, élus par les présidents de ceux-ci.

Le Conseil d'administration élit, en son sein, son Président et quatre Vice-Présidents.

Le Centre national de coordination des Centres de gestion est chargé des missions suivantes :

1° la coordination des Centres de gestion. Il leur apporte une assistance technique et juridique et élabore des outils pour répondre à leurs besoins et à ceux des collectivités en matière de ressources humaines ;

2° la coordination de l'organisation, pour l'ensemble des collectivités et des établissements publics mentionnés à l'article 2, des opérations de concours et examens professionnels programmées par les Centres de Gestion, la gestion d'une plateforme unique d'inscription, ainsi que la publicité des listes d'aptitude ;

3° l'organisation en lien avec les Centres de gestion coordonnateurs de la Conférence Nationale, prévue à l'article 27-1 ;

4° la consolidation, dans un portail national de l'emploi, des informations des bourses de l'emploi gérées par les Centres de Gestion ;

5° la promotion de la fonction publique et de ses agents ainsi que la gestion de l'observatoire de la Fonction Publique Territoriale

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de fournir les documents et les renseignements demandés par le Centre national dans le cadre des travaux statistiques et d'études qu'il conduit ;

6° l'élaboration et la gestion d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emplois ;

7° le recensement des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation, police municipale, organisés par les Centres de gestion et la répartition aux Centres coordonnateurs de la contribution versée par les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 ;

8° la gestion de ses personnels.
Il est tenu de communiquer les vacances et les créations d'emplois des catégories A, B et C auxquelles il procède au Centre de gestion mentionné à l'article 18.

Les ressources du Centre national de coordination des centres de gestion sont constituées par :

1° une cotisation obligatoire versée par chaque centre de gestion ;

2° le produit de la contribution financière versée par les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 conformément aux dispositions de l'article 22-1 ;

3° les remboursements du fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée ;

4° les redevances pour prestations de services ;

5° les dons et legs ;

6° les subventions ;

7° les emprunts affectés aux opérations d'investissement ;

8° les produits divers.

Le Conseil d'administration vote le taux de la cotisation dans la limite d'un taux fixé par la loi et qui ne peut excéder 1 %. Son assiette est constituée, pour chaque Centre de gestion, du produit de la cotisation reçue des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés. Le Conseil d'administration peut moduler le taux de la cotisation en fonction du montant de l'assiette de cotisation de chaque Centre de gestion.

Le contrôle administratif du Centre national de coordination des Centres de gestion est exercé, dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre III du livre Ier de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales, par le représentant de l'État dans le département où est situé le siège du Centre. Le représentant de l'État met en oeuvre les procédures de contrôle budgétaire suivant les modalités prévues au chapitre II du titre Ier du livre VI de la première partie du code général des collectivités territoriales.

La Cour des comptes juge les comptes et assure le contrôle de la gestion du Centre national de coordination des centres de gestion.

Par dérogation aux articles L. 1617-1 et L. 3241-1 du code général des collectivités territoriales, le comptable du Centre national de coordination des Centres de gestion est un agent comptable nommé par le Ministre chargé du budget après information préalable du conseil d'administration.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article et fixe notamment le régime administratif, financier et comptable du Centre national de coordination des Centres de gestion. »

Article 3

L'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Après le sixième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« le centre coordonnateur perçoit de l'établissement public national visé à l'article 13-1 une part de la contribution versée par les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2, pour l'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation, police municipale. Cette part correspond aux dépenses engagées par les centres de gestion de sa région ou interrégion. Le centre coordonnateur répartit ensuite cette somme entre les centres de gestion, de sa région ou interrégion, en fonction de leurs dépenses. »

2° Au septième alinéa, sont ajoutés les mots « 6° la gestion de l'observatoire régional de l'emploi » ;

3° Au septième alinéa, les mots « de catégorie A » sont remplacés par les mots « de catégories A et B»;

Article 4

L'article 14-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est supprimé.

Article 5

L'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est

1° La seconde phrase du premier alinéa est supprimé

2° L'article est complété in fine par un alinéa ainsi rédigé :

« Le retrait est subordonné au consentement de l'organe délibérant du Centre de Gestion et de la collectivité concernée ainsi qu'à l'accord des organes délibérants des collectivités et établissements publics affiliés, exprimé dans les conditions de majorité requises pour l'affiliation volontaire. L'organe délibérant de chaque collectivité et établissement public dispose d'un délai de trois mois, à compter de la notification de la délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement souhaitant se retirer, pour se prononcer sur le retrait envisagé. A défaut de délibération dans ce délai, sa décision est réputée défavorable. Le retrait prend effet au 1er janvier de l'année suivant la délibération de l'organe délibérant de la collectivité concernée. »

Article 6

L'article 22 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° A la deuxième phrase du premier alinéa, les mots « au IV » sont remplacés par les mots « au III »

2° A la deuxième phrase du premier alinéa, les mots « dont elles ont demandé à bénéficier » sont supprimés

3° Après la deuxième phrase du premier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :
« les Centres de gestion bénéficient d'une contribution versée par le centre coordonnateur dans les conditions définies à l'article 22-1 »

4° A la troisième phrase du premier alinéa, les mots « la contribution » sont remplacés par les mots « les contributions ».

Article 7

L'article 22-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les charges résultant, pour chaque Centre de gestion, des missions énumérées aux 1°, 5° et 6° de l'article 23 sont financées par une contribution spécifique versée par les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2, dans la limite d'un taux fixé par la loi.
Cette contribution, versée au centre national de coordination des Centres de gestion, est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale.
Le taux de la contribution est fixé par le conseil d'administration du centre national de coordination des Centres de gestion dans la limite de 0,07%.
Le centre national de coordination des Centres de gestion répartit annuellement le montant de la contribution entre les centres coordonnateurs, en fonction des dépenses engagées par chaque centre de gestion dans des conditions fixées par décret.

2° Le II est supprimé.

Article 8

L'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le II est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« 17° la tenue du dossier individuel de chaque agent titulaire et non titulaire ; »

« 18° Le secrétariat des commissions consultatives paritaires prévues à l'article 136 ; »

« 19° La gestion administrative des comptes épargne temps »

2° Le III est ainsi rédigé :
« III. – Les centres de gestion assurent pour l'ensemble des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 les missions énumérées aux 1°, 2°, 3°, 5°, 6°, 8°, 9° bis, 9° ter, 14 du II du présent article. »

3° Le IV est supprimé.

Article 9

L'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« Les centres de gestion peuvent assurer toutes tâches ou assistances, administratives, organisationnelles ou de gestion, à la demande des collectivités et établissements. »

2° Au deuxième alinéa, les mots : « des fonctionnaires » sont remplacés par les mots : « des agents ».

Article 10

L'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Les deux premiers alinéas sont supprimés

2° Au quatrième alinéa, les mots « en l'absence d'une convention passée en application du premier alinéa » sont supprimés.

Article 11

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Après le quatrième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« e) Pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées lorsque le statut particulier le prévoit ; »

2° Au cinquième alinéa, le mot « e) » est remplacé par le mot « f) ».

Article 12

L'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au 4° bis, les mots « Après six mois consécutifs de congé de maladie » sont remplacés par les mots suivants : « Après trois mois consécutifs de congé de maladie ».

2° Après le 4° bis, il est inséré un 4° ter ainsi rédigé :

« 4° ter. A un congé de reclassement. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Sur demande de l'intéressé, l'administration a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en congé de reclassement le fonctionnaire pour une durée supérieure. »

Article 13

Après l'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un nouvel article 76-1 ainsi rédigé :

« L'agent exerçant un métier pénible doit avoir un entretien de bilan de carrière, au bout de dix années d'exercice de ce métier, avec son supérieur hiérarchique direct.

Cet entretien doit permettre d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle de l'agent et de prévenir des situations d'inaptitude au travail ou d'invalidité. L'objectif est d'envisager pour cet agent une éventuelle reconversion professionnelle, des dispositifs de formation adaptés et des points d'étape au cours de sa vie professionnelle.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

Article 14

Après le 2ème alinéa de l'article 97-II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions minimales pour le départ en retraite, il est mis à la retraite d'office. »

Article 15

L'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au dernier alinéa, les mots « l'article 3-3 » sont remplacés par les mots « des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 »

2° Après le dernier alinéa, est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :
« Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité peut à la date de son affiliation se réserver d'assurer elle-même le fonctionnement des commissions consultatives paritaires.
Il est possible par délibérations concordantes, de créer une CCP unique compétente à l'égard des agents titulaires de la collectivité et de ses établissements. »

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

LA LOI PORTANT NOUVELLE ORGANISATION TERRITORIALE DE LA REPUBLIQUE (NOTRe)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté le 16 juillet 2015 le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), à la suite de l'accord sur le texte lors de la réunion de la commission mixte paritaire (CMP), le 9 juillet 2015.

La loi n°2015-991 du 7 août 2015 a été publiée le 8 Août au Journal officiel.

L'adoption du texte intervient à l'issue de deux lectures dans chaque chambre et sept mois de débats intenses. De nombreux amendements ont été déposés sur le texte d'origine qui ne comportait que 37 articles.

Saisi d'un recours déposé le 22 juillet 2015 par au moins soixante sénateurs et au moins soixante députés, le Conseil constitutionnel avait, dans sa décision du 6 août 2015, censuré la disposition sur le mode d'élection des conseillers métropolitains de la Métropole du Grand Paris.
Les autres dispositions ne sont pas remises en cause. La loi NOTRe, qui comporte 136 articles, relève notamment le seuil minimal obligatoire des intercommunalités à 15 000 habitants, tout en l'assortissant d'une multitude d'adaptations possibles.
Plusieurs dispositions prévues dans l'avant-projet de loi ou adoptées en première lecture ont été abandonnées : élection des conseillers communautaires au suffrage universel direct, création du Haut Conseil des territoires, révision à la hausse de la minorité de blocage pour le transfert de la compétence des PLU à l'échelle intercommunale…

Ce texte parachève le troisième volet de la réforme territoriale conduite depuis 2012, après la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) du 27 janvier 2014 et la nouvelle carte des régions du 16 janvier 2015.

DES RÉGIONS RENFORCÉES

La suppression de la clause générale de compétences des régions et l'attribution d'un pouvoir réglementaire (article 1)

Dans le droit fil du texte originel du Gouvernement mais aussi des sénateurs, les députés ont supprimé la clause de compétence générale des régions qu'ils avaient rétablie dans la loi MAPTAM.

Le texte prévoit la création au niveau régional d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de ses compétences, dont la loi définit l'étendue pour chacune d'entre elles.
Un ou plusieurs conseils régionaux peuvent présenter, au Premier ministre et au préfet de région, des propositions tendant à modifier ou à adapter des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ou en cours d'élaboration concernant les compétences, l'organisation et le fonctionnement de l'ensemble des régions.

Compétence de la région en matière de développement économique et schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (article 2)

L'article L 4251-12 du code général des collectivités territoriales (CGCT) est modifié afin d'instaurer la région comme « la collectivité territoriale responsable, sur son territoire, de la définition des orientations en matière de développement économique ».

En outre, la région devient compétente pour élaborer un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) au travers de l'article L 4251-13 du CGCT.
Ce schéma définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire.
Les actes des collectivités territoriales et de leurs groupements en matière d'aides aux entreprises doivent être compatibles avec le schéma.

Le projet de SRDEII est élaboré en concertation avec les métropoles et les EPCI à fiscalité propre. Il est présenté lors de la conférence territoriale de l'action publique et communiqué pour information aux régions limitrophes.
Le schéma est adopté par le conseil régional dans l'année qui suit le renouvellement général des conseils régionaux.

La mise en œuvre du schéma peut faire l'objet de conventions entre la région et un ou plusieurs EPCI.

Compétence de la région en matière de développement économique et conditions d'attribution des aides aux entreprises (article 3)

À l'exception des aides à l'immobilier, c'est la région qui devient compétente de manière quasi-exclusive pour les aides aux entreprises et le soutien aux actions de développement économique.
Ces aides revêtent la forme de prestations de services, de subventions, de bonifications d'intérêts, de prêts et d'avances remboursables, à taux nul ou à des conditions plus favorables que les conditions du marché.

Le conseil régional rédige un rapport relatif aux aides et régimes d'aides mis en œuvre sur son territoire au cours de l'année civile. Il est communiqué au représentant de l'État avant le 31 mai.

Le conseil régional peut déléguer l'octroi des aides à la métropole de Lyon, aux communes et à leurs groupements. Il peut également déléguer la gestion des aides à des établissements publics.

Participation de la région à la coordination des acteurs du service public de l'emploi (article 6)

Cette disposition prévoit que la région assure la coordination des intervenants du service public de l'emploi sur son territoire, sans préjudice des missions confiées à l'Etat.
Une convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation est conclue avec les partenaires de l'insertion professionnelle.
Un plan de coordination des outils qui concourt au service public de l'emploi et à la mise en œuvre de ses objectifs, visant à rationaliser et à mutualiser les interventions à l'échelle des bassins d'emploi, est inscrit dans la convention régionale pluriannuelle.

Possibilité pour les régions de recevoir par délégation de l'État la mission de coordonner l'action des intervenants du service public de l'emploi et transfert aux régions des actions d'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprises (article 7)

L'État peut déléguer à la région la mission de veiller à la complémentarité et de coordonner l'action des intervenants du service public de l'emploi, ainsi que la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences.
La région évalue le taux d'insertion dans l'emploi.
Cet article entrera en application à compter du 1er janvier 2017.

Simplification de la planification régionale en matière de déchets (article 8)

Le territoire régional doit être couvert par un plan de prévention des déchets (article L 541-13 du code de l'environnement). Le plan doit être approuvé dans un délai de 18 mois à compter de la promulgation de la loi.

Le plan de prévention des déchets doit être établi en concertation avec les autres collectivités territoriales et leurs groupements, en charge de la gestion des déchets.
Sont également parties prenantes : l'État, les organismes publics concernés, les organisations professionnelles concernées, les éco-organismes, et les associations agréées de protection de l'environnement.

Le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (article 10)

Le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) est un document de planification élaboré par la région.

Ce document se substitue aux divers schémas régionaux existants dans ce domaine à l'exception de la région Île-de-France, des régions d'outre-mer et des collectivités territoriales à statut particulier exerçant les compétences d'une région.

Le schéma fixe les objectifs de moyen et long termes sur le territoire de la région en matière d'équilibre et d'égalité des territoires, d'implantation des différentes infrastructures d'intérêt régional, de désenclavement des territoires ruraux, d'habitat, de gestion économe de l'espace, d'intermodalité et de développement des transports, de maîtrise et de valorisation de l'énergie, de lutte contre le changement climatique, de pollution de l'air, de protection et de restauration de la biodiversité, de prévention et de gestion des déchets.

Une carte synthétique indicative illustre les objectifs du schéma.

Le schéma identifie les voies et les axes routiers qui, par leurs caractéristiques, constituent des itinéraires d'intérêt régional. Ces itinéraires sont pris en compte par le département, dans le cadre de ses interventions, pour garantir la cohérence et l'efficacité du réseau routier ainsi que la sécurité des usagers.

Les modalités d'élaboration du schéma sont prévues par délibération du conseil régional. Cette délibération fixe le calendrier prévisionnel d'élaboration et les modalités d'association des acteurs, ainsi que la liste des personnes morales associées sur les différents volets du schéma régional.

Compétence de la région pour l'animation et la concertation dans le domaine de la gestion et de la protection de la ressource en eau (article 12)

Lorsque l'état des eaux de surface ou des eaux souterraines présente des enjeux sanitaires et environnementaux justifiant une gestion coordonnée des différents sous-bassins hydrographiques de la région, le conseil régional peut se voir attribuer tout ou partie des missions d'animation et de concertation dans ce domaine.

Transfert de la compétence des transports routiers non urbains des départements aux régions (article 15)

Les services non urbains, réguliers ou à la demande, sont organisés par la région. Le transport spécial des élèves handicapés demeure du ressort des départements.

S'il existe déjà sur un territoire un syndicat mixte de transport ayant qualité en la matière, il conserve cette qualité.

Cette disposition assure le transfert des transports scolaires du département à la région qui sera juridiquement effectif au 1er septembre 2017.

Transfert à la région des transports ferroviaires d'intérêt local gérés par le département (article 17)

La propriété des infrastructures de transports non urbains de personnes et de marchandises ferrés ou guidés d'intérêt local et des compétences d'aménagement, d'entretien et de gestion des infrastructures est transférée des départements aux régions. L'ensemble des droits et obligations liés aux biens qui sont transférés le sont également.
Le transfert doit se faire dans les dix-huit mois suivant la promulgation de la loi.

Évolution des périmètres de transports urbains et ses conséquences (article 18)

L'article prévoit que le schéma interrégional de l'intermodalité coordonne les services de transports organisés au sein des agglomérations de plus de 100 000 habitants.
L'échelon de référence pour l'élaboration de ce schéma n'est plus le département mais le ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité.

Possibilité de transfert de la propriété, de l'aménagement, de l'entretien et de la gestion des ports relevant du département aux autres collectivités territoriales (article 22)

Cet article prévoit que la propriété, l'aménagement, l'entretien et la gestion des ports relevant du département peuvent être transférés, au plus tard le 1er janvier 2017, aux autres collectivités territoriales ou à leurs groupements dans le ressort géographique desquels sont situées ces infrastructures.

En l'absence de demande de transfert ou de maintien de la compétence départementale à la date du 31 mars 2016, la région sur le territoire de laquelle sont situés les ports ou les parties individualisables des ports restant à transférer est désignée bénéficiaire du transfert par le représentant de l'État dans la région.

Compétence des régions en matière d'enseignement supérieur et de recherche (article 26)

La région élabore, en concertation avec les collectivités territoriales et leurs groupements compétents, un schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.
Ce schéma vise à définir des orientations partagées entre la région et les autres collectivités et EPCI, et des priorités d'interventions.

Création d'une collectivité territoriale unique en Corse (article 30)

Cette collectivité unique sera constituée à compter du 1er janvier 2018.
Cet article prévoit également la création d'une conférence de coordination des collectivités territoriales.

Extension des missions des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (article 32)

Le conseil économique, social et environnemental régional a pour mission d'informer le conseil régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociaux et environnementaux des politiques régionales, de participer aux consultations organisées à l'échelle régionale, ainsi que de contribuer à des évaluations et à un suivi des politiques publiques régionales.

DES INTERCOMMUNALITES RENFORCEES

Gouvernance des intercommunalités

Au cours de l'examen parlementaire de la loi, une disposition avait été introduite posant le principe de l'élection au suffrage universel direct, en dehors d'une circonscription communale, des conseillers communautaires. Le texte renvoyait à une loi ultérieure la détermination des modalités de mise en place du scrutin. Aurait ainsi été créée une nouvelle collectivité de plein exercice. Cette disposition a été supprimée en Commission mixte paritaire.

Périmètres des EPCI et schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI)

Seuil démographique pour la constitution d'EPCI à fiscalité propre (Article 33)

Initialement proposé à 20 000 habitants pour mieux faire concorder les périmètres des EPCI à fiscalité propre avec les bassins de vie, le seuil pour la constitution de communautés de communes a fait l'objet de nombreuses discussions entre les sénateurs, qui souhaitaient le maintien du seuil de 5 000 habitants, et les députés, qui étaient favorables au seuil de 20 000 habitants tout en l'assortissant d'adaptations. La Commission mixte paritaire a finalement fixé le seuil démographique à 15 000 habitants, assorti de cinq adaptations, sans pouvoir, cependant, être inférieur à 5 000 habitants.

Ainsi, le nouveau seuil sera assoupli lorsqu'un EPCI à fiscalité propre préexistant ou en projet se trouvera dans l'une de ces situations :

- si la densité du projet de périmètre est inférieure à 30% de la densité nationale

- s'il se situe en zone de montagne (au moins la moitié des communes concernées) ou bien si toutes les communes composent une zone insulaire (toutes les communes de l'île doivent être concernées)

- si une communauté de plus de 12 000 habitants issue d'une fusion ayant eu lieu entre le 1er janvier 2012 et la date de publication de la loi « NOTRe »

- si les deux conditions cumulatives suivantes sont réunies :
Condition n°1 : le projet de périmètre doit se situer dans un département dont la densité est inférieure à la densité nationale

Condition n°2 : le projet de périmètre a une densité démographique qui est inférieure à la moitié de la densité nationale.
Dans ce cas, le seuil de population à retenir doit être calculé comme suit :
= 15 000 x (la densité de population du département / densité nationale)

Dans tous les cas, la population à prendre en compte est la population municipale authentifiée par le plus récent décret.

Refonte de la carte des EPCI à fiscalité propre (Article 34)

L'article 34 précise les modalités de refonte de la carte des EPCI à fiscalité propre. Le représentant de l'État dans le département peut définir un projet de périmètre ne figurant pas dans le schéma. Les conditions sont celles citées dans l'article L 5210-1-1 du code général des collectivités territoriales.
L'avis de la commission départementale de la coopération intercommunale (CDCI) est nécessaire.
À défaut d'accord des communes, et après toute la procédure, le représentant de l'État peut quand même créer l'EPCI, si l'avis de la CDCI est favorable si le projet ne figurait pas dans le schéma. Si ce dernier prévoyait le projet, un simple avis de la commission est nécessaire. La date limite pour publier l'arrêté du représentant de l'État visant la création de l'EPCI est fixée au 31 décembre 2016. L'arrêté peut également évoquer les compétences de l'EPCI, en cas d'accord des conseils municipaux des communes concernées. En cas de désaccord, les communes ont 6 mois pour se mettre en conformité.

Dans les mêmes conditions que pour la définition du périmètre d'un EPCI, le représentant de l'État dans le département a jusqu'au 15 juin 2016 pour modifier le périmètre d'un EPCI, que le projet soit prévu ou non dans le schéma de coopération intercommunale.

Le représentant de l'État peut enfin décider dans les mêmes conditions et jusqu'au 15 juin 2016 de la fusion de deux EPCI, dont l'un au moins est à fiscalité propre.

L'article 34 de la loi NOTRe évoque le cas des personnels mis à disposition d'un EPCI par une commune qui s'en retire et qui rejoint un autre. Dans ce cas, ces agents poursuivent leur mise à disposition auprès de cet autre EPCI. En revanche, lorsque plusieurs communes se retirent d'un EPCI, il peut y avoir une répartition de ces agents entre l'EPCI quitté et l'EPCI rejoint. Une convention doit appréhender cette question. Le cas de la dissolution d'un EPCI amène les agents de cet EPCI à gagner les communes ou les EPCI qui assurent les missions de l'EPCI dissous. Une convention est à prévoir entre le président de l'EPCI dissous et les maires et les présidents des EPCI.

Rationalisation de la carte des syndicats (Article 40)

Concernant la carte des syndicats de communes et des syndicats mixtes, la loi fixe l'objectif de la réduction du nombre des syndicats, en particulier par la suppression des doubles emplois entre EPCI ou entre EPCI et syndicats mixtes.

Pour faciliter la réduction du nombre des syndicats, le texte incite au transfert des compétences syndicales vers les communautés mais aussi vers d'autres syndicats aux périmètres plus larges, répondant déjà aux objectifs de rationalisation et de solidarité.

À compter de la publication du schéma départemental de coopération intercommunale et jusqu'au 15 juin 2016, le représentant de l'État dans le département soumet la dissolution des syndicats de communes ou des syndicats mixtes. Il peut aussi soumettre une dissolution de syndicats non prévue dans ce schéma. Le représentant de l'État doit suivre la procédure prévue et notamment, notifier au président du syndicat son intention de le dissoudre. L'organe délibérant a, à partir de cette notification, 75 jours pour se prononcer. En cas de désaccord des membres du syndicat, si la procédure de consultation a été suivie, le représentant de l'État peut décider de la dissolution du syndicat ou mettre fin à ses compétences.

Le cas de la dissolution d'un syndicat amène les agents de ce syndicat à gagner les communes, l'EPCI ou le syndicat qui assurent les missions du syndicat dissous. Une convention est à prévoir entre le président de l'EPCI dissous et les maires et les présidents des EPCI.

Renforcement des compétences obligatoires des communautés de communes et élargissement du champ des compétences optionnelles (Article 64)

La loi a reporté à 2020 le transfert obligatoire aux communautés de communes et aux communautés d'agglomération des compétences communales en matière d'eau et d'assainissement.

Élargissement du champ des compétences nécessaires aux communautés de communes pour être éligibles à une bonification de la DGF (Articles 65 et 68)

Le nombre de compétences nécessaires aux communautés de communes pour être éligibles à une bonification de la Dotation globale de fonctionnement (DGF) est élargi. Les EPCI doivent exercer non plus quatre des huit groupes de compétences, comme l'article L 5214-23-1 du code général des collectivités territoriales le précisait jusqu'alors, mais six des douze groupes de compétences. Cet article est ainsi modifié en ce sens.

Le domaine économique est élargi aux compétences suivantes :

- actions de développement économique dans les conditions prévues à l'article L 4251-16 du CGCT
- création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire
- politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire
- promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme.

Des domaines de compétences sont également ajoutés :
• aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage
• création et gestion de maisons de services au public
• eau.

Le législateur prévoit de rendre nécessaire l'exercice de neuf de ces compétences à partir de 2018 pour être éligibles à une bonification de la DGF.

Élargissement du champ des compétences des communautés d'agglomération (Article 66)

L'article 66 de la loi NOTRe, qui modifie l'article L 5216-5 du code général des collectivités territoriales, précise le contour des nouvelles compétences obligatoires que devront prendre en charge les communautés d'agglomération :
• en matière de développement économique, les compétences sont étendues aux domaines suivants :
- actions de développement économique dans les conditions prévues aux articles L 4251-16 et L 4251- 17 du CGCT
- création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire
- politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire
- promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme

• en matière d'accueil des gens du voyage, les communautés d'agglomération devront désormais se charger de l'aménagement, de l'entretien et de la gestion des aires d'accueil.

La collecte et le traitement des déchets des ménages et déchets assimilés deviennent obligatoires alors qu'ils constituaient jusqu'ici une compétence facultative.

De plus, l'article 66 modifie aussi le nombre de compétences facultatives que peuvent prendre en charge les communautés d'agglomération. De six, le nombre de ces compétences passe à sept avec l'insertion de la compétence relative à la création et à la gestion de maisons de services au public et définition des obligations de service au public y afférentes.

Les compétences facultatives relatives à l'eau et à l'assainissement deviendront des compétences obligatoires à partir de 2020.

Dérogations aux seuils de population nécessaires à la mise en place d'une communauté urbaine ou une commune d'agglomération (Article 70)

L'article L 5215-1 du code général des collectivités territoriales relatif aux communautés urbaines est complété et précise que le seuil de population fixé au premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'établissement public de coopération intercommunale :
- comprend une commune ayant perdu la qualité de chef-lieu de région

- exerce l'intégralité des compétences obligatoires des communautés urbaines mentionnées à l'article L 5215-20
- ses communes membres délibèrent dans les conditions de majorité prévues au premier alinéa du II de l'article L 5211-5 avant le 1er janvier 2020.

L'article L 5216-1 du CGCT prévoit qu'il est désormais possible de créer une communauté d'agglomération « lorsque la commune la plus peuplée est la commune centre d'une unité urbaine de plus de 15 000 habitants ».

Adhésion temporaire à un pôle d'équilibre territorial et rural d'une commune nouvelle créée par fusion des communes membres d'un EPCI à fiscalité propre (Article 48)

Lorsqu'un EPCI disparait au profit d'une commune nouvelle, et que cet EPCI était membre d'un pôle d'équilibre territorial et rural, la commune nouvelle reste membre de ce pôle jusqu'à ce qu'elle soit rattachée à un autre EPCI.

Evolutions du cadre juridique de la mutualisation des services

La loi « NOTRe » offre de nouvelles possibilités de mutualisation au sein du bloc local.
La loi « MAPTAM » était venue restreindre la liste des services fonctionnels pouvant être mis en commun. La loi NOTRe prévoit au contraire, qu'en dehors des missions confiées aux Centres de gestion, des services communs peuvent être créés dans n'importe quel domaine. La liste fixée à l'article L 5211-4-2 du CGCT devrait être supprimée.

Le texte prévoit également qu'à titre dérogatoire, un service commun pourra être géré par une commune membre choisie par le conseil communautaire.

La mise à disposition des agents municipaux qui exercent en partie leurs fonctions dans un service commun auprès de la communauté sera automatique.

Plusieurs communes membres d'un même groupement pourront se réunir pour créer un ou plusieurs services unifiés, lorsque le schéma de mutualisation l'aura prévu. Cette nouvelle disposition devrait permettre à certains territoires de créer des « secteurs ».

Plusieurs communautés pourront créer un service unifié au sens de l'article L 5111-1-1 du CGCT, mais dans ce cas, toutes les communes concernées seront également parties à la convention.

Schéma de mutualisation avant le 31 décembre 2015 (Article 74)

La loi précise le calendrier de présentation et d'approbation du rapport relatif aux mutualisations de services et au projet de schéma, en prévoyant la transmission de ceux-ci pour avis aux conseils municipaux au plus tard le 1er octobre 2015 et son approbation par l'organe délibérant de l'EPCI au plus tard le 31 décembre 2015.

Frais de déplacement des élus intercommunaux n'ayant pas d'indemnité de fonction (Article 42)

L'article 42 de la loi NOTRe vient modifier les articles L 5211-12 et L 5211-13 du code général des collectivités territoriales relatifs aux indemnités et aux frais de déplacement concédés aux élus des organes délibérants des EPCI. Ceux ne bénéficiant pas d'indemnité peuvent se faire rembourser des frais de déplacement occasionnés par des réunions (conseils, comités, bureau, commissions, comités consultatifs…) qui se déroulent en dehors de la commune qu'ils représentent.

Métropole du Grand Paris (Article 59)

La création de la métropole du Grand Paris reste fixée au 1er janvier 2016 alors que son report d'un an était souvent envisagé. Ce nouvel établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre englobera Paris, les 123 communes de petite couronne et quelques villes du Val-d'Oise et de l'Essonne. La métropole du Grand Paris sera organisée en douze territoires dont les périmètres seront fixés par décret en Conseil d'État en décembre 2015. Pour ces différents territoires, des établissements publics territoriaux (EPT), sans enclave et d'au moins 300 000 habitants seront créés. Ces nouvelles entités sont des EPCI sans fiscalité propre.

La métropole du Grand Paris disposera de quatre grandes compétences : aménagement de l'espace métropolitain, politique locale de l'habitat, développement économique et protection de l'air et de l'environnement.

Certaines compétences opérationnelles (opérations d'aménagement, constitution de réserves foncières, zones d'activité…) ne seront exercées par la métropole que si elles sont reconnues d'intérêt métropolitain. Dans l'attente de la définition de cet intérêt métropolitain qui devra intervenir avant le 31 décembre 2017 ou en l'absence d'un tel intérêt, ces compétences seront exercées par les établissements publics territoriaux.

Situation des personnels en cas de transfert ou de restitution d'une compétence entre communes et EPCI (Article 72)

L'article L 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales est modifié en ce qui concerne la situation des personnels en cas de transfert ou de restitution d'une compétence entre communes et EPCI.

En cas de transfert d'une compétence vers un EPCI, les modalités du transfert font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'établissement public de coopération intercommunale. Cette décision est prise après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux non titulaires concernés.
La fiche d'impact ainsi que les accords conclus préalablement sont annexés à la décision.
La décision et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents.

Lorsqu'un EPCI restitue une compétence aux communes membres :

• il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires.
Le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit, après avis de la commission administrative paritaire compétente, une affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper.
L'agent territorial non titulaire qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit, après avis de la commission consultative paritaire compétente, une affectation sur un poste de même niveau de responsabilités.

• la répartition des fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires transférés par les communes ou recrutés par l'établissement public de coopération intercommunale et qui sont chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée est décidée d'un commun accord par convention conclue entre l'établissement public et ses communes membres. Cette convention est soumise pour avis aux comités techniques placés auprès de l'EPCI et auprès des communes. Elle est notifiée aux agents non titulaires et aux fonctionnaires concernés, après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes.
À défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels dans un délai de trois mois à compter de la restitution des compétences, le représentant de l'État dans le département fixe cette répartition par arrêté.

• les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires qui sont chargés, pour une partie de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée reçoivent une affectation au sein de l'établissement public de coopération intercommunale correspondant à leur grade ou niveau de responsabilité.

<u>Conditions de majorité pour déterminer l'intérêt communautaire des compétences exercées par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (Article 81)</u>

Sont modifiés les articles L 5214-16 (communautés de communes), L 5216-5 (communautés d'agglomération), L 5215-20 (communautés urbaines) et L 5217-2 (métropole) du code général des collectivités territoriales afin de préciser que la détermination de l'intérêt communautaire des compétences exercées par les EPCI à fiscalité propre se fait désormais « par les conseils respectifs à la majorité des deux tiers » alors qu'auparavant elle se faisait « à la majorité des deux tiers du conseil communautaire ».

LES AUTRES ACTEURS DE LA SCENE PUBLIQUE LOCALE

Caractère facultatif des CCAS dans les communes de moins de 1500 habitants (Article 79)

L'article L 123-4 du code de l'action sociale et des familles est modifié. Désormais, les CCAS deviennent facultatifs dans les communes de moins de 1500 habitants et leur dissolution devient possible par délibération du conseil municipal. Le cas échéant, les missions du CCAS sont assurées soit directement par la commune, soit transférées au centre intercommunal d'action sociale (CIAS).

Dématérialisation de la convocation des conseillers et du compte-rendu du conseil municipal (Article 84)

L'article L 2121-10 du code général des collectivités territoriales précise que la convocation des membres du conseil municipal peut être transmise de manière dématérialisée s'ils en font la demande. Dans un délai d'une semaine, le compte-rendu de la séance du conseil municipal est affiché à la mairie et désormais mis en ligne sur le site internet de la commune, lorsqu'il existe.

Transfert et délégation de compétences départementales aux métropoles (Article 90)

L'article 90 de la loi NOTRe vient modifier l'article L 5217-2 du code général des collectivités territoriales en prévoyant que, par convention passée avec le département, la métropole exerce à l'intérieur de son périmètre, par transfert, en lieu et place du département, ou par délégation, au nom et pour le compte du département, tout ou partie des groupes de compétences suivants :

1° Attribution des aides au titre du fonds de solidarité pour le logement
2° Missions confiées au service public départemental d'action sociale
3° Adoption, adaptation et mise en œuvre du programme départemental d'insertion
4° Aide aux jeunes en difficulté
5° Actions de prévention spécialisée auprès des jeunes et des familles en difficulté ou en rupture avec leur milieu
6° Personnes âgées et action sociale, à l'exclusion de la prise en charge des prestations légales d'aide sociale
7° Tourisme, exploitation et entretien des équipements et infrastructures destinés à la pratique du sport, ou une partie de ces compétences
8° Construction, reconstruction, aménagement, entretien et fonctionnement des collèges. À ce titre, la métropole assure l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique, à l'exception des missions d'encadrement et de surveillance des élèves, dans les collèges dont elle a la charge
9° Gestion des routes classées dans le domaine public routier départemental ainsi que de leurs dépendances et accessoires. Ce transfert est constaté par arrêté du représentant de l'État dans le département. Cet arrêté emporte le transfert à la métropole des servitudes, droits et obligations correspondants ainsi que le classement des routes transférées dans le domaine public de la métropole.

La convention précise les compétences ou groupes de compétences transférés ou délégués, les conditions financières du transfert ou de la délégation et, après avis des comités techniques compétents, les conditions dans lesquelles tout ou partie des services départementaux correspondants sont transférés ou mis à disposition de la métropole. Ces services ou parties de service sont placés sous l'autorité du président du conseil de la métropole. À défaut de convention entre le département et la métropole au 1er janvier 2017 sur au moins trois des groupes de compétences, la totalité de ceux-ci, à l'exception de ceux relatifs aux collèges, sont transférés de plein droit à la métropole. Ces transferts donnent lieu au transfert concomitant de ressources. La convention relative à ces transferts est passée entre le département et la métropole avant le 1er avril 2017. À défaut, le représentant de l'État dans le département siège de la métropole propose, avant le 1er mai 2017, un projet de convention au président du conseil départemental et au président de la métropole, qui disposent d'un délai d'un mois pour le signer. À défaut, la date et les modalités du transfert sont établies par arrêté du représentant de l'État dans le département siège de la métropole.

Schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public (Article 98)

Sur le territoire de chaque département, l'État et le département élaborent conjointement un schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public, en associant les EPCI. Ce schéma définit, pour une durée de six ans, un programme d'actions destiné à renforcer l'offre de services dans les zones présentant un déficit d'accessibilité des services. Il comprend un plan de développement de la mutualisation des services sur l'ensemble du territoire départemental. Il dresse une liste des services au public existant sur le territoire départemental à la date de son élaboration ou de sa révision, leur localisation et leurs modalités d'accès. Le représentant de l'État dans le département et le conseil départemental veillent à la publicité du schéma et à son accessibilité à l'ensemble de la population, en assurant notamment une diffusion dématérialisée ainsi qu'un affichage.

Renforcement de la transparence financière des collectivités territoriales (Article 107)

Dans un délai d'un an à compter de la présentation du rapport d'observations définitives à l'assemblée délibérante, l'exécutif de la collectivité territoriale ou le président de l'EPCI présente, dans un rapport devant cette même assemblée, les actions qu'il a entreprises à la suite des observations de la chambre régionale des comptes.

Ce rapport est communiqué à la chambre régionale des comptes, qui fait une synthèse annuelle des rapports qui lui sont communiqués. Cette synthèse est présentée par le président de la chambre régionale des comptes devant la conférence territoriale de l'action publique.
Chaque chambre régionale des comptes transmet cette synthèse à la Cour des comptes.

Le rapport d'observations définitives que la chambre régionale des comptes adresse au président d'un EPCI est également transmis par la chambre régionale des comptes aux maires des communes membres de cet établissement public, immédiatement après la présentation qui en est faite à l'organe délibérant de ce dernier. Ce rapport est présenté par le maire de chaque commune au plus proche conseil municipal et donne lieu à un débat.

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article L 1611-9 du code général des collectivités territoriales, « pour toute opération exceptionnelle d'investissement dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret en fonction de la catégorie et de la population de la collectivité ou de l'établissement, l'exécutif d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales présente à son assemblée délibérante une étude relative à l'impact pluriannuel de cette opération sur les dépenses de fonctionnement ».

L'article 107 de la loi NOTRe modifie également les règles relatives au débat d'orientation budgétaire applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics en prévoyant des obligations différentes selon le type de collectivités :

Ø Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur.
Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Ø Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport comporte, en outre, une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Il est transmis au représentant de l'État dans le département et au président de l'EPCI dont la commune est membre ; il fait l'objet d'une publication. Par ailleurs, une présentation brève et synthétique retraçant les informations financières essentielles est jointe au budget primitif et au compte administratif afin de permettre aux citoyens d'en saisir les enjeux.

Cette présentation ainsi que le rapport adressé au conseil municipal à l'occasion du débat sur les orientations budgétaires, la note explicative de synthèse annexée au budget primitif et celle annexée au compte administratif sont mis en ligne sur le site internet de la commune, lorsqu'il existe, après l'adoption par le conseil municipal des délibérations auxquelles ils se rapportent.

Ces dispositions sont également applicables aux départements, régions et aux établissements publics de coopération intercommunale comptant plus de 10 000 habitants et comprenant au moins une commune de 3 500 habitants et plus.

Dans un délai de cinq ans suivant la promulgation de la loi NOTRe, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 50 000 habitants devront transmettre au représentant de l'État leurs documents budgétaires par voie numérique, selon des modalités fixées par décret.

Dématérialisation du recueil des actes administratifs des collectivités territoriales (Article 124)

Sont modifiés les articles L 2121-24, L 2122-29, L 3131-3 et L 4141-3 du code général des collectivités territoriales pour permettre la dématérialisation du recueil des actes administratifs des collectivités territoriales. Sont notamment concernés les arrêtés municipaux à caractère règlementaire, les délibérations à caractère règlementaire des conseils municipaux et les actes réglementaires pris par les autorités départementales et régionales. Cette publication électronique doit être effectuée dans des conditions de nature à garantir leur authenticité. Par ailleurs, la version électronique doit être mise à la disposition du public de manière permanente et gratuite.

Dématérialisation de la publication des actes administratifs (Article 128)

En complément de la publication ou l'affichage des actes sous forme papier, il peut être assuré, le même jour, une publication sous forme électronique dans des conditions, fixées par un décret en Conseil d'État, de nature à garantir leur authenticité. Dans ce cas, la formalité d'affichage des actes a lieu, par extraits, au siège de la collectivité territoriale et un exemplaire sous forme papier des actes est mis à la disposition du public. La version électronique est mise à la disposition du public de manière permanente et gratuite (Articles L 2131-1, L 3131-1 et L 4141-1 du CGCT).

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS

Modalités de mise à disposition ou de transfert des services et garanties offertes aux personnels (Article 114)

L'article 114 de la loi NOTRe comprend une série de mesures relatives aux personnels qui sont impactés par les différents transferts de compétences prévus, par les fusions de régions, par les fusions d'EPCI et par la création d'une commune nouvelle. Ces mesures concernent notamment le devenir des emplois fonctionnels pour lesquels des mesures spécifiques sont adoptées.

En cas de regroupement de régions, les personnels des régions regroupées sont réputés relever, à la date du regroupement, de la région issue du regroupement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Les comités techniques compétents sont consultés sur les conséquences du regroupement pour les personnels.

Les agents non titulaires conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire des régions regroupées sont assimilés à des services accomplis en qualité d'agent non titulaire de la région issue du regroupement. Dans un délai de deux ans à compter de la date du regroupement, la collectivité délibère sur le régime indemnitaire et les conditions d'emploi qui s'appliqueront à l'ensemble des personnels au plus tard au 1er janvier 2023. Cette délibération détermine également les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Dans l'attente de la délibération, les agents nouvellement recrutés bénéficient du régime indemnitaire et des conditions d'emploi qui étaient applicables à l'emploi auquel ils sont affectés.

Les personnels occupant au 31 décembre 2015 un emploi fonctionnel de directeur général des services au sein d'une région regroupée qui comporte le chef-lieu provisoire de la région issue du regroupement sont maintenus dans leurs fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la région issue du regroupement, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2016.

Les personnels occupant au 31 décembre 2015 un emploi fonctionnel de directeur général des services d'une région regroupée qui ne comporte pas le chef-lieu provisoire de la région issue du regroupement sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la région issue du regroupement, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2016.
Les personnels occupant au 31 décembre 2015 un emploi fonctionnel de directeur général adjoint au sein d'une région regroupée sont maintenus dans leurs fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la région issue du regroupement, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2016.

Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un nouvel emploi dans les deux ans qui suivent la date du regroupement des régions, il bénéficie d'une indemnité différentielle. Le montant de cette indemnité correspond :

1° La première année, à la différence entre sa nouvelle rémunération et celle qu'il percevait dans son emploi précédent

2° Les six mois suivants, à la différence entre sa nouvelle rémunération et le montant égal au traitement augmenté de la moitié de son régime indemnitaire qu'il percevait dans son emploi précédent.

Cette indemnité est à la charge de la région issue du regroupement.

À la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la région issue du regroupement, il est mis fin aux fonctions des agents occupant, dans les régions regroupées, les emplois mentionnés à l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun.

Lors de la fusion d'établissements publics de coopération intercommunale, l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services au sein de l'EPCI regroupant le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

À cette même occasion, les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services au sein d'un établissement public de coopération intercommunale autre que celui précédemment cité sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

Les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques au sein d'un établissement public de coopération intercommunale ayant fusionné sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

À la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale issu de la fusion, il est mis fin aux fonctions des agents occupant, dans les EPCI fusionnés, les emplois mentionnés à l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun.

Lors de la création d'une commune nouvelle et jusqu'au 31 décembre 2016, l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services dans celle des anciennes communes qui regroupe le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

À cette même occasion, les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services d'une commune autre que celle mentionnée précédemment sont maintenus en qualité de directeur général adjoint des services jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

Les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services ou de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques au sein des anciennes communes sont maintenus en qualité de directeur général adjoint des services jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, et au plus tard six mois après cette création.

À la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, il est mis fin aux fonctions des agents occupant, dans les anciennes communes, les emplois mentionnés à l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. La cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun.

Extension de la faculté reconnue aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de créer une commission administrative paritaire commune (Article 119)

L'article 119 de la loi NOTRe vient compléter l'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Dans le cas où la collectivité ou l'établissement public n'est pas affilié obligatoirement à un centre de gestion, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants concernés, de créer une commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de l'établissement public de coopération intercommunale, de ses communes membres et de leurs établissements publics. Ces mêmes délibérations définissent l'autorité chargée d'établir les listes d'aptitude prévues à l'article 39, communes à ces collectivités territoriales et établissements publics. Lorsque les délibérations précitées sont prises par l'organe délibérant d'une collectivité affiliée volontairement à un centre de gestion et ayant confié à ce dernier le fonctionnement des commissions administratives paritaires, la même délibération confie ce fonctionnement à la collectivité ou à l'établissement public auprès duquel est placée la commission administrative paritaire commune. Dans ce seul cas, le dernier alinéa de l'article 15 ne s'applique pas.

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 pourrait être 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 disposerait d'un stand de 75m² qui aurait 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 serait 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.

Si le principe de la participation au Salon est retenu, un cahier des charges présentant les attentes de la Fédération concernant la conception du stand sera envoyé dans les tous prochains jours à différents prestataires afin que celui qui sera retenu puisse :

- Réaliser les études nécessaires à la conception du stand
- Réaliser les plans
- Concevoir le stand
- Fournir le matériel, le mobilier et les outils informatiques nécessaires au stand
- Imprimer les différents supports de communication
- Installer et démonter le stand.

La Fédération rééditerait des brochures à destination des visiteurs notamment une générale sur l'entrée dans la Fonction Publique.

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

Le budget consacré à cet événement resterait constant au regard de ce qui avait été prévu les années précédentes pour la participation au salon de l'emploi public.

Le budget prévisionnel s'établit comme suit :

- la location de l'emplacement : 35 000 euros TTC
- la conception du stand, la location du mobilier, l'impression des panneaux et la location de matériels informatiques : 18 000 euros TTC
- l'aménagement technique du stand (branchement électrique, accès internet, élingues) : 2 000 euros TTC
- outils de communication : brochures concours, conception d'affiches, stylos et crayons : 3 000 euros TTC
- café et frais de réception : 2 000 euros TTC

<u>La communication autour du Salon</u>

La participation à ce salon organisé par le Groupe l'Express serait un moyen de véhiculer une image très dynamique de la FPT et des Centres de Gestion puisque la FNCDG deviendrait un partenaire privilégié, associé à toute la campagne de communication du Salon :

•le logo présent sur l'ensemble des supports et citations supports médias (affiches, flyers, dossier de presse, Facebook, Twitter, réseaux sociaux, campagnes d'emailing, www.salondutravail.fr…), à compter du mois de septembre 2015

•un éditorial du président de la FNCDG et une page institutionnelle sur la FPT dans le guide visiteur remis en main propre à chaque visiteur (50 000 exemplaires).

•Une interview vidéo « 3 questions à » relayée dans les publications de l'EXPRESS

•Un communiqué de presse dans le dossier de Presse du Salon.



L’organisation de conférences

La Fédération, en tant que partenaire associé, aurait la possibilité d’organiser des conférences pratiques sur l’accès à la Fonction Publique pour sensibiliser le grand public sur le recrutement ou la recherche d’emploi au sein des collectivités mais également sur la présentation des Centres de Gestion et leur rôle sur la scène publique locale.

Par ailleurs, une journée professionnelle rassemblant 150 auditeurs pourrait être programmée avec les CDG et des partenaires de l’emploi sur la thématique du management public. Outre la présentation du panorama de l’emploi public local, la conférence pourrait s’axer autour des problématiques suivantes :

- Le recrutement
- La rémunération
- L’organisation du temps de travail
- Le dialogue social
- La discipline
- L’innovation managériale.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

COLLOQUE

COMMANDE PUBLIQUE ET DEMATERIALISATION

27 novembre 2015

9h00	Accueil des participants
	• Ouverture : 9h30 à 10h00
10h00 à 12h30	La réforme de la commande publique - le contexte textuel communautaire et interne depuis 2014 - les nouveaux enjeux en termes de commande publique - le recours au groupement d'achats : •présentation de l'étude AdCF/UGAP •coordination de certains groupements par les CDG •une procédure trop complexe à réformer ? Débats
12h45 à 14h00	Déjeuner
14h00 à 16h30	Les CDG, accompagnateurs des processus de dématérialisation - dans quels champs les Centres de Gestion peuvent-ils intervenir en matière de dématérialisation ? - Exemples d'accompagnement de la dématérialisation par le CDG en matière de chaine comptable et de marchés publics… - Vers un dossier individuel dématérialisé ? Débats
16h30	Synthèse des débats et conclusion

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS

01 53 30 09 99

Rapprochement avec les éditions WEKA et signature d'un partenariat

Les éditions WEKA proposent des bases documentaires en papier et en ligne, des guides pratiques, de la veille réglementaire… des ressources actualisées en permanence pour accompagner les décideurs publics au quotidien. Les ressources en matière de droit public sont importantes (droit public économique, délégations de service public et opérateurs économiques publics, droit des marchés publics, droit des finances locales et fiscalité locale, droit des collectivités locales, droit de la fonction publique…).

Certaines documentations sont très spécialisées et permettent aux cadres territoriaux mais également aux élus de mieux appréhender leur métier ou leurs fonctions (droit de la fonction publique territoriale, coopération intercommunale, gestion du risque local, commande publique, action sociale…).

Les éditions WEKA et la Fédération Nationale des Centres de Gestion envisagent la signature d'un accord cadre afin de formaliser des relations et affirmer la complémentarité de leurs actions en faveur de l'emploi dans les collectivités territoriales.

Ce partenariat pourrait prendre la forme d'une convention d'une durée de 3 ans qui s'organiserait autour de deux axes :

- Formation / Information

• Associer les éditions WEKA aux actions d'observation de l'emploi afin de permettre une plus large diffusion de l'information et rendre les ressources documentaires proposées en adéquation la plus fine possible avec les besoins des collectivités

La compétence d'observation confiée aux CDG depuis la loi Sapin de 2001 s'est renforcée ces dernières années.

En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, le législateur a confié aux CDG la compétence d'organisation des Conférences régionales de l'emploi. Des observatoires départementaux ou régionaux ont été mis en place progressivement et se développent sur l'ensemble du territoire national.

FNCDG – CL
Août 2015

Le but de cette observation est notamment d'évaluer les besoins d'emploi de fonctionnaires dans les collectivités, en fonction des départs à la retraire et des perspectives de développement des collectivités elles-mêmes. Les résultats de cette observation sont notamment présentés au niveau national dans le panorama de l'emploi diffusé tous les ans par la Fédération.

Les éditions WEKA pourraient être associées aux études réalisées et à la présentation des bilans de l'emploi public.

Un travail de collaboration sur la définition de l'offre proposée notamment sur la partie relative à la fonction publique territoriale et plus généralement les métiers de l'administration locale serait engagé.

Des supports de formation relatifs à la Fonction Publique, aux collectivités locales, élaborés par la Fédération pourraient être mis en ligne sur le site des éditions WEKA.

• Produire et diffuser un baromètre RH biannuel

La Fédération réalise régulièrement auprès de ses adhérents des enquêtes pour quantifier et qualifier leur activité et participe également à une étude réalisée par l'AMF et le CNFPT à partir d'un questionnaire adressé à un panel de collectivités.

Les éditions WEKA sondent également leurs clients qui sont des décideurs publics locaux.

Un questionnaire pourrait être réalisé sur un thème d'actualité en lien avec la GRH des collectivités deux fois par an et diffusé sur le site weka.fr.
Les résultats transmis par les collectivités feraient l'objet d'un traitement conjoint et d'une plaquette d'information diffusée largement.

• Organiser des sessions d'information au niveau national et en région

Une des missions de la Fédération consiste à informer les élus, les cadres territoriaux et le Grand Public sur la Fonction Publique Territoriale et son statut.

Dans le cadre du partenariat, les parties s'engageraient à prendre toutes mesures en faveur de la plus large information possible notamment sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique.

Cette démarche de communication et d'information pourrait prendre la forme de :

- Une participation à des réunions d'information ou une co-organisation de manifestations

Chaque année, la Fédération organise deux journées thématiques ainsi que la Conférence nationale de l'emploi. A ces manifestations pourrait être associée les éditions WEKA.

Par ailleurs, la programmation de manifestations communes regroupant les parties serait envisagée, notamment à un niveau régional et sur des thèmes d'actualité.

La Fédération serait régulièrement invitée à apporter son éclairage pratique et concret tiré de leur expérience du terrain lors de journées d'études ou de colloques organisés par les éditions WEKA et seraient également associés à des productions scientifiques.

- L'association de la Fédération aux webconférences organisées par les éditions WEKA

- la constitution d'une foire aux questions spécifique sur le statut de la FPT et le rôle du maire employeur.

La Fédération réalisera une FAQ sur la FPT qu'elle mettra en ligne sur son site internet. Ce développement pourrait être réalisé en partenariat avec les éditions WEKA.

- Echange de contenus

Une des missions de la Fédération consiste à informer le Grand Public sur les possibilités de recrutement et de carrière dans la Fonction Publique Territoriale.

Dans le cadre du partenariat, les parties s'engageraient à prendre toutes mesures en faveur de la plus large information possible sur l'évolution de la Fonction Publique et des collectivités territoriales.

• Lancer une campagne d'information sur la réforme territoriale

La Fédération engagerait avec le concours des éditions WEKA une campagne d'information sur la réforme territoriale et ses incidences sur la Fonction Publique.

Cette démarche de communication pourrait prendre la forme de :

•la tenue d'une réunion d'information sur la réforme

• la diffusion d'un communiqué et d'un dossier de presse aux journaux et partenaires institutionnels (IUT, Pôle Emploi, collectivités, CNFPT…) et leur mise en ligne sur les sites de la Fédération et des éditions WEKA

• ladiffusion lors de manifestations auxquelles participe la Fédération (exemple Salon des maires, Conférences de l'emploi…) d'un document d'information et de la plaquette issue du baromètre RH

• le développement d'un guichet d'information sur le site internet de la Fédération avec la mise en ligne des différentes informations, sur la thématique de réforme territoriale, issues notamment du site WEKA

• Développer les contenus du site internet de la Fédération

Un nouveau site internet de la Fédération a été mis en ligne fin 2013. Il contient une partie grand public renseignant sur l'entrée dans la FPT et une partie adhérents reprenant les principaux éléments d'information sur l'activité de la Fédération et l'actualité des CDG.

Toutefois, faute de moyens humains, ce site est peu alimenté.

La Fédération pourrait renvoyer via son site vers le site des éditions WEKA, riche en contenus sur toutes les problématiques intéressant les collectivités locales.

Un tarif préférentiel serait négocié pour la Fédération et ses adhérents.

• Réaliser des outils communs sur l'évolution des collectivités territoriales et l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale

La Fédération pourrait être associée à des productions scientifiques, à la demande des éditions WEKA, ou pourrait proposer des éléments intéressant les décideurs publics locaux. Les contenus seraient produits par la Fédération et édités par WEKA.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

AdCF Assemblée des Communautés de France

COLLOQUE

LA DIMENSION RH DANS L'ELABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES SCHEMAS DE MUTUALISATION

11 décembre 2015

9h00	Accueil des participants
	• Ouverture : 9h30 à 10h00
10h00 à 12h30	La mise en œuvre des schémas de mutualisation - le contexte législatif et réglementaire depuis 2010 - les enjeux de la mutualisation en termes de finances publiques locales et de moyens notamment humains - la présentation de l'étude AdCF/CNFPT/FNCDG - la formalisation des schémas (processus d'élaboration, contenu, adoption, suivi… avec des témoignages sous forme d'interviews vidéos d'élus et de DGS) - la prise en compte du volet RH Débats
12h45 à 14h00	Déjeuner
14h00 à 16h30	Les enjeux stratégiques d'une réflexion sur de nouveaux processus de management et notamment de gestion prévisionnelle - les enjeux de la gestion prévisionnelle au regard de l'évolution de la Fonction Publique Territoriale (accord en discussion sur les avancements de grades et les requalifications d'indices, projet de loi relatif à la déontologie et droits et obligations des fonctionnaires, mission confiée à Philippe Laurent sur l'évaluation sur le temps de travail des fonctionnaires, livre blanc en réflexion au CSFPT…) - l'évolution de certains métiers comme celui de secrétaire de mairie - l'accompagnement des CDG comme réponse aux nouveaux enjeux de la GPEEC (pénibilité, mutualisation de services…) exemple du CDG 54 Débats
16h30	Synthèse des débats et conclusion

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS

01 53 30 09 99

Rapprochement avec l'UGAP et signature d'un partenariat

L'UGAP et la Fédération Nationale des Centres de Gestion pourraient envisager la signature d'un accord cadre afin de formaliser des relations et affirmer la complémentarité de leurs actions en faveur des collectivités territoriales.

Ce partenariat pourrait prendre la forme d'une convention d'une durée de 3 ans qui s'organiserait autour d'une information sur la commande publique auprès des élus locaux mais également plus largement de l'évolution des collectivités locales :

- Information et sensibilisation

Dans le cadre du partenariat, les parties s'engageraient à prendre toutes mesures en faveur de la plus large information possible notamment sur l'évolution des collectivités locales et des règles liées à la commande publique.

Cette démarche de communication et d'information pourrait prendre la forme de :

- Une participation à des réunions d'information ou une co-organisation de manifestations

Chaque année, la Fédération organise deux journées thématiques ainsi que la Conférence nationale de l'emploi. A ces manifestations pourrait être associée l'UGAP.

Par ailleurs, la programmation de manifestations communes regroupant les parties serait envisagée. Ainsi, le 27 novembre 2015 une journée d'information sur l'évolution de la commande publique et la dématérialisation sera co-organisée.

La Fédération et/ou les Centres de Gestion seraient également régulièrement invités à apporter leur éclairage pratique et concret tiré de leur expérience du terrain lors de journées d'études ou de colloques organisés par l'UGAP et seraient également associés à des productions scientifiques.

FNCDG – CL
Août 2015

- Une participation au Congrès de la Fédération

La Fédération organise un Congrès deux fois par mandat. L'UGAP sera associée notamment par la tenue d'un stand, la participation aux conférences ainsi que par une communication large en tant que partenaire de l'événement

- la diffusion lors de manifestations organisées par l'UGAP de plaquettes d'information sur les collectivités locales, la Fonction publique territoriale, la mutualisation des services et ses conséquences sur les personnels, les missions des CDG…

- la diffusion lors de manifestations organisées par la FNCDG de plaquettes d'information sur la commande publique, le rôle de l'UGAP centrale d'achats, le catalogue…

- l'annonce d'événements diffusés par chacun des deux partenaires sur les agendas mis en ligne

- Echanges/Recherche

• Echanger des éléments techniques (notes juridiques, statistiques…) sur la thématique des collectivités et de la commande publique

Les parties pourraient se transmettre mutuellement les notes techniques, juridiques, les études et statistiques réalisées par leurs services.

Des outils méthodologiques réalisés par la Fédération et/ou l'UGAP pourraient être diffusés largement auprès de leurs réseaux respectifs et notamment sur les sites internet www.fncdg.com et www.ugap.fr.

Par ailleurs, l'UGAP informerait la FNCDG de son offre à destination des collectivités et des établissements publics locaux et notamment les Centres de Gestion.

• Réaliser des outils communs en lien avec l'évolution des collectivités territoriales et de la commande publique

En 2007, suite à la publication du nouveau code des marchés publics, un certain nombre de Centres de gestion avait soutenu la démarche de la Fédération de constituer une réflexion sur ce thème.

Après avoir diligenté une enquête auprès d'un échantillon de centres de configuration hétérogène, la rédaction de fiches pratiques au plus près des besoins des centres et en faveur d'une optimisation de leurs achats avait été élaborée et largement diffusée.

Les Centres de gestion avaient pu s'inspirer de ce guide interne afin de mettre en place leurs procédures, et le cas échéant l'avaient mis à disposition de leurs collectivités affiliées.

Dans le cadre actuel des nouvelles évolutions récentes et des jurisprudences à venir, ce même type de guide pourrait être réalisé notamment à destination des participants à la journée d'information du 27 novembre.

D'autres documents pourraient être créés pour répondre aux besoins d'information des Centres de Gestion et des élus locaux.

• Réaliser une enquête sur les groupements de commandes

De plus en plus de Centres de Gestion s'engagent dans une procédure de groupement de commandes pour les collectivités de leur département.

Ces groupements portent notamment sur :

- La fourniture d'équipements de protection
- Les nouvelles technologies
- La téléphonie et les moyens de communication
- L'accessibilité des locaux
- Les défibrilateurs
- Des systèmes de reliure
- La reprographie
- Les dispositifs de télétransmission
- La dématérialisation des marchés publics
- Les fournitures de bureau
- La flotte automobile
- La fourniture de consommables informatiques
- Les marchés d'hygiène et d'entretien
- La visio-conférence…

Une enquête spécifique sur les groupements de commandes au sein des collectivités affiliées aux CDG coordonnés notamment par ces établissements pourrait être réalisée.

Une collaboration concrète et efficace

Si ces axes de collaboration peuvent être validés lors de la réunion du Conseil d'Administration du 23 septembre, les services de la Fédération se rapprocheront de ceux de l'UGAP afin de leur soumettre un premier projet de convention.

La signature pourrait être envisagée durant le Salon des Maires édition 2015. Un événement pourrait être créé à l'occasion sur le stand de l'UGAP.

A l'occasion de la signature officielle de l'accord cadre, un comité de suivi sera constitué pour concrétiser toutes les potentialités de cette convention.

Ce comité se réunira régulièrement afin de s'assurer de l'avancement des projets.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS

01 53 30 09 99

Rapprochement avec Mairie 2000
dans le cadre du partenariat avec l'AMF

La mission de Mairie 2000 est d'apporter une assistance technique et financière aux Associations Départementales des Maires pour des actions d'information dont elles ont le plus souvent l'initiative et toujours la maîtrise.

L'assistance technique se traduit par une aide dans le choix des thèmes à traiter, l'élaboration des programmes et la recherche d'intervenants

Mairie 2000 contribue aujourd'hui, en moyenne, à la réalisation de plus de 1200 réunions d'information par an au profit de 30 à 40 000 élus locaux.

Mairie 2000 offre aux Associations Départementales la compétence des services de l'AMF, des partenaires de Mairie 2000 ou encore d'experts pour l'animation de réunions d'information :

- Dans le cadre de réunions départementales
- Dans le cadre de réunions interdépartementales
- Dans le cadre d'opérations conjoncturelles.

Mairie 2000 et la Fédération Nationale des Centres de Gestion pourraient se rapprocher comme le prévoit la convention signée avec l'AMF afin d'affirmer la complémentarité de leurs actions en faveur des collectivités territoriales.

Ce partenariat s'organiserait autour de la promotion du rôle d'employeur auprès des élus locaux mais également plus largement de l'évolution des collectivités locales :

- Information et sensibilisation

Une des missions de la Fédération consiste à informer les élus, les cadres territoriaux et le Grand Public sur la Fonction Publique Territoriale et son statut.

Dans le cadre du partenariat, les parties s'engageraient à prendre toutes mesures en faveur de la plus large information possible notamment sur les ressources humaines locales et l'évolution de la scène publique.

FNCDG – CL
Août 2015

Cette démarche de communication et d'information pourrait prendre la forme de :

- Une participation à des réunions d'information ou une co-organisation de manifestations

Chaque année, la Fédération organise deux journées thématiques ainsi que la Conférence nationale de l'emploi. A ces manifestations pourrait être associée Mairie 2000 et les associations départementales.

Par ailleurs, la programmation de manifestations communes regroupant les parties serait envisagée.

La Fédération et/ou les Centres de Gestion seraient régulièrement invités à apporter leur éclairage pratique et concret tiré de leur expérience du terrain lors de journées d'études ou de colloques organisés par les AD comme les universités des maires et seraient également associés à des productions scientifiques.

- Une participation aux universités des maires

La Fédération et/ou les Centres de Gestion pourrait également participation aux salons régionaux organisés par les AD afin de promouvoir la Fonction Publique Territoriale et le rôle des CDG.

- la diffusion lors de manifestations organisées par les AD de plaquettes d'information sur la Fonction publique territoriale, la mutualisation des services et ses conséquences sur les personnels, le rôle du maire employeur, les missions des CDG…

- la constitution d'une foire aux questions spécifique sur le statut de la FPT et le rôle du maire employeur

- Echanges/Recherche

• Créer un « mooc » sur la Fonction Publique Territoriale

Le mot MOOC vient de l'anglais pour Massive Open Online Courses : des cours sur Internet (à distance), gratuits et ouverts à tous.
Le principe se rapproche de la formation par correspondance ou de l'e-learning. Ainsi, les mooc sont généralement proposés par les universités ou les écoles.

Mairie 2000 lance une série de cours sur différentes thématiques intéressant les élus locaux (commande publique, urbanisme…) et souhaiterait associer la Fédération quant à la conception des supports vidéos et le tournage de ceux concernant le personnel communal et le rôle du maire employeur.

• Echanger des éléments techniques (notes juridiques, statistiques…) sur la thématique des ressources humaines locales, des collectivités et de la Fonction Publique

Les parties pourraient se transmettre mutuellement les notes techniques, juridiques, les études et statistiques réalisées par leurs services.

Des outils méthodologiques réalisés par la Fédération pourraient être diffusés largement aux associations départementales.

• Réaliser des outils communs en lien avec l'évolution des collectivités territoriales et de la Fonction Publique Territoriale

Le guide du maire employeur a été réalisé par la Fédération en juin 2014.
Ce guide visait à sensibiliser et informer les élus locaux de toutes les facettes de la fonction employeur du Maire et se déclinait sous forme de fiches pour permettre aux Centres de Gestion d'accompagner les associations des maires départementales dans leurs actions de sensibilisation et de formation des nouveaux élus locaux.

D'autres documents pourraient être créés pour répondre aux besoins d'information des AD et des élus locaux.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Ä BILAN DE L'ORGANISATION DU CONGRES 2015

La Fédération a organisé avec l'appui du Centre de Gestion du Var, son congrès à Toulon les 3, 4 et 5 juin 2015 au Palais des Congrès Neptune.

Cette manifestation a réuni 89 CDG et 430 participants (Présidents, Présidents Honoraires, Vice-Présidents, Directeurs et Directeurs adjoints, collaborateurs désignés, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, partenaires institutionnels).

Le Congrès de la FNCDG, événement à portée nationale, a également été l'occasion d'insister sur le dynamisme du département du Var et de la région Provence Alpes Côte d'Azur en y associant ses acteurs économiques et institutionnels. Ainsi, Hubert FALCO, Sénateur Maire de Toulon, et Marc GIRAUD, Président du Conseil départemental du Var, sont intervenus pour prononcer un mot d'accueil.

André VALLINI, Secrétaire d'Etat en charge de la réforme territoriale, a présenté, en ouverture du Congrès, les dispositions du projet de loi NOTRe à l'issue de la seconde lecture au Sénat et leurs impacts sur la Fonction Publique Territoriale et la gestion des ressources humaines.

Durant ces trois jours ont été organisés, des temps institutionnels :

Gérard LARCHER, Président du Sénat, a enregistré un message à l'attention des Congressistes, diffusé mercredi 3 juin au cours duquel il est revenu sur la réforme territoriale et les institutions du monde public local.

Une table-ronde le mercredi 3 juin consacrée à l'évolution des collectivités territoriales en présence de Mr André VALLINI, (nouvelle carte régionale, mise en œuvre des conférences territoriales, projet de loi NOTRe, mutualisations…) aux enjeux de ces transformations en termes de moyens humains et financiers et au rôle renforcé des Centres de Gestion pour accompagner ces mouvements et répondre aux besoins des collectivités.

Mme Sylvie ESCANDE VILBOIS, Inspectrice Générale, a fait une synthèse de son rapport (IGA) sur l'évolution des Centres de Gestion.

Jean-Paul DELEVOYE, Président du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), Ancien Ministre de la Fonction Publique entre 2002 et 2004, a accepté d'être interviewé et cette vidéo diffusée le jeudi 4 juin a permis de poser le cadre des débats sur l'avenir de la FPT.

Ont été signées, avec PRÉVENTICA, l'UNCCAS et la CNRACL, trois conventions qui permettront de renforcer l'ancrage des Centres de Gestion en tant que premiers acteurs de l'emploi public local et garants de l'évolution de carrière des agents territoriaux.

Concernant les exposants, l'attrait du Congrès auprès de nos partenaires a été significatif, 36 organismes ont répondu favorablement.

Budget du Congrès

Le budget total du Congrès est de 324 904 euros TTC. La part de la Fédération s'élève à 119 362 euros ce qui représente 34% de moins que le montant prévisionnel voté en Assemblée Générale (180 000 euros).

DÉPENSES	MONTANT
Location Palais Neptune et accueil	26 977,44 €
Location des stands	8 424,00 €
Gestion des inscriptions	2 553,60 €
Equipement Audiovisuel	17 241,60 €
Accueil (badges, vestiaires, bagages)	2 975,86 €
Montage et décoration des salles	3 192,90 €
Transferts aéroports, gare, Centre de Congrès	26 914,00 €
Collations (pauses + traiteur FNCDG)	5 815,11 €
Frais de déplacement et hébergement FNCDG	13 884,61 €
Déplacement et hébergement invités	11 805,16 €
Frais de Communication (Panneaux, plaquettes, communiqués, invitations, rapports)	31 734,49 €
Objets Publicitaires	15 069,65 €
Photographe	1 800,00 €
Retranscription séances	9 200,00 €
Cadeaux + Mallettes Congressistes	28 658,53 €
Programme Accompagnants	8 395,50 €
Cocktail dinatoire du mercredi 3 juin	16 779,25 €
Animations	8 150,58 €
Déjeuner du jeudi 4 juin	11 328,12 €
Dîner de gala (jeudi 4 juin)	50 410,00 €
Déjeuner dans un domaine viticole (reservation du lieu + restauration)	10 201,00 €
Dépenses annexes	6 481,40 €
Dépenses mobilier + traiteur	6 910,55 €
TOTAL	324 904 €

RECETTES	MONTANT
Location des stands et sponsoring	100 130,00 €
Dépenses sponsors (mobilier + traiteur)	5 442,42 €
Participation Congressistes	51 750,00 €
Programme Accompagnants	8 220,00 €
Subvention CDG 83	40 000,00 €
Autofinancement	119 362,00 €
TOTAL	324 904 €

Démarche des Centres de gestion en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT

- Le CA de l'ANDCDG a initié en mai 2013 la mise en place d'un groupe de travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT.

- Ce groupe constitué de représentants (*) des 97 CDG et piloté par Johan JOURDAN (DGS du CDG47) et Magalie LASSERENNE (DGA du CDG64) a achevé ses travaux en juin 2015.

  (*) Isabelle DUBEC, DGS CDG24 (Dordogne) - Angeline RENOU LAVERSANE DGS CDG27 (Eure) – Isabelle ARNAUD-MONTAUT Responsable du pôle juridique carrières CDG 37 (Indre-et-Loire) Céline GARDONI CDG 80 (Eure) - Christophe RICHARD DGS CDG44 (Loire Atlantique) – Johan JOURDAN DGS CDG47 (Lot-et-Garonne) – Julie TOMAS Responsable pôle services numériques CDG47 (Lot-et-Garonne) -– Emmanuelle ABINAL DGS CDG48 (Lozère) - Frédéric CHEVALIER Juriste CDG48 (Lozère) - Michel JANQUIN DGS CDG62 (Pas-de-Calais) – Claire CLEMENT-DEMANGE DGA CDG62 (Pas-de-Calais) – Magalie LASSERENNE, DGA CDG64 (Pyrénées-Atlantiques) – Nadine HERMAN DGA CIG Petite Couronne

- Il a poursuivi l'objectif de mettre à disposition des CDG et des collectivités une boite à outils RH dédiée, constituée de :

  - 10 fiches pratiques
  - 20 fiches actions
  - Une enquête en ligne relative aux emplois de direction
  - Des outils d'aide à la réalisation des RSC
  - Des outils de présentation
  - Des modèles de document

- Ces outils ont été validés par le CA de l'ANDCDG en juin 2015.

- Ils ont été présentés aux équipes de direction et aux cadres intéressés des 97 CDG le 10 septembre dernier au CIG de la Petite Couronne.

- Ils sont désormais en ligne sous forme dynamique sur le site Intranet de l'ANDCDG.

- Parallèlement, les fiches pratiques et les fiches actions ont fait l'objet d'une publication dédiée en partenariat avec la mutuelle INTERIALE (d'autres publications suivront avec d'autres partenaires). Des exemplaires de cette publication seront adressés dans les jours qui viennent aux équipes administratives des CDG et aux partenaires institutionnels.

- Il a été convenu que ces travaux seront présentés à la FNCDG sous une forme restant à définir (CA, commission…), aux organismes nationaux (CSFPT, DGCL…) ainsi qu'à la presse spécialisée.

- Ils suscitent un grand intérêt à ce niveau car ils s'inscrivent pleinement dans le cadre du renouvellement de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique et de la saisine de la FNCDG par la DGCL s'agissant du rôle d'appui que les CDG pourraient être amenés à jouer dans l'élaboration des plans d'actions.

- D'ores-et-déjà, deux CDG se sont engagés dans des démarches globales en signant la Charte européenne pour l'égalité femmes/hommes dans la vie locale (le CDG47 en présence du Préfet de Lot-et-Garonne, le CDG62 en présence de la Secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes). Le CDG47 a prévu de présenter en CT un 1er Rapport de Situation Comparée (RSC) en 2015.

- L'enquête relative aux emplois de direction sera mise en ligne le 1er octobre 2015.

- Les actions des CDG pourront se déployer à partir de septembre 2015 :

    - Dans les CDG : diagnostic et plan d'actions

    - En direction des collectivités : sensibilisation et accompagnement

    - Les membres du groupe de travail de l'ANDCDG se tiennent à disposition des partenaires institutionnels et des 97 CDG pour assurer la promotion de la démarche et appuyer les démarches de terrain en direction des collectivités.

LE CADRE JURIDIQUE DE LA MUTUALISATION DES SERVICES

DU SCHEMA DE MUTUALISATION
AUX CONVENTIONS DE MISE EN OEUVRE

Septembre 2015

Qu'est-ce que la mutualisation des services ? 4

1. Le contenu du schéma de mutualisation 7

a. Le contexte d'adoption du schéma.....Erreur ! Signet non défini.

b. Ce que prévoient les textes 7

c. La rédaction des deux volets du schéma de mutualisation 9

Le diagnostic territorial 9

Les modalités de mise en œuvre des pistes de mutualisation proposées dans le schéma 13

2. La mise en œuvre du schéma : l'élaboration des conventions de mutualisation 15

a. La mise à disposition de services 17

b. Le service commun 19

c. Le groupement de commandes.....21

d. Le partage de biens 23

e. La prestation de services 23

f. L'entente.....25

3. Les conséquences de la mutualisation des services sur le personnel..... 26

Propos introductifs

Qu'est-ce que la mutualisation des services ?

La mutualisation des services est une mise en commun des moyens humains entre communes et communauté. Toutefois, elle ne bénéficie d'aucune définition juridique précise.

Jusqu'à une jurisprudence récente, le droit français n'avait jamais eu recours à cette notion. Ni les articles L. 5211-4-1 et L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), qui régissent les modalités de partage de services entre communes et communauté ne font référence à cette expression. Le juge y a eu recours, en 2011, à propos d'un contentieux opposant la commune d'Angoulême à l'un de ses agents (*CAA Bordeaux, 26 avril 2011, n°10BX01726*).

La mutualisation des services est apparue comme une nécessité dans un contexte de maîtrise de la dépense publique locale. La mutualisation par la mise à disposition de services était prévue initialement par la loi du 27 février 2002.
Cependant, ce texte imposait que le service concerné soit économiquement et fonctionnellement nécessaire à la mise en œuvre conjointe de compétences relevant tant de l'établissement public que des communes membres.

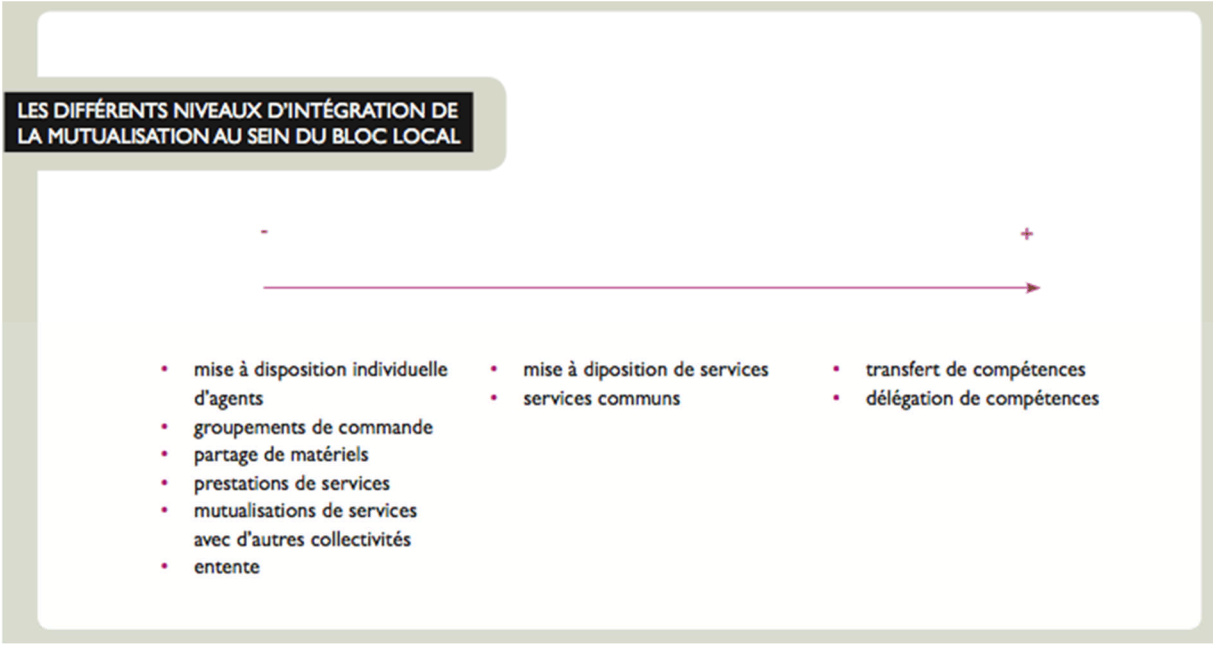
Le législateur a tenu par la loi du 13 août 2004 à simplifier ce cadre juridique en autorisant les mutualisations dans tous les cas où elles constituent une bonne organisation de services.

La loi de réforme du 16 décembre 2010 a profondément modifié le régime de la mutualisation des services entre communes et communautés.

L'ancien article L. 5211-4-1 du CGCT a été scindé en deux articles. La mutualisation revêt désormais deux modalités principales : la mise à disposition de services entre communes et communauté dans le cadre des compétences transférées à cette dernière (article L.. 5211-4-1 du CGCT) et, la création de services communs qui peuvent être créés, à cette même échelle, en dehors de tout transfert de compétence (article L. 5211-4-2 du CGCT).

D'autres formes de mutualisation existent. Les prestations de services en sont la forme la moins intégrée : elles consistent en un service rendu par la communauté au bénéfice d'une ou plusieurs de ses communes membres, ou inversement.

Certains dispositifs de mutualisation ne concernent pas nécessairement le personnel des communes et des communautés, comme les groupements de commandes, le partage de matériels ou bien encore les ententes.



Source : Etude AdCF/Mairie-conseils, *Panorama et enjeux de la mutualisation entre communes et communautés*, 2014

L'AdCF, l'ADGCF et Mairie-conseils ont publié en janvier 2015 un panorama des pratiques de mutualisation au sein du bloc local[1]. Environ 73% des communautés ayant répondu à cette enquête déclarent avoir mutualisé au moins un de leurs services fonctionnels[2], que ce soit avec la ville-centre, plusieurs communes membres ou l'ensemble d'entre elles. La mutualisation de ces services supports est le plus souvent pratiquée en matière de systèmes d'information, de passation des marchés publics, de moyens généraux (GRH, Direction générale, finances) et de communication.

Le poids de la mutualisation entre communauté et ville-centre est encore prépondérant même si ce constat est de plus en plus à nuancer : 80% des communautés mutualisent un ou plusieurs de leurs services fonctionnels avec leur ville-centre, alors qu'elles sont un peu plus de 60% à étendre le périmètre de la mutualisation à plusieurs communes membres. Une moindre proportion de communautés a mutualisé au moins une partie de leurs services fonctionnels avec toutes leurs communes membres : cela représente 23% des groupements.
Pour nuancer ces propos, il convient de préciser qu'en terme de nombre de services concernés le constat est sans appel : une communauté mutualise en moyenne 4,4 services supports avec la ville-centre, et seulement 1,7 services fonctionnels avec plusieurs communes.

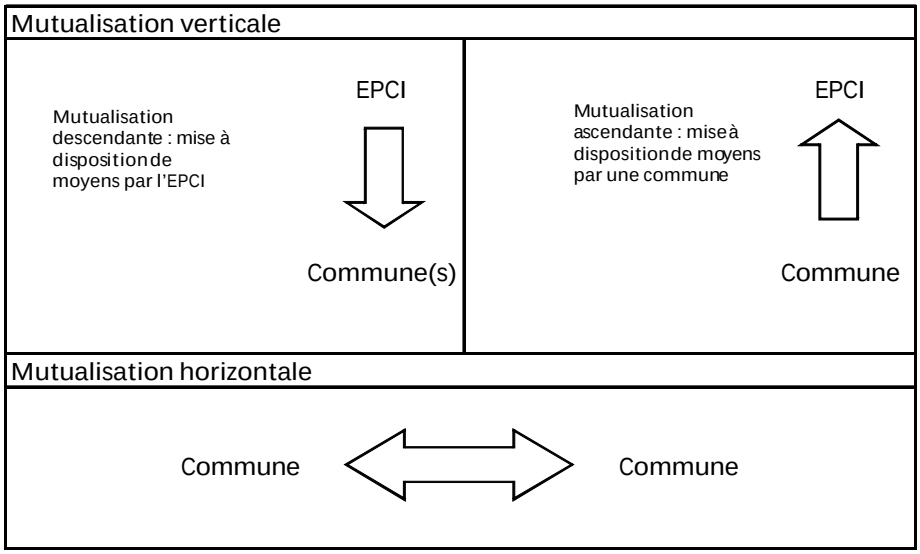
En ce qui concerne les services opérationnels, il ressort d'une autre enquête menée par l'IGA et l'IGF en septembre 2014 que :

- 57 % des communes pratiquent des mutualisations descendantes (de l'EPCI vers la commune), contre 13% qui opèrent des mutualisations ascendantes (communes vers l'EPCI).

[1] Cette étude se base sur des données obtenues à partir d'une enquête transmise à l'ensemble des communautés en mai 2014. En complément de cette approche quantitative, des entretiens ont été réalisés auprès d'un panel plus restreint de territoires permettant de disposer de retours d'expériences.

[2] « des services administratifs ou techniques concourant à l'exercice des compétences des collectivités intéressées sans être directement rattachés à ces compétences » au sens de l'article L 5111-1-1 du CGCT

- 93 % des mutualisations ascendantes et 53 % des mutualisations descendantes concernent les services opérationnels (action sociale, espaces verts, déchets, assainissement, développement économique, activités péri-scolaires, voirie, crèches et garderies, culture…).



Source : IGA-IGF. *Les mutualisations au sein du bloc communal*. Décembre 2014, www.amf.asso.fr

1. Le contenu du schéma de mutualisation

a. Ce que prévoient les textes

Forte préoccupation des élus mais également des gestionnaires RH, la mutualisation des services est un outil visant à optimiser et rationaliser l'organisation des collectivités du bloc local. Ce mode d'organisation interroge tant les ressources humaines des communautés que celles des communes, voire des syndicats et autres satellites dans certains territoires. Afin d'accélérer et de conforter ce mouvement, la loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 prévoit l'élaboration de rapport relatif aux mutualisations de services entre communes et communauté et en fait l'un des objectifs de ce mandat.

- Quel contenu ?

L'article L. 5211-39-1 du CGCT précise assez peu le contenu de ces rapports. Il dispose que le rapport doit comporter un schéma de mutualisation à mettre en œuvre pendant la durée du mandat.
Toujours au terme de cet article, « le projet de schéma prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement ». On peut déduire de ces dispositions que le rapport doit comporter deux volets :

- un volet « état des lieux » qui servira notamment de base pour calculer l'impact de la mutualisation sur les effectifs du bloc local et sur leurs dépenses de personnels. Il pourra concerner tant les effectifs que les mutualisations (formelles ou non) actuelles ;
- un volet « prospectif » visant à définir des pistes de mutualisation à mettre en œuvre au cours du mandat et à définir leurs impacts financiers.

Article L. 5211-39-1 du CGCT

« Afin d'assurer une meilleure organisation des services, dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux, le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre établit un rapport relatif aux mutualisations de services entre les services de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et ceux des communes membres. Ce rapport comporte un projet de schéma de mutualisation des services à mettre en œuvre pendant la durée du mandat. Le projet de schéma prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement.

Le rapport est transmis pour avis à chacun des conseils municipaux des communes membres. Le conseil municipal de chaque commune dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer. A défaut de délibération dans ce délai, son avis est réputé favorable.

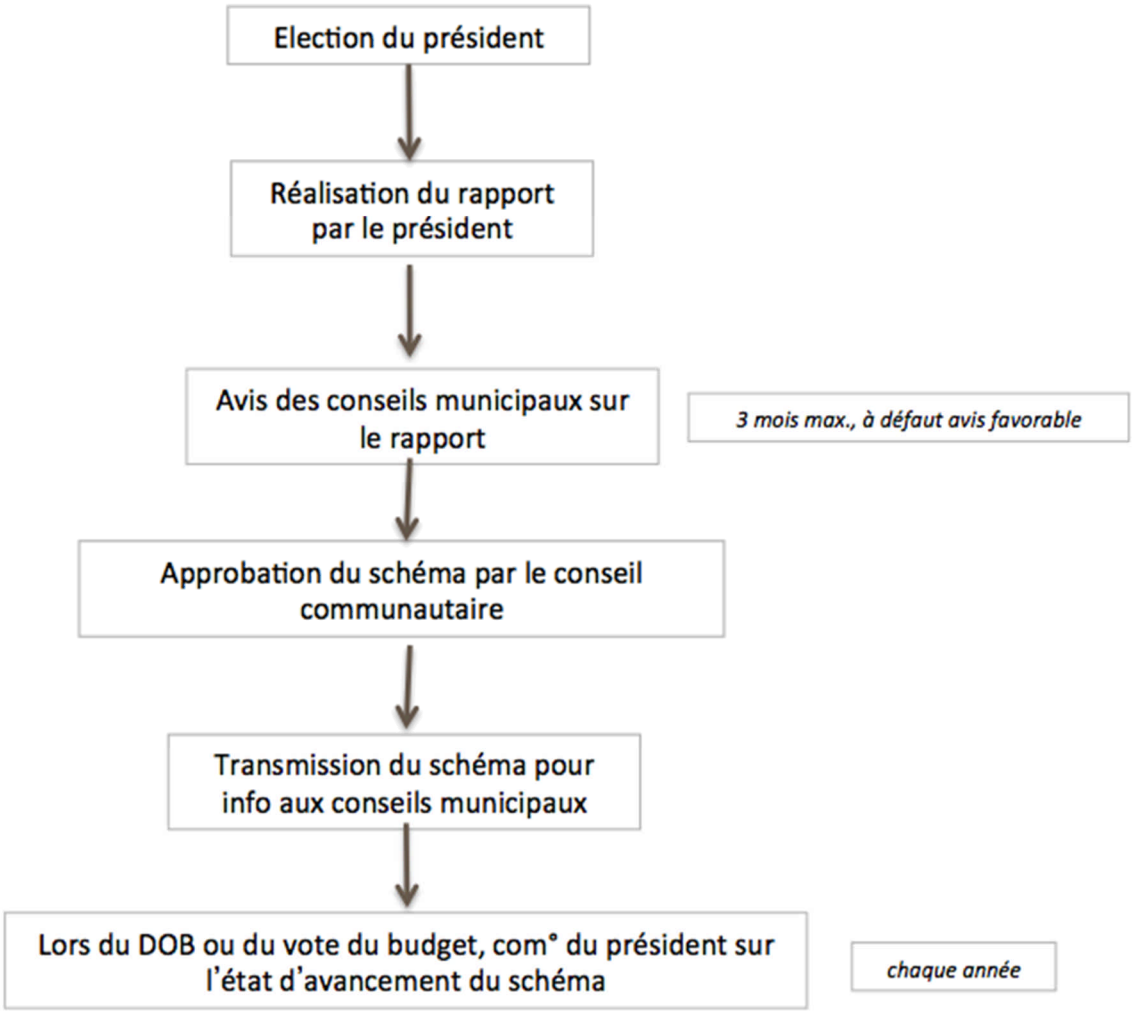
Le projet de schéma est approuvé par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Le schéma de mutualisation est adressé à chacun des conseils municipaux des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale.

Chaque année, lors du débat d'orientation budgétaire ou, à défaut, lors du vote du budget, l'avancement du schéma de mutualisation fait l'objet d'une communication du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre à son organe délibérant. »

- Quelle procédure ?

Le président doit prendre l'initiative de réaliser le rapport et de le soumettre pour avis (simple) aux conseils municipaux, au plus tard le 1er octobre 2015. Dans un second temps, conformément au schéma ci-après, le conseil communautaire sera seul compétent pour approuver le schéma de mutualisation, avant le 31 décembre 2015.



Plusieurs méthodologies sont possibles pour élaborer et mettre en œuvre le schéma de mutualisation. Il convient de définir des plans d'actions en lien avec la réalité territoriale.
Ainsi, le schéma doit être articulé avec :

- Le projet de territoire afin notamment d'en faciliter la réalisation et de permettre une adhésion large des communes au programme de mutualisation
- Le pacte fiscal et financier la mutualisation étant une des manifestations de la solidarité intercommunale.

Si aucune méthodologie n'est généralisable à l'ensemble des territoires, des étapes clés sont communes à de nombreux projets. En règle générale, l'élaboration d'un schéma de mutualisation se déroule sur une période de 12 à 18 mois.

- Le dialogue social

Les textes n'obligent pas à consulter les instances paritaires de l'intercommunalité ni des communes membres. Toutefois, il semble approprié de recueillir leur avis, compte tenu de la nature du projet et des conséquences que sa mise en œuvre peut avoir pour les personnels.

Le dialogue social est indispensable à la conduite du changement. Il convient d'avoir avec les représentants du personnel, au niveau des instances ou bien dans des réunions plus informelles, un dialogue constant pour expliquer, informer et mettre en œuvre les conditions de travail qui permettront de réussir les mutualisations envisagées.

Par ailleurs, la communication tant interne qu'externe favorisera la transparence : elle s'adressera tout d'abord aux agents soit lors de réunions collectives soit lors d'entretiens individuels ; elle sera également effectuée à destination des élus communautaires et communaux mais aussi en direction des usagers.

Différents outils peuvent être envisagés : courriers, lettre d'information, journal interne, intranet, extranet, journal de la communauté, site web, adresse email dédiée, FAQ, instauration de réunions spécifiques « mutualisation » (petits déjeuners avec les agents)… pour permettre la plus large information possible.

b. La rédaction des deux volets du schéma de mutualisation

Le diagnostic territorial

Il s'agit de reprendre l'état des mutualisations existantes et plus largement des coopérations locales déjà engagées, ainsi que le résultat du travail d'identification des fonctions ou services qui pourraient faire l'objet d'une mutualisation des services.

Ainsi, le diagnostic peut faire état :

§ Des compétences et services respectifs des communes et de l'EPCI

§ des principales ressources dont dispose le territoire (financières, matérielles ou en termes de services...)

§ de l'évaluation des moyens disponibles au regard d'éventuelles mutualisations

§ des éventuelles mutualisations existant sur le territoire.

Le diagnostic peut être réalisé en interne ou avec l'appui d'une structure extérieure *(modèle de cahier des charges pour le lancement d'une consultation en annexe 5).*

• Les effectifs

Dans une démarche de mutualisation, dans un contexte de maîtrise des dépenses budgétaires, l'analyse des évolutions et des besoins de personnel, l'optimisation des organisations, le redéploiement des postes et la mobilité professionnelle des agents deviennent des enjeux majeurs.

L'objectif d'une cartographie est d'identifier les emplois d'une collectivité et d'en établir un référentiel dans la perspective d'une politique globale de gestion des ressources humaines.

Concernant les effectifs de la communauté et des communes membres, l'état des lieux général peut être complété par une analyse des personnels des services fonctionnels et des agents mutualisés ou au contraire dans les plus grandes communautés, le recensement peut se concentrer sur les services fonctionnels.

Les données recensées permettent de présenter pour chacun des agents permanents :
- le statut
- la situation juridique des agents non titulaires et des emplois aidés
- le sexe
- la date de naissance
- le grade
- le temps de travail
- le service d'affectation
- l'intitulé du l'activité et du poste
- les fonctions d'encadrement exercées
- les autres fonctions
- les diplômes détenus.

Bien que souvent considéré comme un recensement d'intentions, le schéma de mutualisation est précédé d'un diagnostic territorial plus ou moins avancé.

Les cartographies réalisées dans certaines intercommunalités peuvent également mettre en évidence des éléments particuliers tels que des focus sur les effectifs déjà mutualisés, les agents des services polyvalents en milieu rural, la gestion des âges, les formations suivies, les rémunérations…

Sont souvent mis en évidence les lacunes organisationnelles au sein de chacune des communes et plus spécifiquement des communes ayant le plus de personnels et définies, le cas échéant, les redondances entre les différentes collectivités étudiées.

Par ailleurs, est déterminée la part des agents en fonction de leur affectation sur les services au niveau des communes et de l'intercommunalité.

L'analyse organisationnelle (étude de l'organigramme, des missions et compétences, recueil et analyses des procédures existantes, des outils managériaux, du document unique, du règlement intérieur, cotation des postes, recueil, auprès de l'autorité territoriale de chacune des collectivités concernées, de la vision stratégique et des perspectives en matière d'évolution de ses services et des compétences exercées) ainsi que l'état des lieux relatif aux moyens humains permettront de dresser une cartographie des métiers exercés.

Concernant l'organigramme de la communauté, l'analyse sera faite au regard de la croissance de ses effectifs et de ses compétences. Il s'agira de mettre en avant les axes d'amélioration possibles au regard de l'actuelle organisation et proposer les ajustements nécessaires à périmètre constant une fois les orientations du schéma arrêtées.

• les moyens matériels et financiers

La présentation des moyens matériels peut reprendre les éléments suivants :

- parc technique : engins et matériels de travaux, petits matériels d'entretiens : nature, location, amortissement, vétusté, taux d'utilisation…
- parc informatique : parc informatique et logiciels, logiciels spécialisés : nombre de postes, renouvellement, nombre de licences, compatibilité et mise en réseau…
- patrimoine : bâtiments publics : nature (bureaux, locaux associatifs, logements, salles des sports, plateaux sportifs, campings…), taux d'occupation, niveau et programme d'entretien, mise aux normes, projets d'investissement…

Pour les prestations techniques, il est opportun de recenser et de classifier par communes les types d'interventions techniques mises en œuvre ainsi que les prestations externalisées.

L'état des lieux des moyens matériels doit également distinguer :
- ce qui pourrait être partagé dans le cadre du projet de territoire
- ce qui pourrait être partagé dans le cadre des mutualisations comme par exemple les moyens informatiques ou patrimoniaux.

Doivent figurer au diagnostic aussi certains éléments financiers :
- l'équilibre financier de chaque collectivité territoriale
- l'étude des charges de personnel
- les modalités actuelles de remboursement des mises à dispositions.

Le diagnostic fera l'objet d'une présentation a minima devant le bureau communautaire mais aussi plus largement devant les instances de concertation mises en place pour élaborer des pistes de mutualisation et les communes membres.

La mise en œuvre d'instances de concertation pour identifier les besoins de mutualisation

Il convient d'aboutir à un panorama complet de ce qui pourrait être mutualisé.

Il s'agit d'identifier en amont ce qui n'est pas mutualisable ainsi que le degré d'adhésion de chacun des acteurs.

Des instances de concertation permettant, d'une part, d'animer le débat politique entre les élus des communes et l'intercommunalité et, d'autre part, de nourrir le travail technique d'identification des services qui pourraient être mutualisés, et des leviers et freins à lever, doivent être mises en place.

Par ailleurs, une réunion de la Conférence des maires doit être envisagée en complément d'une information de l'assemblée communautaire.

Parallèlement, une rencontre du réseau des directeurs généraux de service et des secrétaires de mairie pourra être programmée.

Les comités techniques ou groupes de travail associant les cadres des communes et de l'intercommunalité échangent notamment autour des thématiques suivantes :
• la mutualisation et le projet de territoire
• les services fonctionnels mutualisés : opportunités, risques, leviers ou freins
• la mutualisation et la gouvernance politique et administrative
• la mutualisation et les services de proximité ou services à la population
• les enjeux juridiques, financiers, managériaux ou RH attachés au futur programme de mutualisation.

Ces groupes peuvent également être mixtes et regrouper élus et DGS et/ou secrétaires de mairie.
Chaque comité doit avant chaque réunion définir des objectifs précis et formaliser ses décisions par la rédaction de procès-verbaux.

La réflexion portera principalement sur l'évolution du périmètre de l'EPCI, le projet de territoire, le niveau de service attendu, les compétences qui doivent être transférées ou mutualisées, les services qui doivent être communs ou rester communaux, les orientations managériales et budgétaires.

Il convient d'associer le plus en amont possible les communes afin que l'adhésion au projet soit plus grande.
Par ailleurs, doivent être sensibilisés les représentants du personnel du bloc local sur les grands objectifs, la méthode et le calendrier de travail.

Des communications peuvent également être réalisées à destination des agents.

Un questionnaire à destination des élus et des personnels pourra être réalisé par les comités techniques ou groupes de travail et diffusé aux communes membres (Annexes 3 et 4).
Le questionnement reviendra sur :

- la perception de l'intercommunalité
- la question de l'extension des périmètres
- le bilan des mutualisations existantes
- les services à développer et à mutualiser.

Les modalités de mise en œuvre des pistes de mutualisation proposées dans le schéma

La rédaction de l'article L. 5211-39-1 précité est suffisamment souple pour permettre à chaque territoire de déterminer librement les services mutualisées, la liste des collectivités concernées, le cadre juridique retenu, la temporalité de la mise en œuvre du schéma, etc.

En dehors du coefficient de mutualisation prévu par la loi dite « MAPTAM » qui n'entrera probablement pas en vigueur sous sa forme actuelle, aucune sanction ne pourra être infligée à un territoire en fonction du contenu de son schéma de mutualisation[3]. L'idée d'une certaine souplesse dans la mise en œuvre des mutualisations, l'adhésion des communes aux services mutualisés et les outils juridiques retenus devra être privilégiée.

En fonction de l'état d'avancement des négociations et des pratiques antérieures de mutualisation au sein du bloc local, la seconde partie du schéma de mutualisation pourra également livrer le mode opératoire selon lequel les pistes de mutualisation contenues dans le schéma seront mises en œuvre :

- concertation avec les communes ;
- dialogue avec les personnels ;
- préfiguration technique des services communs ou mutualisés ;
- identification, acquisition, transfert et déploiement des matériels communs ;
- création effective des services ;
- transfert des agents…

Dans ce cas, la construction du plan d'actions s'articule autour de quatre temps successifs :

• l'examen de faisabilité des projets de mutualisation qui sont envisagés : il s'agit de confronter les idées définies dans les comités techniques et politiques à la réalité des moyens humains et financiers et de vérifier que les contraintes juridiques et techniques n'entravent pas la réalisation du projet.

• les arbitrages politiques : c'est l'intercommunalité qui porte le projet de schéma de mutualisation des services.

Les arbitrages pourront être rendus par l'exécutif, à partir du diagnostic et de l'examen de faisabilité, de préférence après échange avec l'ensemble des maires, ou une partie d'entre eux selon les formes de gouvernance politique définies en amont. Les arbitrages portent à la fois sur l'ampleur des mutualisations et le calendrier.

• la réflexion sur la mobilisation des moyens matériels et humains nécessaires à la mutualisation : il convient de mesurer précisément le volume des emplois occupés sur les différentes fonctions après mutualisation compte tenu de l'organisation et du niveau de service qui seraient adoptés et les conséquences des mutualisations pour les personnels et les organisations. Doivent être examinées les questions ayant trait aux conditions d'emploi, de statut et de rémunération des personnels (lieux de travail, rémunération, autorité hiérarchique, matériels utilisés, temps de travail, régime de congé…)

[3] En dehors du cas de modalités de remboursement que les élus souhaiteraient voir apparaître dès le schéma de mutualisation et qui doivent obéir à un cadre juridique relativement strict.

• la mise en œuvre cadencée des mutualisations : il importe d'organiser le travail de rapprochement des pratiques professionnelles d'équipes ou de personnels issus de collectivités différentes (recensement des procédures de travail, des outils utilisés …) et de prévoir les modalités selon lesquelles les services qui seront mutualisés sur le mandat s'organiseront pour adopter une organisation et des processus de travail communs.

Les grandes rubriques d'un schéma de mutualisation

L'architecture du schéma pourra être construite à partir des rubriques suivantes *(cf annexe 6)*:

• le cadre légal et réglementaire

• un préambule qui reprend les grandes étapes de l'histoire de l'intercommunalité et les axes principaux du projet de territoire pour le mandat. Le préambule peut utilement rappeler la méthode d'élaboration du schéma et le calendrier de mise en œuvre

• la présentation de la communauté et du territoire

• les principaux éléments du diagnostic qui a été établi

• les objectifs recherchés à travers ce schéma

• le plan d'actions qui livrera un échéancier prévisionnel des services ou fonctions qui feront l'objet d'une mutualisation sur la durée du mandat

• les différentes formes juridiques de mutualisations envisagées (mises à disposition, partage des moyens matériels, prestations de services entre communes et communauté, groupement de commandes…)

• les conséquences pour les personnels : il s'agira de rappeler les garanties statutaires prévues par la loi et, le cas échéant, les garanties supplémentaires résultant du dialogue social (congés, temps de travail, action sociale…). Il s'agit aussi de préciser les modalités de transfert ou de mise à disposition des agents et les conséquences éventuelles sur les effectifs des communes et de l'intercommunalité

• les conséquences sur les dépenses de fonctionnement au sein du bloc local, c'est-à-dire les économies potentielles associées au processus de mutualisation et les coûts des mises à disposition notamment.
Des annexes techniques sur les conséquences pour le personnel et les finances peuvent venir documenter plus précisément le propos du rapport de présentation.

• les modalités de pilotage et le suivi du projet
La partie évaluation du schéma doit comprendre les éléments suivants : le pilotage et le cadrage ainsi que les étapes et les outils de l'évaluation
La dernière partie du schéma doit également prévoir les modes de révision du schéma (aspects organisationnels et procéduraux) ainsi que la remise en cause anticipée et le renouvellement des conventions.

2. La mise en œuvre du schéma : l'élaboration des conventions de mutualisation

Le code général des collectivités territoriales ne comporte pas de définition juridique des mutualisations. Au-delà du transfert de compétences des communes vers les EPCI, les mutualisations peuvent prendre plusieurs formes différentes :

- un partenaire met ses moyens au service des autres (mise à disposition de services ou d'équipements)
- une action est effectuée de manière coordonnée par deux ou plusieurs partenaires (groupement de commandes)
- un partenaire confie à un autre le soin de réaliser une mission pour lui (prestation de service)
- un des partenaires crée en son sein un service commun qui intervient pour toutes les autres collectivités.

La présente partie a pour vocation de présenter les spécificités juridiques propres à chacun de ces types de mises en commun de personnels. En complément, une annexe propose une liste de conventions-types.

Présentation détaillée des principaux outils de mutualisation

	Objet	2 communes ou plus	un EPCI à FP et toutes ses communes	un EPCI à FP et certaines de ses communes	2 EPCI à FP ou plus	un EPCI à FP et syndicat ou EP	d'autres acteurs du bloc communal
Mise à disposition individuelle (art. 61 à 63 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)	Mise à disposition d'un agent d'une entité au profit d'une autre organisation	X	X	X	X	X	X
Mise à disposition de service au sein d'un EPCI (art. L. 5211-4-1 et L. 5215-30)	Mise à disposition ascendante ou descendante (dans le cadre de transferts de compétences et sous certaines conditions)	-	X	X	-	-	-
Mise à disposition de service d'un syndicat mixte (art. L. 5721-9)	Mise à disposition ascendante ou descendante de service	-	-	-	-	X	X
Service commun (art. L. 5211-4-2)	Constitution d'un service commun au sein de l'EPCI pour effectuer certaines missions (en dehors des transferts de compétence)	-	X	X	-	-	-
Mise en commun de moyens (art. L. 5211-4-3)	Acquisition de biens par l'EPCI à FP qui les partage avec ses communes	-	X	X	-	-	-
Création ou gestion d'équipements ou de services (art. L. 5214-16-1, L. 5215-27 et L. 5216-7-1)	Un partenaire confie à un autre la création ou la gestion d'équipements ou de services	-	X	X	-		-
Délégation de compétence (art. L. 1111-8)	Une entité délègue à une autre des compétences qui sont exercées par cette dernière au nom et pour le compte de l'entité délégante.	-	X	X	-	-	-
Prestation de service (art. L. 5111-1)	Conventions ayant pour objet la réalisation de prestations de services	-	-	-	X	X	X
Entente (art. L. 5221-1 et L. 5221-2)	Convention ayant pour objet de traiter d'objets d'utilité communale ou intercommunale intéressant tous les participants (et compris dans leurs attributions) Possibilité d'entreprendre ou de conserver à frais communs des ouvrages ou des institutions d'utilité commune.	X	-	-	-	-	-
Groupement de commandes (art. 8 du code des marchés publics)	Marché public partagé	X	X	X	X	X	X

Source : IGA-IGF. *Les mutualisations au sein du bloc communal*. Septembre 2014, www.amf.asso.fr

a. La mise à disposition de services

La mise à disposition de services recouvre deux possibilités :

• **La mutualisation ascendante de services** des communes vers les communautés

L'article L. 5211-4-1 du CGCT pose le principe général selon lequel tout transfert de compétences des communes vers un EPCI entraîne le transfert du service chargé de sa mise en œuvre. La règle du transfert obligatoire et concomitant des services nécessaires à l'exercice des compétences transférées est posée.

Toutefois, le transfert n'est automatique que s'il s'agit d'une compétence transférée dans sa totalité. Dans le cas d'un transfert partiel de la compétence (définition d'un intérêt communautaire ou compétence facultative), les communes qui le souhaitent peuvent déroger à cette règle générale en conservant certains de leurs services qui peuvent, ensuite, être mis à disposition de l'EPCI par voie de convention (mutualisation ascendante).

• **La mutualisation descendante** par laquelle un groupement peut mettre à la disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences[4], un ou plusieurs de ses services. Cette mise à disposition doit présenter un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services.

Les deux types de mises à disposition sont régis par des règles communes :

- consultation préalable des comités techniques[5] ;
- établissement d'une convention prévoyant notamment les modalités de remboursement des charges par le bénéficiaire de la mise à disposition.

La convention doit également définir les modalités de mise en œuvre la mutualisation, en déterminant les missions respectives des communes et de la communauté.

Dans les cas de mutualisation ascendante, le nouvel article L. 5111-7 du CGCT, créé par la loi dite « MAPTAM », impose à l'employeur d'organiser une négociation sur l'action sociale au sein de leur comité technique, si le service compte au moins 50 agents.

Les agents sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité fonctionnelle du maire lorsqu'ils exercent leurs missions pour le compte de la commune (art. L. 5211-4-1 du CGCT).

[4] Les services doivent être liés aux compétences qui ont été transférées à la communauté et ne peuvent pas concerner des services fonctionnels.

[5] Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau des fonctions, du lieu de travail…) - art. 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les modalités de remboursement dans le cadre d'une mise à disposition

Dans le cadre des mises à disposition de services ascendantes et descendantes, le CGCT prévoit que la convention conclue entre la communauté et la ou les communes concernées « prévoit notamment les conditions de remboursement par la commune ou l'établissement public bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service ».

Les modalités de ce remboursement ont été fixées par le décret n°2011-515 du 10 mai 2011 (article D. 5211-16 du CGCT). Ce texte prévoit que le remboursement des frais occasionnés lors des partages de services s'effectue sur la base d'un « coût unitaire de fonctionnement multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement ». La détermination du coût est effectuée par la collectivité ayant mis à disposition ledit service.

Selon l'article D. 5211-16 du CGCT, le coût unitaire intègre :

- les charges de personnel (régime indemnitaire compris) ;
- les fournitures (électricité, fournitures de bureau et informatiques, etc.) ;
- le coût de renouvellement des biens (un logiciel informatique par exemple en matière de ressources humaines) ;
- les contrats de services rattachés (maintenance, etc.),

à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service.

Le coût unitaire est calculé à partir des dépenses des derniers comptes administratifs, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

Ainsi, une communauté qui souhaiterait mettre en place un nouveau service et le mutualiser directement avec ses communes membres, ne serait pas déficitaire, puisque le compte administratif n'est qu'un des éléments à prendre en considération. Des dépenses à venir, prévues dans le budget primitif, peuvent être incluses dans le coût unitaire.

Dans un souci de transparence, le décret n°2011-515 du 10 mai 2011 prévoit que « le coût unitaire est porté à la connaissance des bénéficiaires de la mise à disposition de services, chaque année, avant la date d'adoption du budget.
Pour l'année de signature de la convention, le coût unitaire est porté à la connaissance des bénéficiaires de la mise à disposition de services dans un délai de trois mois à compter de la signature de la convention ».

Un état annuel d'utilisation des services par chaque collectivité doit être établi et indiquer la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement.

Le remboursement s'effectue selon une périodicité fixée par la convention (dans la limite d'une année).

b. Le service commun

L'article L. 5211-4-2 du CGCT, dispose qu'« en dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs ».

Les services communs peuvent être chargés de l'exercice de missions opérationnelles ou fonctionnelles, à l'exception des missions confiées à titre obligatoire aux centres de gestion.

Des incertitudes existent quant à la définition des missions opérationnelles. L'AdCF a saisi la Direction générale des collectivités locales (DGCL) de ces incertitudes. Cette dernière a élaborée la réponse suivante en date du 9 avril 2014 :
« La notion de mission « opérationnelle » est imprécise et peut renvoyer potentiellement à l'exercice de compétences transférées à l'EPCI ou à l'exercice de compétences communales qui auraient pu utilement être transférées volontairement à l'EPCI. Elle présente à ce titre un risque de contournement de l'intégration communautaire. Le premier alinéa de l'article L. 5211-4-2 du CGCT qui régit les services communs, est toutefois sans ambiguïté sur le premier point puisqu'il indique que les services communs sont créés « en dehors des compétences transférées ». S'agissant de la liste des missions, elle doit être interprétée comme n'étant pas exhaustive. On peut considérer, par exemple, que l'article distingue les missions opérationnelles, non définies, des missions fonctionnelles qui sont, elles limitativement énumérées. Ainsi les services de communication, de cabinet, et d'entretien des bâtiments ou du parc automobile peuvent faire l'objet de services communs, non pas en tant que missions fonctionnelles mais en tant que missions opérationnelles (…) ».

Dès lors qu'elle n'est pas directement rattachée à une compétence transférée, toute mission qui n'est pas énumérée au titre des missions fonctionnelles peut être considérée comme une mission opérationnelle et faire l'objet d'un service commun à ce titre.

Le service commun est géré par l'EPCI auprès duquel il est rattaché. A titre dérogatoire, le conseil communautaire peut choisir une commune membre pour gérer ledit service.

La situation des agents

En fonction de la mission réalisée, le personnel des services communs est placé sous l'autorité fonctionnelle du maire ou sous celle du président de l'EPCI.

Agents exerçant les fonctions en totalité au sein du service mis en commun

Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit à l'EPCI, après avis de la commission administrative paritaire.

D'un point de vue statutaire, le transfert constitue une mobilité de plein droit du personnel, prononcée par l'autorité territoriale de l'EPCI d'accueil (transfert de plein droit et automatique
• nouvel établissement). En pratique, il lui revient dans un souci de bonne ge stion, d'établir un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.

Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel.

Ces éléments devront figurer dans la délibération de l'EPCI relative au régime indemnitaire. Toutefois, par la suite, l'EPCI d'accueil pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en oeuvre un nouveau régime indemnitaire (*Article L. 5211-4-2 du CGCT ; article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, CAA Versailles, 19 février 2009, n°07VE01097).*

Agents exerçant partiellement leurs fonctions au sein du service mis en commun

L'article 72 de la loi dite « NOTRe » prévoit que les agents municipaux n'exerçant pas la totalité de leurs fonctions dans un service commun sont de plein droit mis à disposition du groupement, pour le temps de travail consacré au service commun.

Les étapes de constitution d'un service commun

La mise en commun de services prend la forme d'une convention qui fixe l'objet de la mutualisation, son périmètre, les moyens humains et matériels mutualisés ainsi que les modalités de remboursement des charges de mutualisation (cf. annexe 1).

Dans tous les cas, la convention doit être adoptée par l'assemblée délibérante de la commune et de l'EPCI.

Les comités techniques compétents de l'EPCI et des communes ou CIAS concernés doivent être saisis pour avis au préalable sur la convention et ses annexes.

Dans cette optique, un document de synthèse précise le contexte de la mise à disposition, les objectifs et les conséquences de cette mise à disposition sur l'organisation des services et les personnels. Pour le cas des services communs, la loi du 27 janvier 2014 a introduit l'obligation de réaliser une fiche d'impact des services communs qui sont envisagés pour mesurer les incidences sur l'organisation et sur les conditions de travail (cf. annexe 2).

La délibération soumise au conseil reprend les éléments de contexte et précise l'intérêt pour la commune et pour l'EPCI de recourir à cette forme de coopération. La délibération vise l'avis des comités techniques. Le projet de convention est annexé à la délibération. Il précise le nombre de fonctionnaires et d'agents non titulaires transférés.

En cas de pluralité de communes recourant à un service commun ou mutualisé depuis l'EPCI, il doit y avoir autant de conventions que de communes concernées.

La convention doit être signée par le maire de la commune et le président de l'EPCI. Elle est transmise aux services préfectoraux du contrôle de légalité et fait l'objet des mesures habituelles de publicité.

Les fonctionnaires et agents non titulaires remplissant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit, après avis de la CAP ou de la CCP, à l'EPCI ou à la commune chargée du service commun (cf. *supra*).

c. Le groupement de commandes

Les groupements de commandes, qui ne nécessitent pas la création d'une nouvelle personnalité morale, permettent aux acheteurs publics de coordonner et de regrouper leurs achats pour réaliser des économies d'échelle et aussi choisir le ou les mêmes prestataires. Ils peuvent concerner tous les types de marchés.

Les seuils à prendre en compte sont ceux applicables aux marchés et accords cadres des collectivités territoriales.

L'un pouvoir adjudicateur doit être désigné comme coordonnateur du groupement. Son rôle varie suivant le contenu de la convention constitutive du groupement[6].
Le code des marchés publics impose la création d'une commission d'appel d'offres (CAO), sauf si celle du coordonnateur est désignée comme commission du groupement, ou lorsque le groupement n'a vocation qu'à passer un marché à procédure adaptée ; dans ce dernier cas, les modalités d'attribution du marché devront être précisées dans la convention constitutive du groupement.

Les avantages de cette procédure sont nombreux :

- le cas échéant, cette mise en commun de la consultation peut conduire à réaliser des économies d'échelle quant à la prestation ;

- le groupement de commandes permet de simplifier les procédures administratives de marché avec l'expertise et l'accompagnement d'une commune ou de la communauté ;

- le groupement de commandes constitue également une expérience intéressante de mutualisation et d'échanges (mise en réseau entre les responsables des différentes structures, échanges de bonnes pratiques, etc.).

Le choix de la procédure de consultation

Dans le cas d'un groupement de commandes, le montant à prendre en considération pour le choix de la procédure est le montant total de l'ensemble des prestations à effectuer pour tous les établissements membres du groupement.

[6] A titre d'exemple, pour ce qui concerne le suivi de l'exécution du marché, les membres du groupement définissent au préalable dans la convention s'ils le confient ou non au coordonnateur. Si cette mission lui est confiée, le coordonnateur est l'unique interlocuteur du titulaire du marché. Il procède alors au suivi, à la réception et au règlement du marché. Le remboursement par les autres collectivités membres s'opère selon les conditions stipulées dans la convention.

Contenu de la convention de groupement de commandes

Cette convention est conclue en application de l'article 8 du code des marchés publics.

Au terme de cette convention, il peut être décidé les modalités suivantes :
- un marché global est conclu pour tous les établissements participants ;
- ou un marché est signé par commune ou par EPCI.

La convention reprend les éléments suivants :
la composition du groupement ;
son objet ;
les modalités de fonctionnement du groupement et notamment le rôle du coordonnateur ;
la désignation de la commission d'appel d'offres ;
les clauses financières ;
la durée de validité de la convention.

Principales étapes du groupement

Constitution d'un groupe de travail (comité de pilotage)
• recollement par le coordonnateur des informations relatives à chaque commune ou établissement.
• mise en place de la procédure de consultation
• définition et mise au point du contenu du cahier des charges (pièces de la consultation, procédures administrative, mise au point du cahier des charges techniques)

Délibérations de chaque commune ou établissement
• accord pour la constitution du groupement ;
• la désignation du coordonnateur de groupement et de ses missions ;
• la détermination du besoin de la collectivité ;
• l'approbation du cahier des charges du marché et du contenu de la convention de groupement de commandes ;
• la participation financière de la collectivité ;
• l'élection des représentants de la collectivité au sein de la CAO du groupement
• autorisation donnée au président/maire pour signer la convention constitutive du groupement.

Lancement de la consultation
• avis d'appel public à la concurrence
• réception des plis
• analyse des candidatures
• audition des candidats
• choix du candidat
• information des candidats non retenus et avis d'attribution
• signature de ou des actes d'engagement avec le candidat retenu

Exécution de la prestation auprès de chaque commune ou établissement et suivi par le coordonnateur, en fonction du contenu de la convention

d. Le partage de biens

La loi du 16 décembre 2010 a introduit la possibilité de « mise en commun de moyens » entre une communauté et ses communes membres codifiée à l'article L. 5211-4-3 du CGCT.

Ainsi, la communauté peut disposer de biens meubles ou immeubles qu'elle pourra partager avec ses communes membres, sous sa responsabilité. Le CGCT prévoit que ce partage doit faire l'objet de l'adoption d'un règlement qui précise les conditions, notamment financières, de la mise à disposition des biens.

Cette mutualisation de moyens permet, en particulier, une utilisation commune de matériels ou de biens immobiliers, dans le cas de compétences partagées, telles que la voirie, les ordures ménagères ou les services aux habitants, ou en dehors d'un transfert de compétences.

Le règlement de mise à disposition doit comporter les éléments suivants :

- la description des biens et matériels mis à disposition ;
- les modalités de partage et d'utilisation des biens ;
- les conditions d'entretien ;
- les modalités financières de la mise à disposition ;
- la nécessité de produire une attestation d'assurance pour chaque commune souhaitant bénéficier de la mise à disposition.

e. La prestation de services

La « prestation de service », utilisée dans le cadre de l'intercommunalité, recouvre :

- soit, lorsque l'EPCI en est le bénéficiaire, le recours à une autre personne morale (par exemple, une commune membre) afin que cette dernière lui fournisse un service en vue de faciliter l'exercice de ses compétences. Le service ainsi visé peut consister notamment en la création ou la gestion d'équipements ou de services (y compris dans les communautés de communes depuis l'adoption de la loi « NOTRe »).

- soit, lorsqu'il est prestataire, l'action d'un EPCI intervenant non pas en son nom propre, mais pour le compte d'une autre personne morale (communes membres, autres EPCI, autres collectivités territoriales…).

L'intervention des EPCI pour le compte de leurs communes membres, en dehors du cadre des compétences fonctionnelles qui leur ont été transférées, constitue une dérogation au principe de spécialité fonctionnelle. De même, l'intervention des EPCI en dehors de leur périmètre dans le cadre d'une prestation de service constitue une dérogation à la spécialité territoriale.

L'article L 5211-56 du CGCT a pour objet de clarifier les modalités d'inscription budgétaire des dépenses et recettes liées à la réalisation de prestations de services. Il ne peut être analysé comme une habilitation générale des EPCI à réaliser de telles prestations ou opérations.

Conditions de réalisation d'une prestation de service par un EPCI

Conformément au principe de spécialité, un EPCI ne peut réaliser des prestations de services pour le compte d'autrui que s'il est expressément habilité à le faire.

La loi a progressivement attribué aux différentes catégories d'EPCI à fiscalité propre une habilitation générale en matière de prestations de services[7].

Par ailleurs, cette habilitation législative ne peut être mise en œuvre qu'au moyen d'une convention. Celle-ci doit être préalable à l'action et doit déterminer notamment les relations financières des co-contractants.

Les prestations, qui constituent des opérations réalisées au nom et pour le compte de tiers, ne doivent pas être financées par la communauté. Afin d'individualiser les recettes et les dépenses liées aux prestations de service que sont susceptibles de réaliser les EPCI, l'article L 5211-56 du CGCT a prévu deux mécanismes :
• lorsque la prestation consiste à rendre un service, les dépenses et les recettes liées à cette activité doivent être individualisées dans un budget annexe ;
• lorsque la prestation consiste à réaliser des travaux, le texte prévoit qu'elle est « retracée budgétairement et comptablement comme opération sous mandat ».

Article L. 5211-56 du CGCT

« Sans préjudice des dispositions propres aux métropoles, aux communautés urbaines et aux communautés d'agglomération, lorsqu'un établissement public de coopération intercommunale assure une prestation de services pour le compte d'une collectivité, d'un autre établissement public de coopération intercommunale ou d'un syndicat mixte, les dépenses afférentes sont retracées dans un budget annexe au budget visé aux articles L. 5212-18 à L. 5212-21, L. 5214-23, ou L. 5216-8 selon le cas. Les recettes du budget annexe comprennent le produit des redevances ou taxes correspondant au service assuré et les contributions de la collectivité ou de l'établissement au bénéfice duquel la prestation est assurée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la réalisation d'un investissement pour le compte d'une collectivité ou d'un autre établissement public de coopération intercommunale, qui est retracée budgétairement et comptablement comme opération sous mandat. Dans ce cas, l'établissement public de coopération intercommunale qui assure la réalisation simultanée d'investissements de même nature pour le compte de plusieurs collectivités ou établissements publics de coopération intercommunale peut passer un seul marché public. »

[7] Article L. 5215-27 du CGCT pour les communautés urbaines, article L. 5216-6 pour les communautés d'agglomération et article L. 5214-16-1 pour les communautés de communes.

f. L’entente

Les ententes font partie des premières formes de coopération intercommunale mises en œuvre dès la loi du 5 avril 1884. Les articles L. 5221-1 et L. 5221-2 du CGCT prévoient que les communes, les EPCI et les syndicats mixtes peuvent instaurer entre eux des ententes afin de porter des projets relatifs à des questions d’utilité communale ou intercommunale compris dans leurs attributions dont le régime est défini par.

Ainsi, en ce qui concerne son objet, l’entente doit porter sur des questions d’utilité communale ou intercommunale compris dans les attributions de chacun des signataires. Sous cette seule réserve, l’objet d’une entente peut être large. Par exemple, une entente peut être constituée pour la gestion technique d’une station d’épuration ou encore les études préalables à la création d’un projet éolien.

La signature d’une convention entre conseils municipaux, organes délibérants d’EPCI ou de syndicats mixtes suffit à formaliser une entente. Ce type de coopération entre personnes publiques se singularise par l’absence de création d’une personne publique nouvelle. Il en découle de moindres coûts ainsi qu’une organisation et un fonctionnement empreints de souplesse.

L’entente doit donc être regardée comme une forme de coopération non institutionnelle présentant de nombreux atouts :

- un poids égal des acteurs de l’entente ;
- la réalisation d’économies d’échelle ;
- un formalisme plus simple que celui nécessaire à la mise en place d’un syndicat ;
- un échange de bonnes pratiques entre les élus.

3. Les conséquences de la mutualisation des services sur le personnel

L'organisation des mutualisations suppose une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des personnels.

La mutualisation entraine potentiellement des avancées non négligeables dont :

- Le décloisonnement des services
- L'élargissement des missions et des responsabilités des agents
- Une réflexion et un débat sur les conditions de travail et plus particulièrement les temps de travail, les rémunérations et les avantages sociaux
- Un gain en professionnalisation sur certains métiers
- L'avancement de dossiers avec le développement d'une nouvelle culture autour du « travailler ensemble ».

Toutefois, les difficultés de la mutualisation sont multiples. Soumise à deux autorités distinctes, les agents provenant d'origines variées, l'administration mutualisée requiert des espaces de régulation et des actions visant à faire émerger cette culture commune.

Les obstacles portent principalement sur :

- L'inquiétude des équipes
- L'attachement à la collectivité d'origine
- L'absence de culture commune
- La double tutelle et les problèmes liés à la responsabilité hiérarchique
- La coexistence de procédures différentes
- Le besoin d'affinités relationnelles.

En cas de mutualisation, se posent principalement les questions suivantes :

➔ *Concernant les personnels municipaux transférés vers le nouvel établissement :*

⇒ quels personnels ? quelles compétences ? selon quelles modalités ?
⇒ 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 aux principes du transfert ?

➔ *Concernant la mutation définitive des anciens personnels communaux :*

⇒ 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 jusque-là exclusivement inscrites dans un cadre communal ?

⇒ *quels effets sur l'exercice et la valeur des métiers ?*
⇒ comment impliquer et favoriser l'intégration des personnels dans la nouvelle structure ?
⇒ quelles nouvelles méthodes de management dans le cadre de l'EPCI ?

La mutualisation et les transferts de personnel associés posent différents problèmes managériaux :

§ *la stratification des collectivités en culture de métier*

Chaque catégorie de métiers est porteuse d'une logique propre et les rapprochements s'avèrent parfois compliqués.

Les agents précédemment affectés dans les communes de petite taille ont une inquiétude supplémentaire face à la perspective d'un transfert vers une communauté d'agglomération. Nombreux sont ceux qui, notamment dans les services techniques, anticipent une réduction de leur spectre d'activités professionnelles.
En effet, dans le cadre de services communaux souvent de petite taille avec des effectifs relativement réduits, leurs missions sont diverses et exigent fréquemment une certaine polyvalence professionnelle. Au sein de la communauté, la constitution de services de taille importante, fortement hiérarchisés et structurés sur des familles de métiers les inquiètent plus que ceux qui, issus des grandes villes, connaissent déjà ce type d'organisation du travail.

§ *l'organisation de la vie au travail fruit d'accords locaux*

Des négociations locales plus ou moins formalisées fixent les conditions de travail des agents. Ainsi, dans certaines collectivités, des protocoles signés avec les organisations syndicales complètent les droits prévus par les textes notamment sur le temps de travail, les régimes indemnitaires, l'action sociale, l'exercice du droit syndical…

Les principales sources d'inquiétude des agents concernent la perte de salaire ou d'avantages acquis (primes, congés...), le lieu d'embauche et l'organisation du travail.

Force est de constater *(cf étude CNFPT/AdCF/FNCDG sur la dimension RH de l'élaboration et la mise en œuvre des schémas de mutualisation)* que les situations professionnelles de nombreux agents n'ont pas toujours été radicalement modifiées. Cette situation résulte pour l'essentiel de ce que les responsables administratifs et politiques de ces mutations organisationnelles se sont attachés à réduire au maximum les conséquences des mutualisations sur les pratiques professionnelles, de façon à assurer dans les meilleures conditions la continuité du service public local et à limiter les espaces potentiels de conflits.

Les Directeurs généraux de service des intercommunalités ont développé des stratégies managériales qui tendent souvent à privilégier le maintien des avantages individuellement ou collectivement acquis.

Toutefois, il peut subsister des différences importantes entre les agents d'un même service, selon leur ancienneté et la politique sociale de leur commune d'origine.

Ces inégalités peuvent générer de nouvelles sources de tensions.

Concernant les régimes indemnitaires, le souci majeur des directions générales et des directions des ressources humaines communautaires est de trouver le moyen de limiter la coexistence de multiples pratiques au sein de la communauté ce qui, au-delà de la complexité de gestion suscitée, va inévitablement poser des problèmes d'équité de traitement à moyen terme.

Deux attitudes ont été observées:

• la volonté d'être attractif en proposant un régime indemnitaire communautaire harmonisé, souvent plus avantageux, et, le cas échéant, d'autres avantages sociaux tels qu'un 13ème mois, des journées de RTT...

• le maintien à titre individuel des avantages acquis antérieurement
Il s'agit d'un traitement au cas par cas des diverses situations sans harmonisation collective, au moins dans un premier temps. Ainsi peuvent coexister au sein de l'EPCI plusieurs régimes indemnitaires et niveaux de primes.

Au-delà du point principal que constitue la question du régime indemnitaire des agents transférés qui est globalement traitée dans la négociation, reste la question du temps de travail des agents.

Le législateur avait laissé un grand vide sur ces questions. Et comme les situations de temps de travail peuvent être très disparates d'une commune à l'autre, ce sujet constitue parfois un véritable casse-tête pour les directions des ressources humaines communautaires.

Tout autant que celle du régime indemnitaire, bien que moins sensible pour les agents, cette question pose un problème de même nature : l'équité de traitement des agents d'un même EPCI.

En matière de rémunération, la loi MAPTAM est intervenue dans le sens du maintien des droits précédents.

L'article L 5211-4-2 du CGCT prévoit dorénavant que les agents exerçant leurs missions dans un service commun *« conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984»*.

En cas de création d'un service commun, les agents d'un même service pourront donc bénéficier de régimes indemnitaires différents. Dans la pratique, cela peut conduire à des difficultés managériales importantes.

Par ailleurs, jusqu'à présent, le maintien des avantages dont pouvaient bénéficier les agents municipaux en matière d'action sociale pouvaient être supprimés s'ils étaient transférés à la communauté (*QE n°27323, JOAN du 15 juillet 2008, p. 6072, déposée par Marie-Jo Zimmermann, réponse publiée au JOAN du 16 septembre 2008, p. 8053*). L'article 69 de la loi MAPTAM a inséré un article L 5111-7 au sein du CGCT qui prévoit, dans les cas de mutualisation ascendante, l'organisation d'une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique, si le service compte au moins 50 agents.

Cet article prévoit également le versement éventuel, par la collectivité d'accueil, d'une indemnité de mobilité aux agents concernés par un transfert.

Aucune disposition du CGCT ne fait état du maintien pour les agents des règles relatives au temps de travail : horaires, durée du travail et régime RTT, autorisations spéciales d'absence, modalités de gestion du compte-épargne-temps. Or, les collectivités ont souvent des règlements différents (jours de congés supplémentaires et protocole d'accord RTT notamment).

Dans la pratique, les transferts de personnel, la constitution de services communs et les mises à disposition de services aboutissent à faire coexister autant de régimes de temps de travail que de communes ayant transféré ou mis à disposition du personnel. Cette situation aboutit à une forte complexité de gestion quotidienne des services.

Dans tous les cas, ce sont des démarches centrées sur la communication et la mobilisation qui doivent être privilégiées, afin d'expliquer les évolutions à venir, de rassurer les agents, notamment sur leur situation individuelle, voire de susciter l'adhésion.

La qualité du dialogue social est essentielle pour que la GRH devienne moteur du changement.
Il faut expliquer, concerter et négocier pour enrichir la prise de décision et s'assurer que les mesures envisagées soient bien comprises.
Ainsi, dans le cadre d'une démarche de mutualisation, l'implication le plus en amont possible des représentants du personnel est une des conditions de l'appropriation du dispositif. Il ne suffit pas de présenter uniquement le plan d'actions ; les partenaires sociaux doivent être associés dès la phase de préparation et tout au long de la démarche.

La relation mutualisation/dialogue social est rendue d'autant plus nécessaire par les principaux enjeux identifiés aujourd'hui en matière d'évolution dans la fonction publique : évolution des métiers, prise en compte des compétences, cohésion sociale …

Par ailleurs, la place qu'occupent les partenaires sociaux dans la politique RH a évolué notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 juillet 2010.

La question de la mise en relation entre les métiers et les grades dans la détermination des besoins futurs est, par exemple, loin d'être neutre et le point de vue des organisations syndicales a vocation à enrichir la réflexion.

Il convient également d'associer au maximum les agents au processus de mutualisation afin, d'une part, de leur offrir des garanties en termes de discussion (notamment par l'intermédiaire des organisations syndicales) et, d'autre part, d'éviter toute difficulté ultérieure en évoquant de façon transparente l'ensemble des modes de gestion entre la communauté et ses communes membres.
D'une façon générale, la consultation des personnels permet de démystifier la mutualisation en l'expliquant clairement à l'ensemble des personnels.

La démarche de mutualisation peut également être réalisée en collaboration avec le Centre de gestion qui dispose d'une expérience reconnue dans le domaine de la gestion des ressources humaines et peut accompagner notamment :

- l'instauration ou l'évolution des régimes indemnitaires *(cf annexe 7)*
- l'élaboration de fiches de poste *(cf annexe 8)*
- la mise en œuvre des entretiens d'évaluation *(cf annexe 9)*
- la gestion de la pénibilité et de l'inaptitude physique *(cf annexe 10).*

ANNEXES

Annexe n°1 : Modèles de conventions de mise à disposition

Annexe n°2 : Modèle d'étude d'impact pour la création d'un service commun

Annexe n°3 : Questionnaire d'entretien à destination des élus

Annexe n°4 : Questionnaire d'entretien à destination des agents

Annexe n°5 : Cahier des charges type pour faire appel à un cabinet extérieur

Annexe n°6 : Modèle de rapport et de schéma de mutualisation

Annexe n°7 : Guide d'instauration ou d'évolution du régime indemnitaire

Annexe n°8 : Guide d'élaboration de la fiche de poste

Annexe n° 9 : Guide de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation

Annexe n° 10 : Guide de la gestion du reclassement et de l'inaptitude professionnelle…

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Groupe de travail sur les missions « Santé et Sécurité au Travail » des CDG

Le rapport de l'Inspection Générale de l'Administration du 6 juin 2014 sur les Centres de Gestion et le CNFPT, préconise de rendre les missions facultatives relatives à la santé et la sécurité au travail et à l'action sociale des CDG obligatoires. L'IGA souhaite également que les CDG participent à l'effort commun d'économies budgétaires soit par une baisse des cotisations, soit par la prise en charge d'autres missions.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG en date du 13 mai 2015 a décidé de réunir un groupe de travail pour étudier les différentes possibilités pour rendre les services relatifs à la santé et sécurité au travail des Centres de Gestion obligatoires.

L'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que :

« Les services des collectivités et des établissements … doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés, à un service commun à plusieurs collectivités ou au service créé par le centre de gestion. Les dépenses résultant de l'application du présent alinéa sont à la charge des collectivités et établissements intéressés. Le service est consulté par l'autorité territoriale sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire.

Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. A cet effet, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à un examen médical au moment de l'embauche ainsi qu'à un examen médical périodique dont la fréquence est fixée par décret en Conseil d'Etat. »

Depuis la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, les Centres de Gestion peuvent créer des services de prévention des risques professionnels, permettant de faire appel à des professionnels ayant des compétences médicales, techniques et organisationnelles.

Ainsi en vertu de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

« (…) Les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité bénéficiaire afin de définir les modalités de sa prise en charge financière. (…) »

De même l'article 26-1 de la loi n°84-53 indique que :

« Les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande. »

Concernant le financement des missions facultatives, l'article 22 de cette même loi rappelle que : « Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confient les collectivités ou établissements sont financées par ces mêmes collectivités ou établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire … .

La cotisation additionnelle est assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et les mêmes modalités que la cotisation obligatoire. Son taux est fixé par délibération du conseil d'administration. »

Le rapport de l'IGA de juin 2014 indique que « le développement de [ces] missions [facultatives] … répond à des besoins des collectivités …. » « Certaines de ces missions rencontrent un très grand succès auprès des collectivités, même les grandes collectivités non affiliées, notamment pour les services de médecine professionnelle et de prévention des risques, qu'elles ne peuvent pas toujours mettre en place elles-mêmes et pour lesquelles elles préfèrent faire appel à un organisme extérieur neutre. (…)

Ce constat permet d'envisager que certaines missions aujourd'hui facultatives soient obligatoirement proposées aux collectivités afin d'assurer une meilleure égalité de situation des agents. A ce titre, les missions de médecine de prévention, service de santé et sécurité au travail, … devraient être organisées par tous les centres de gestion. »

En effet beaucoup d'établissements demandent les services des Centres de Gestion parfois même ceux qui ne devraient pas y avoir accès. Ainsi le rapport de la Cour des comptes de février 2015 et les observations des Chambres régionales des comptes sur le fonctionnement et l'exercice des missions des CDG relèvent que des CDG interviennent (pour la médecine préventive par exemple) auprès de structures non publiques et d'organismes autres que les collectivités territoriales et établissements publics locaux en méconnaissance du principe de spécialité qui lui est applicable. C'est le cas notamment d'offices de tourisme constitués en établissements publics à caractère industriel et commercial, d'associations syndicales autorisées (ASA), organismes ne pouvant adhérer au Centre de Gestion.

Ce constat est notamment lié à la pénurie des médecins de prévention auxquels les territoires sont confrontés. Le rapport sur la médecine de prévention dans les trois fonctions publiques de septembre 2014 de l'IGA, de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, rappelle que la pénurie de médecins de prévention est constatée mais elle n'est pas mesurée de façon précise au niveau national dans les trois fonctions publiques. Ce rapport souligne que la Fonction Publique Territoriale dispose d'une mutualisation des moyens via les CDG, dont les trois quart proposent aux collectivités adhérentes une offre de service en médecine de prévention. Cette offre ne permet pas néanmoins de couvrir les agents de toutes les collectivités locales.

Ainsi ce rapport recommande également de rendre obligatoire l'organisation par les CDG de certaines missions à proposer aux collectivités, en particulier la médecine de prévention ou un service de santé et sécurité au travail : « Compte tenu des difficultés de recrutement pour un certain nombre de collectivités et de la responsabilité qui pèse sur les employeurs locaux au regard des règles en matière de santé et de sécurité au travail,

la mission estime que les centres de gestion constituent un vecteur de gestion mutualisée qui doit être privilégié et développé sur l'ensemble du territoire. De ce point de vue, la proposition du rapport de l'IGA, sur l'organisation et les missions des centres de gestion de la fonction publique territoriale et du CNFPT de rendre obligatoire la compétence de la médecine préventive apparaît tout-à-fait cohérente. »

« Par ailleurs, la mission [de l'IGA de juin 2014] a pu observer des disparités importantes entre Centres de Gestion sur le nombre et le contenu des missions proposées. Afin de mieux répondre aux besoins des collectivités et des agents, la mission propose que les Centres de Gestion organisent obligatoirement certaines de ces missions (santé et sécurité au travail et action sociale). »

Le rapport de l'IGA souligne également que « les tarifs pratiqués sont très différents d'un centre à un autre, pour la même mission. A titre d'exemple, la médecine professionnelle fait l'objet d'une facturation allant de 41€ à 76€ la visite, ou d'une cotisation additionnelle. »

Enfin la mission IGA souhaite qu' « à partir d'un constat partagé sur la situation financière globale des centres de gestion, l'affectation des excédents cumulés [soit] prise en compte dans les réflexions sur l'avenir des centres de gestion. Le développement de certaines compétences ou des réorganisations de services sans alourdissement des charges communales pourraient en être facilités. Compte tenu à la fois du stock d'excédent et du rythme du flux de recettes, il serait logique que les centres de gestion participent à l'effort financier requis des budgets locaux, soit en baissant leurs cotisations, soit en assumant des missions qui contribuent à l'optimisation des deniers publics. »

I- Etat des lieux des services relatifs à la santé et la sécurité au travail dans les Centres de Gestion

65 Centres ont participé à une enquête menée en 2014 sur les missions des Centres de Gestion relatives à la Santé, à la Sécurité et aux Conditions de Travail, soit environ 68% des établissements. De même une enquête a été menée en 2015 sur l'ensemble des missions facultatives des CDG et leurs ressources, 60 CDG ont répondu à cette enquête. Voici les principaux éléments à retenir :

A- Médecine Professionnelle

(cf. Enquête 2014 sur les missions des Centres de Gestion relatives à la Santé, à la Sécurité et aux Conditions de Travail)

85% des CDG ayant répondu ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée). Cette mission est en constante évolution depuis 2004, période où elle était exercée par 78% des établissements, en 2011 par environ 81% des CDG.

87% de ces CDG privilégient la gestion directe de ce service. Les Centres qui ont une gestion déléguée, la délègue à une association de médecine professionnelle ou à la MSA. Aucun Centre n'a délégué la gestion de ce service à un autre Centre de Gestion.

1- Missions

Plus de 90% des CDG ayant répondu, proposent les prestations suivantes :

- Visite médicale
- Visite supplémentaire
- Visite de reprise de fonctions
- Surveillance médicale particulière (pour travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes à risques particuliers…)
- Visite d'embauche
- Tiers temps : il a pour objectif de prévenir les risques professionnels, notamment par l'observation des conditions de travail. Le médecin établit ainsi une fiche de risques par poste ou service, ce qui lui permet de conseiller l'employeur dans une démarche de prévention.
- Etudes de postes.

Il faut également noter que la majorité d'entre eux proposent des audiogrammes (82%) et les vaccinations professionnelles (67%). En ce qui concerne les campagnes de radiographies : 18% de ces Centres proposent cette prestation.

Certains proposent d'autres prestations comme : une cellule d'adaptation à l'emploi (aménagement de poste avec un financement du FIPHFP), des études de maintien dans l'emploi, une exploration fonctionnelle respiratoire (E.F.R.), des spirométries, des Visio tests, des entretiens infirmiers de santé au travail, des réunions d'information, des études de locaux, des sensibilisations des agents, des rencontres thématiques, des mesures de bruit (sonomètre, dosimètre), des prescriptions d'examens complémentaires en fonction des risques professionnels identifiés, un accompagnement par la psychologue du travail en mode individuel ou collectif, une vaccination antigrippale, des analyses médicales, la participation au CHSCT, à la commission de réforme et au comité médical, la rédaction de rapports, animation de la pluridisciplinarité…

Des CDG regrettent que leur mission proposée soit incomplète faute de médecins de prévention.

2-. Nombre d'agents relevant des collectivités adhérentes

Le nombre total, pour l'ensemble des 47 CDG ayant répondu, représente 540 332 agents relevant des collectivités adhérentes. Ce nombre d'agents est très variable d'un Centre à l'autre, il peut aller de 2 567 pour le Cantal à 90 000 pour le CIG de la Grande Couronne.

Si l'on retire le chiffre de la Grande Couronne pour avoir une moyenne plus représentative du nombre d'agents relevant des collectivités adhérentes par Centre, on trouve une moyenne d'environ 9 790 agents.

3- Nombre de visites médicales réalisées

On peut constater une progression de nombre de visites médicales réalisées par les Centres de Gestion depuis 2011. On passe d'une moyenne de 5 488 visites médicales par Centre en 2011 à une moyenne de 6 212 visites en 2013.
Certains Centres soulignent que des entretiens infirmiers viennent en complément de ces visites.

4- Part des collectivités affiliées obligatoires bénéficiant de ce service, des collectivités affiliées volontaires et des CNA

La grande majorité des collectivités affiliées obligatoirement au CDG demandent à bénéficier du service de médecine professionnelle du CDG, en moyenne 79% des collectivités affiliées obligatoires au Centre.
47% en moyenne des collectivités affiliées volontaires et seulement 20% des collectivités non affiliées d'un CDG demandent ce service.

5- Les modalités de financement de ce service

Les Centres de Gestion développent différentes modalités de financement du service de médecine professionnelle : prix à l'acte, cotisation additionnelle assise sur la masse salariale des collectivités, facturation à la journée, forfait par an et par agent, cotisation obligatoire, coût horaire, facturation mensuelle…

Dans la majorité des Centres de Gestion (53% des CDG ayant répondu) il n'y a pas de tarification différente en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non. A l'inverse en 2011, 70% des CDG exerçaient une tarification différente.

Tarif moyen des services proposés :

Service proposé	Tarif moyen (en €) pour les collectivités affiliées	Tarif moyen (en €) pour les collectivités non affiliées
Une visite médicale	62	67
Une visite supplémentaire	49	54
Surveillance médicale particulière	54	58
Une visite de reprise de fonction	49	51
Une visite d'embauche	59	62
Tiers temps	28	45
Vaccinations	45	46
Audiogrammes	Le coût est généralement compris dans la visite, dans la cotisation ou l'acte n'est pas facturé. Seul un CDG le facture 80 € (que la collectivité soit affiliée ou non).	
Radiographies	Le coût est généralement compris dans la cotisation ou il est facturé à la collectivité par le cabinet de radiologie.	

Il faut noter que le tiers temps est généralement compris dans la cotisation ou le forfait, il est donc rarement établi une facturation à l'acte. De même, dans plusieurs Centres de Gestion, le coût de la vaccination est compris dans la visite médicale. En ce qui concerne

les autres services proposés, un CDG indique qu'il facture les entretiens infirmiers environ 47 euros.

6- Le nombre d'agent en charge du service

En moyenne, il y a 8 agents par Centre en charge du service de médecine. Il faut noter que pour certains Centres de Gestion les services « médecine professionnelle » et « prévention des risques professionnels » sont un seul et même service.

Il y a en moyenne 5 médecins par Centre et 2 secrétaires, assistantes ou gestionnaires. Dans la majorité des cas les médecins ne sont pas fonctionnaires et sont spécialisés en médecine du travail. Les Centres ont ensuite recours à des généralistes et des médecins qui ont suivi la formation INMA. Parmi les médecins généralistes certains suivent la formation en médecine du travail dans la Fonction Publique à l'Université de Lyon et la formation proposée par le CDG 59.

On peut également trouver dans certains Centres des infirmiers, des ingénieurs (ergonomes), des référents (maintien dans l'emploi, instances médicales, chargés de dossiers), des responsables administratifs, des psychologues, des assistantes sociales…

Nombre de médecins employés

En moyenne, il y a 3,8 médecins en équivalent temps plein par Centre de Gestion. On constate que dans la grande majorité des cas (66% des CDG ayant répondu) les médecins des Centres de Gestion ont entre 50 et 60 ans.

7- Mise en place de la pluridisciplinarité

84% des CDG ayant répondu (39 sur 45) ont mis en place la pluridisciplinarité pour le service de médecine professionnelle.

a) Médecin coordonnateur

Dans la majorité des Centres de Gestion un médecin coordonnateur est désigné (62% des CDG ayant répondu).

b) Infirmiers du travail

Les Centres de Gestion mettent petit à petit en place des infirmiers du travail dans le service de médecine professionnelle. 17 CDG sur les 46 ayant répondu à la question, ont mis en place des infirmiers du travail, deux CDG supplémentaires sont en train d'en mettre en place.

Il y a en moyenne 1,4 ETP par CDG.

La quasi-totalité de ces Centres (94%) ont mis en place un protocole d'activité en liaison avec les médecins de prévention, seul un Centre n'a pas mis en place ce protocole.

→Missions réalisées par ces infirmiers du travail :

Plusieurs missions (plus ou moins étendues selon les CDG) sont réalisées :

- entretiens infirmiers (questionnaire EVREST), médico-professionnels (sous la responsabilité du médecin de prévention et selon un protocole), suivi infirmier des agents (reprogrammation de rendez-vous)
- examens pré-médicaux
- vaccinations, audiométrie, visiométrie, biométrie (taille, poids, pouls, tension artérielle…), spirométrie, vérification des vaccinations, des examens de prévention après 50 ans (mammographies…)
- recueil de données épidémiologiques
- assister le médecin de prévention lors des visites médicales d'embauche
- tiers temps, visite de poste, visite de site, pré-visite, apprécier l'adaptation au poste de travail, orienter les agents vers les structures compétentes, participer aux actions en milieu de travail, à des actions de prévention
- modules de sensibilisation, intervenir en matière d'éducation sur la santé
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire
- participer aux réunions avec les collectivités/CHSCT en accord avec les médecins
- collaborer avec le service prévention des risques professionnels…

→Modalités de tarification :

Les modalités de tarification de cette mission diffèrent d'un CDG à l'autre.

Certains différencient les collectivités affiliées (cotisation additionnelle) et non affiliées (facturation à la journée d'intervention, exemple : 800€/jour). Ce peut-être un forfait annuel dont le tarif varie en fonction de la taille de la collectivité (ex : coût supplémentaire de 130€ si la collectivité a plus de 10 agents).

Des CDG financent ce service sur la cotisation obligatoire.

D'autres ne font pas de distinction entre les collectivités affiliées et non affiliées et facturent le service à l'année (ex : 80€/agent/an). Certains pratiquent un prix à la visite (ex : 75€/entretien infirmier). Ils fixent les modalités par convention.

Des CDG différencient les actions réalisées, exemple : l'entretien infirmier (45€ pour les collectivités affiliées et 50 € pour les CNA), le tiers temps avec les déplacements (60€ pour les collectivités affiliées et 80€ pour les CNA).

Enfin certains ne facturent pas cette mission.

c) Ergonomes

Presque la moitié des Centres ont des ergonomes dans leur service de médecine (47% des CDG ayant répondu à la question). C'est en 2007 qu'un premier Centre a eu recours à un ergonome mais la majorité de ces Centres les ont mis en place en 2011 et 2012.

Pour cette mission, ces Centres de Gestion ont en moyenne 1,3 agent en ETP.

70% de ces Centres ont mis en place un protocole d'activité en liaison avec les médecins de prévention.

→Missions réalisées

Les missions réalisées par les ergonomes sont :

- études de maintien dans l'emploi
- études de postes de travail
- action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils aux élus et DG pour les financements FIPHFP

- prestation d'ergonomie de conception, conseil sur l'aménagement et le matériel
- visites des locaux dans le cadre du tiers temps médical
- étude d'ambiances, d'organisation de service…

→Modalités de tarification

Les modalités de tarification diffèrent d'un CDG à l'autre :

- prix en fonction de qui demande la mission. Ex :
  - gratuit pour les missions exercées à la demande du médecin de prévention et dans le cadre de la convention de partenariat avec le FIPHFP. 57€/heure pour les autres interventions.
  - Pas de paiement de l'ergonome si prescrit par le médecin de prévention (inclus dans le forfait de la médecine préventive). Tarification si la demande émane de la collectivité. Sur l'aménagement de locaux et/ou accessibilités : tarif variable en fonction de la taille de la collectivité et si elle est affiliée au CDG ou non.
  - Prestation incluse dans la cotisation additionnelle appliquée pour l'adhésion au service de prévention des risques professionnels. Pour les Collectivités non adhérentes à la prévention : tarification sur la base de 40€/heure (temps de trajet, rédaction et intervention sur site)
- prix en fonction de l'acte demandé. Ex :
  - 65€/heure pour l'ergonomie de conception, sans facturation pour le maintien dans l'emploi
  - les études de maintien dans l'emploi sont financées dans le cadre de la convention signée par le CDG avec le FIPHFP. Les autres missions sont facturées 55€/heure
- facturation horaire ou à la journée sans distinction de la mission réalisée. Ex :
  - 55€/heure
  - 1027,50€HT/journée d'intervention (frais de déplacement inclus)
- facturation par le biais de :
  - la cotisation additionnelle prévention et médecine
  - la convention FIPHFP
  - la cotisation additionnelle + le forfait médecine (la mission d'ergonomie est comprise dans le financement du service médecine professionnelle)

d) Psychologues du travail

51% des CDG ayant répondu ont mis en place des psychologues du travail dans leur service de médecine professionnelle. Ces recrutements ont commencé dès 2003, bien avant les ergonomes ou les infirmiers du travail.

68% de ces Centres ont mis en place un protocole d'activité en liaison avec les médecins de prévention.

Il y a en moyenne 1,06 ETP mais beaucoup de Centres ont recours à des vacataires.

→Missions réalisées :

Les missions réalisées par les psychologues du travail de ces Centres sont :

- études de maintien dans l'emploi
- aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de prévention

- audit organisationnel, contribution aux études d'organisation, diagnostic qualité de vie au travail
- aide au recrutement
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- accompagnement à l'insertion des personnes en situation de handicap
- accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif
- prévention primaire, secondaire, tertiaire, des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
- démarches de médiation
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
- accompagnement vers les soins
- élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS...

→Modalités de tarification :

Ici aussi les modalités de tarification diffèrent d'un Centre à l'autre :

- prix en fonction de qui demande la mission. Ex :
  - gratuit pour les études de maintien dans l'emploi sollicitées par le médecin de prévention dans le cadre de la convention avec le FIPHFP ; 57€/heure pour les autres interventions
  - intervention pour un collectif : facturée ; à la demande de la collectivité : facturée ; à la demande d'un agent pour le premier entretien sans information de la collectivité : gratuite
  - Cotisation additionnelle pour les collectivités affiliées et 40€/heure pour les CNA (temps de trajet, de rédaction et d'intervention sur le site)
  - Cotisation additionnelle pour le maintien dans l'emploi et facturation selon la taille de la collectivité pour l'évaluation des RPS
- prix en fonction de l'acte demandé. Ex :
  - 80€/heure pour les actions individuelles, 110€/heure pour les actions collectives
  - cotisation additionnelle + facturation à l'heure ou forfaitairement pour certaines missions
  - 50€/heure pour les missions de consultation en médiation ; accompagnement individuel compris dans la cotisation
- facturation horaire ou à la journée sans distinction de la mission réalisée. Ex :
  - 252€/jour
  - 50€/heure charge et déplacement compris
- facturation par le biais de :
  - cotisation santé
  - cotisation additionnelle
  - mission financée par la convention FIPHFP
  - Cotisation additionnelle + forfait médecine (mission incluse dans le financement du service de médecine professionnelle)

e) Assistantes sociales

Seulement 22% des CDG ayant répondu ont mis en place des assistantes sociales. Ces recrutements ont commencé dès 2002 pour un Centre.

50% de ces Centres ont mis en place un protocole d'activité en liaison avec les médecins de prévention.

Pour cette mission, ces Centres peuvent avoir de 0,5 ETP à 15,7 ETP pour le CIG de la Petite Couronne. La moyenne correspond à 3,45 ETP par Centre. Si l'on retire les données du CIG de la Petite Couronne, on trouve une moyenne de 1 ETP par CDG. Il faut noter que des Centres ont recours à des vacataires.

→Missions réalisées :

Les missions réalisées par les assistantes sociales sont :

- soutien individuel aux agents
- élaboration et suivi de projet d'aide
- orientation vers des organismes
- accompagnement dans les démarches administratives pour l'élaboration de dossiers (mutuelles, prévoyance, retraite), aide à la rédaction de courriers (Comité Médical, Commission de Réforme...), aides financières (CNAS...), informations diverses
- présence à la cellule maintien dans l'emploi
- intervention à la demande des agents, des employeurs, des médecins du travail auprès des agents des collectivités
- participation à certaines prises en charge pluridisciplinaires
- action de sensibilisation en collectivités.

→Modalités de tarification :

Les modalités de tarification diffèrent d'un Centre de Gestion à l'autre :

- prestation non facturée
- 80€/agent/an
- intégration à la cotisation ou incluse dans le financement du service (forfait médecine + cotisation additionnelle)
- convention…

B- Prévention des risques professionnels

(cf. Enquête 2014 sur les missions des Centres de Gestion relatives à la Santé, à la Sécurité et aux Conditions de Travail)

Presque la totalité des Centres de Gestion ont un service de prévention des risques professionnels : 60 CDG sur les 63 ayant répondu, ce qui représente 95% des réponses. Il y a une très grande implication des Centres dans la mise en place de la mission de prévention des risques.

1- Nombre de collectivités bénéficiaires de ce service

En moyenne il y a environ 411 collectivités par Centre, mais ce chiffre varie, il peut aller de 32 collectivités à 947 selon les CDG. Dans la grande majorité des cas, toutes les collectivités affiliées demandent ce service, certaines CNA le demandent également.

2- Le service « prévention des risques professionnels » dispose-t-il d'un ergonome ?

40% des Centres ont au moins un ergonome dans ce service. Il faut toutefois noter, parmi les 60% de CDG sans ergonome pour ce service, que certains d'entre eux ont des ergonomes mais dans un autre service tel que le service médecine professionnelle. Pour d'autres, leurs agents sont en cours de formation en ergonomie ou la mise en place d'un ergonome est en cours.

3- Missions

Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :

- Conseil auprès des collectivités
- Elaboration et mise en ligne de documents
- Sensibilisation des agents de prévention
- Visites de locaux
- Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).

Les missions d'études de postes en lien avec le médecin de prévention, d'inspection et d'élaboration d'un rapport d'inspection sont réalisées dans plus de 65% des Centres.

En ce qui concerne l'accompagnement pour le document unique (DU), il faut noter que :

- le nombre de collectivités suivies par un CDG augmente depuis 2011 : on passe d'une moyenne de 33 collectivités suivies en 2011 à 63 en 2013.
- le nombre de DU réalisés augmente également : on passe d'une moyenne de 41 DU réalisés sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés par Centre en 2011 (ce qui représente environ 11% des collectivités et établissements affiliés), à plus de 79 en 2013 (ce qui représente environ 16% des affiliés).

Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. Les Centres qui ont pu renseigner ces éléments ont généralement passé cette convention.

Certains Centres de Gestion réalisent d'autres activités dans le cadre du service de prévention, telles que :

- La réalisation de dossiers d'aides relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un diagnostic santé et sécurité au travail avec élaboration d'un rapport de visite
- La formation des assistants de prévention en collaboration avec le CNFPT
- L'animation de réseaux (assistants et conseillers de prévention…)
- Dosimétrie du bruit, mesure d'éclairement
- La participation aux réunions du FIPHFP, au CHSCT
- Cellule d'analyse et de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles
- Des réunions d'information auprès des agents des collectivités, réunions de sensibilisation sur la réalisation du DU auprès des élus

- Développer l'accessibilité des locaux professionnels, intervention pour la conception des lieux de travail
- Développer l'apprentissage des travailleurs en situation de handicap (dans le cadre de la convention avec le FIPHFP)
- Mise à jour des DU
- Conduite de projets (enquête de qualité de vie au travail…)
- Conseil auprès des collectivités
- Un réseau de prévention dans le secteur des aides à domicile
- Le suivi de la convention FIPHFP/CDG
- Partenariat avec le FNP, aide au montage des demandes de subventions du FNP
- L'accompagnement à la conciliation en cas de litiges…

4- Convention avec le Fonds National de Prévention (FNP)

Sur le 61 CDG ayant répondu à cette question, 34 ont passé une convention avec le FNP. On constate donc que plus de la moitié des CDG ont passé une convention (56%).

5- Moyens humains

En moyenne il y a environ 4 agents par Centre en charge du service de prévention (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…). Ce chiffre varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à 18 pour un CIG.

Une grande majorité des CDG ayant répondu (environ 79%) ont dans leur service « prévention » des assistants, conseillers de prévention ou ACFI. Un même agent peut être assistant ou conseiller de prévention dans une collectivité et ACFI dans une autre collectivité. Cette possibilité n'est pas utilisée par tous ces CDG. Pour 53% de ces Centres, les agents n'exercent qu'une seule mission : assistant/conseiller de prévention ou ACFI.

6- Tarification et financement

Dans la majorité des Centres (55%), il n'y a pas de tarification différente en fonction des collectivités territoriales et établissements publics affiliés ou non.

Beaucoup de CDG financent ce service par la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés et par convention pour les CNA. Toutefois en fonction des missions exercées par le service, une tarification spécifique peut venir en complément.

Le tableau suivant présente une moyenne générale des facturations proposées par les Centres de Gestion :

Modalités de financement	Pour les collectivités affiliées (moyenne sur l'ensemble des réponses)	Pour les collectivités non affiliées (moyenne sur l'ensemble des réponses)
Prix à la journée	332€/Jour	446,60€/Jour
Tarification horaire	43€/Heure	54,40€/Heure
% de cotisation additionnelle	0,9%	-
Financement avec la cotisation obligatoire	5,5% des CDG financent avec la cotisation obligatoire	-
Modalités de financement en fonction de la mission concernée :		
- Elaboration d'un rapport d'inspection	50,70€/H	60€/H
- Visites de locaux	70,35€/H	-
- Conseil auprès de collectivités	11,60€/H	19€/H
- Mission d'inspection	48€/H (la mission d'inspection et l'élaboration du rapport peuvent-être comprises dans le même tarif dans certains CDG). Cette mission peut également être facturée à la journée	65€/H (la mission d'inspection et l'élaboration du rapport peuvent-être comprises dans le même tarif dans certains CDG). Cette mission peut également être facturée à la journée
- Sensibilisation des assistants / conseillers de prévention	30,90€/H	38,25€/H
- Etudes de postes en lien avec le médecin de prévention	Généralement compris dans le tarif médecine ou dans la cotisation additionnelle ou la convention FIPHFP	-
- Etudes de postes de l'ergonome	24,50€/H	35€/H
- Elaboration et mise en ligne de documents	Gratuit	Gratuit
- Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU)	38€/H	40,50€/H

C- Les moyens financiers des Centres de Gestion

(cf. Enquête 2015 sur les missions facultatives des Centres de Gestion)

1- La mise en place d'une comptabilité analytique

Bien qu'elle soit facultative, les Chambres régionales des Comptes rappelaient régulièrement que l'obligation d'autofinancement des services facultatifs donnait à la comptabilité analytique, règle de bonne gestion, un caractère incontournable.

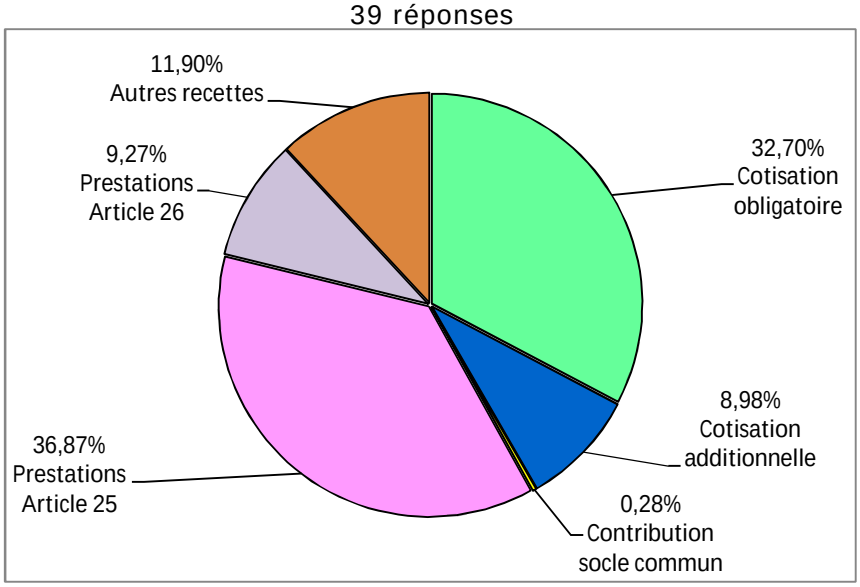
En 2015, une très grande majorité de CDG a adopté une comptabilité analytique (78,46%). Parmi les Centres ayant répondu ne pas avoir mis en place un système de comptabilité analytique, 70% indiquent l'envisager en 2015.

2- Les recettes des Centres de Gestion

Les recettes de fonctionnement des CDG sont composées du produit des cotisations obligatoires, des cotisations additionnelles et des remboursements pour prestations de service prévues aux articles 25 et 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 33-3 du décret n°85-643 du 26 janvier 1985), depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012, du produit des contributions issues de l'adhésion au socle commun, mais également des subventions diverses pouvant leur être accordées.

Les ressources moyennes des 39 Centres ayant répondu s'élèvent en moyenne à 4,21 millions d'euros (+2,53% par rapport à 2012). Mais la disparité entre les établissements est très importante. Le minimum est de 955 004 euros, le maximum est de 16 millions d'euros. L'étendue de l'échelle des recettes est à l'image des différences de population et d'attractivité du secteur public local entre les départements. Ces écarts s'expliquent également par le développement relativement important des missions facultatives chez certains CDG et par une pratique très variable de leur financement.

Répartition des recettes de fonctionnement en 2014
39 réponses



a) Le poids relatif des cotisations obligatoires : 32,70% des recettes

Les cotisations obligatoires versées par les collectivités affiliées s'élèvent en moyenne à 1 377 951 € et représentent 32,70% des ressources totales. Le montant de ces recettes varie de 233 534 à 3 412 548 euros.

La répartition des recettes varie beaucoup selon les Centres. Les cotisations obligatoires, par exemple, peuvent représenter de 9,27% à 72,73% des recettes.

Les Centres pour lesquels les cotisations obligatoires représentent moins de 15% des recettes sont des établissements aux budgets importants, de plus de 5 millions d'euros en moyenne.

Le montant de la cotisation obligatoire dépend de la masse salariale des collectivités, mais également du taux voté par chaque CDG. 84,91% d'entre eux (soit 45 Centres sur 53 dont les données ont été transmises) ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal, c'est-à-dire 0,80%.

Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,80%, le taux moyen est de 0,72%, le minimum de 0,60% et maximum de 0,77%.

Pour les 8 Centres votant un taux de cotisation obligatoire inférieur au maximum légal, il est intéressant de noter que 5 prélèvent en complément une cotisation additionnelle.

b) L'instauration de cotisations additionnelles : 8,98% des recettes

Sur 53 Centres ayant répondu, 46 ont mis en place des cotisations additionnelles, soit 86,79% des CDG, à des taux qui s'échelonnent entre 0,05 et 1,21%, la moyenne se situant à 0,42%.

La cotisation additionnelle représente 8,98% des recettes totales des CDG. Les recettes issues des cotisations additionnelles s'élèvent à 378 651€ par CDG. Le montant de ces recettes varie de 36 897 à 1 991 124€.

c) Les contributions au socle commun : 0,28% des recettes

Les collectivités qui choisissent d'adhérer au socle, instauré par la loi du 12 mars 2012, acquittent une contribution dont le plafond est fixé à 0,2% de leur masse salariale et sont représentées par un collège spécifique au Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

Sur les 48 CDG ayant répondu, 26 (54,17%) ont indiqué qu'au moins une collectivité non affiliée (CNA) avait adhéré au socle. Dans la majorité des départements (52%), au 1er janvier 2015, moins de 33% des CNA avaient adhéré. Toutefois, dans près de 40% des établissements, c'est la quasi-totalité des CNA qui a fait cette démarche.

Le taux de contribution est en moyenne de 0,11%. 6 CDG sur 26 (23%) ont indiqué appliquer un taux variable en fonction des CNA et des missions demandées au Centre. Un CDG souligne facturer l'exercice du secrétariat des instances médicales par voie conventionnelle en fonction de la dépense réelle, en fixant un prix par dossier.

La part des recettes issues de ces contributions dans les ressources perçues en 2014 sont relativement faibles (0,28%), la grande majorité des CNA ayant adhéré en 2015.

d) Les prestations de service : plus de 46% des recettes

Les refacturations pour mise à disposition de personnel (Article 25 de la loi n°84-53) représentent 36,87% des recettes et constituent la première ressource des budgets des Centres de Gestion.

En moyenne, les prestations de service au titre de l'article 25 s'élèvent à 1 553 714€ par CDG. Néanmoins, d'importantes disparités existent, pour certains CDG, il s'agit d'une recette conséquente représentant plus de 60% des ressources et, pour d'autres, la part correspondante ne dépasse pas les 4%.

Les conventions et remboursements au titre des prestations de service issues de l'article 26 de la loi n°84-53 représentent 9,28% des recettes totales et 390 565€ en moyenne par Centre.

Plus de 75% des CDG distinguent les missions relevant de la cotisation additionnelle, des partenariats ou des activités relevant de la tarification mais seulement 8% des Centres mettent en œuvre une répartition de la cotisation additionnelle en fonction des délibérations des collectivités.

Les chambres régionales ont eu l'occasion de rappeler à l'instar du jugement du tribunal administratif de Clermont Ferrand du 6 décembre 2005 (n°0501215) que les CDG devaient mettre en œuvre une répartition de la cotisation additionnelle en fonction des délibérations des collectivités. Le CDG doit être en possession des délibérations des collectivités ne souhaitant pas souscrire à ces services (CRC Alsace, CDG du Bas Rhin, 15 novembre 2013).

e) Les autres recettes : 12% du total

Les autres recettes représentent près de 12% du total. Elles s'élèvent à 501 497€ par Centre. Il s'agit principalement :

- des compensations versées par le CNFPT (1,33%)
- des conventionnements avec la CNRACL (1,40%)
- des conventionnements avec le FIPHFP (2,25%)
- des conventionnements avec le FNP (0,40%)
- des contributions versées par les collectivités pour la prise en charge des FMPE (1,35%)
- des produits de la vente de documentation (0,01%)
- du remboursement du coût lauréat (0,76%)
- de frais de dossier versés par les candidats aux concours (0,09%)
- de dons, legs, subventions et autres types de recettes (4,31%).

3- Les dépenses des Centres de Gestion

En moyenne, les dépenses de fonctionnement pour les 39 CDG ayant répondu s'élèvent à 3 486 762€ par Centre.

Les charges liées à l'exercice des missions facultatives sont les plus importantes : 60,98%.

Comme l'indiquait l'IGA dans son rapport consacré aux CDG en juin 2014, les Centres connaissent des situations budgétaires très diverses, marquées par :

- les moyens limités des Centres à faibles ressources qui doivent faire face aux mêmes missions
- le développement important des missions facultatives chez certains, la quasi-absence de telles prestations chez d'autres
- une pratique très variable du financement des services.

Ainsi, les budgets atteignent des montants très différents sans rapport avec la taille de l'établissement.

Certains CDG sont confrontés à des difficultés structurelles ou conjoncturelles. Il peut s'agir :

- d'une assiette de cotisation trop pauvre amenant une cotisation insuffisante
- de la typologie du département et des collectivités affiliées
- des remboursements d'heures syndicales conséquents
- d'un nombre important de fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- d'un emprunt important
- de l'impossibilité de réaliser des économies d'échelle
- de la mise en œuvre de nouvelles missions obligatoires sans ressources supplémentaires

- de la mise en œuvre de missions facultatives se révélant déficitaires.

a) Dépenses de fonctionnement général : 13% des dépenses totales

Les charges de fonctionnement général qui représentaient en 2012 environ 13,28% en moyenne du total des dépenses, sont essentiellement composées des primes d'assurance, des charges indirectes (fournitures, …), des rémunérations d'intermédiaires et honoraires, des frais de déplacement, missions et réception, des frais d'entretien et de réparation et des locations mobilières et immobilières.

b) Dépenses liées aux missions obligatoires

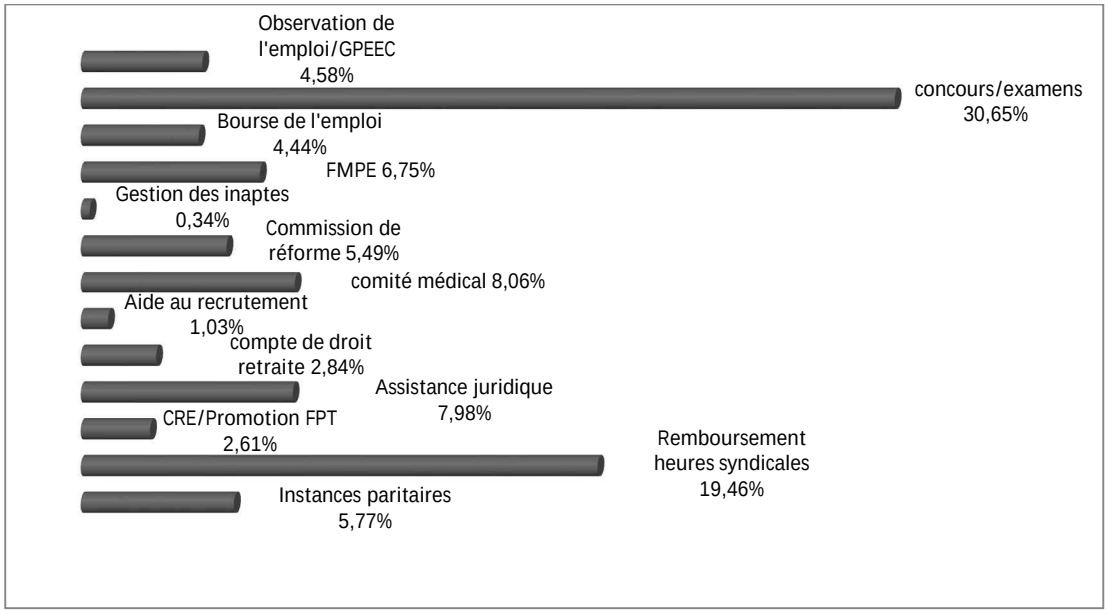
En matière de missions obligatoires, les dépenses les plus lourdes recouvrent l'organisation des concours et le remboursement des heures syndicales (respectivement 30,65% et 19,46% de la part de la cotisation obligatoire).

Parmi les nouvelles compétences confiées aux CDG depuis 2012, il faut noter la part importante des charges liées au secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux (5,49% et 8,06%) et à l'assistance juridique (7,98%) dans les dépenses liées aux missions obligatoires.

L'assistance à fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite et l'aide au recrutement se mettent en place plus progressivement.

On pourra observer également le développement des actions de promotion de la Fonction Publique Territoriale et un nombre de Conférences régionales de l'emploi organisées plus grand, ce qui entraîne une charge plus importante sur ce poste de dépenses.

Part des dépenses liées aux missions obligatoires en 2014
39 répondants



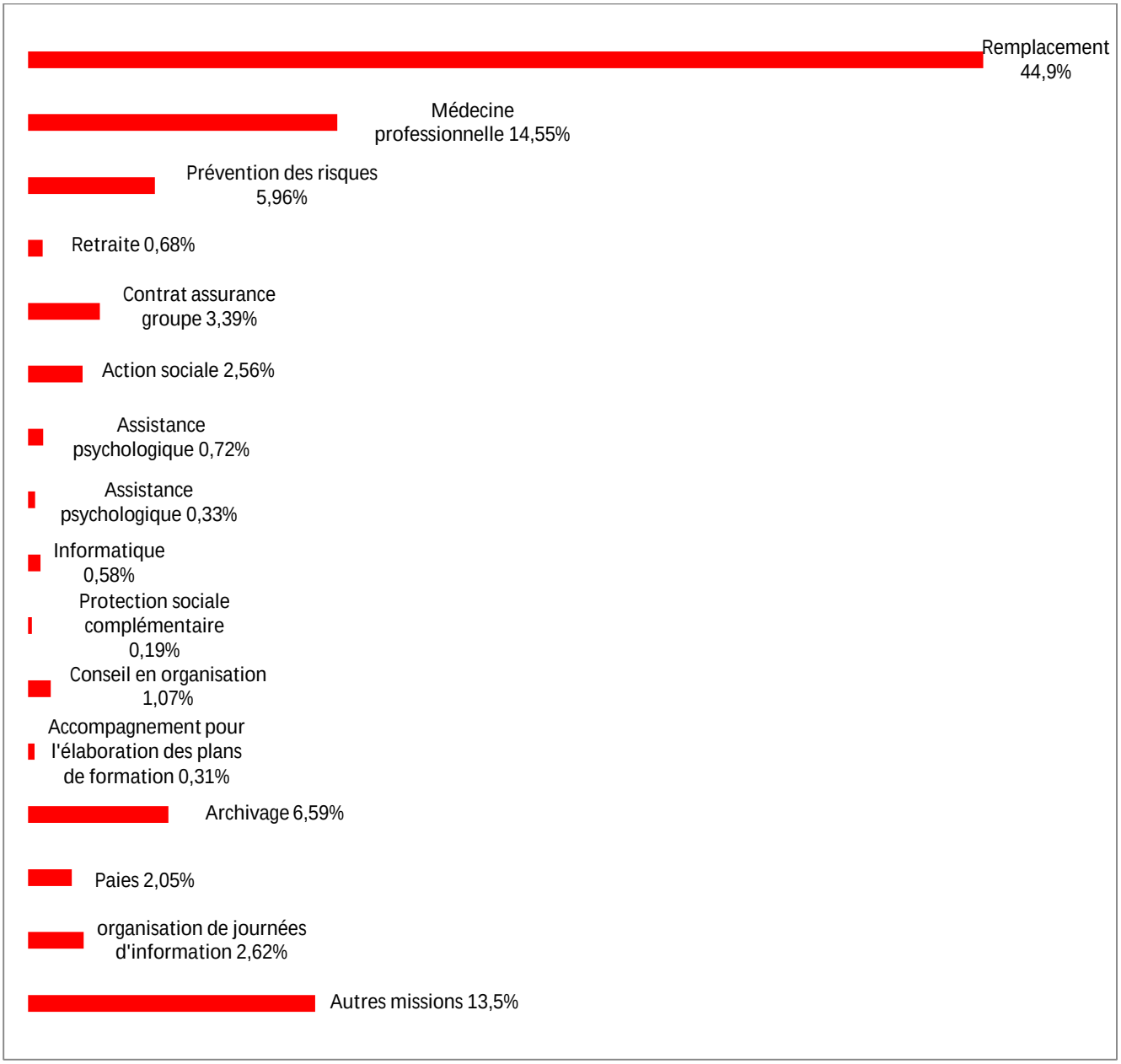
c) Dépenses liées à l'exercice des missions facultatives

En matière de missions facultatives, les Centres de Gestion supportent les charges les plus lourdes dans le domaine du remplacement des agents et de la médecine professionnelle. La part des dépenses liées à chacune des missions optionnelles proposées par les CDG sur les budgets de fonctionnement a évolué ces 4 dernières années.

Ainsi, les coûts liés aux missions de santé-sécurité au travail (y compris l'assistance psychologique) ont sensiblement augmenté depuis la modification des textes réglementaires en 2012 et le développement d'équipes pluridisciplinaires dans les CDG.

D'autres compétences ont connu une activité croissante comme l'archivage ou la gestion des paies.

Dépenses liées aux missions facultatives en 2014
39 répondants



II- Les perspectives d'évolution

Les missions obligatoires des Centres de Gestion sont définies à l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ainsi :

« I.- Les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, …. Ils sont chargés d'établir, … un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Ces documents sont portés à la connaissance des comités techniques.

II.- Les centres de gestion assurent pour leurs fonctionnaires, … et pour l'ensemble des fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes, sous réserve des dispositions du II de l'article 12-1 :

1° L'organisation des concours de catégories A, B et C prévus à l'article 44 et des examens professionnels prévus aux articles 39 et 79 ainsi que l'établissement des listes d'aptitude en application des articles 39 et 44 ;

2° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;

3° La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C ;

4° La publicité des tableaux d'avancement établis en application de l'article 79 ;

5° La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C ;

6° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, de catégories A, B et C ;

7° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité

8° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 bis ;

9° Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus à l'article 28 ;

9° bis Le secrétariat des commissions de réforme ;

9° ter Le secrétariat des comités médicaux ;

10° Le fonctionnement des comités techniques dans les cas et conditions prévus à l'article 32 ;

11° Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit dans les cas prévus au second alinéa des 1° et 2° du I de l'article 100-1 ;

13° Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives ;

14° Une assistance juridique statutaire ;

15° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;

16° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

III.- Les centres de gestion assurent pour l'ensemble des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 les missions énumérées aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7° et 8° du II du présent article, ainsi que l'organisation des concours et examens professionnels d'accès

aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, animation et police municipale.

IV.- Une collectivité ou un établissement non affilié au centre de gestion peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° du II sans pouvoir choisir entre elles. Elles constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines. »

Plusieurs possibilités sont envisageables pour la mise en place de manière obligatoire dans l'ensemble des Centres de Gestion, des missions relatives à la médecine professionnelle et à la prévention des risques professionnels :

- Missions obligatoires au sens du II de l'article 23 de la loi n°84-53 : ces missions mises en place dans chaque CDG sont à destination des collectivités et établissements affiliés
- Missions obligatoires au sens du III de l'article 23 de la loi n°84-53 : ces missions sont à destination de l'ensemble des collectivités et établissements publics
- Missions obligatoires dans le cadre du socle de compétences mis en place avec la loi de 2012 : IV de l'article 23 de loi n°84-53 : ces missions sont à destination des collectivités/établissements affiliés et pour les collectivités/établissements non affiliés qui souhaitent en bénéficier.

De même les Centres de Gestion doivent-ils mettre en place un service de médecine et de prévention ou peuvent-ils différencier les deux (médecine et prévention) : le service de médecine étant plus coûteux et plus difficile à mettre en place avec les médecins de prévention que le service de prévention des risques professionnels.

A- Missions obligatoires au sens du II de l'article 23 de la loi n°84-53 : ces missions sont à destination des collectivités et établissements affiliés

1- Services de médecine préventive et de prévention des risques obligatoires

a) Avec une augmentation de la cotisation obligatoire

Ce scenario, avec une augmentation de la cotisation obligatoire est peu envisageable au vu des différentes remarques de l'IGA et des Chambres régionales des comptes.

Toutefois s'il était envisageable, plusieurs questions se poseraient :

- De combien faudrait-il augmenter la cotisation obligatoire ?
- Quel serait le seuil maximum du taux de la cotisation obligatoire ? Doit-il être augmenté ?

Les dépenses supportées par les CDG pour l'exercice des missions obligatoires énumérées aux articles 23 et 100 sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés.

Le montant de la cotisation obligatoire dépend de la masse salariale des collectivités, mais également du taux voté par chaque CDG.

84,91% d'entre eux ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal, c'est-à-dire 0,80%.

Si d'autres missions deviennent obligatoires le taux maximum devrait être réévalué.

Le service de médecine professionnelle (art.26-1 loi 84-53) est actuellement financé par convention ou par une cotisation additionnelle et le service de prévention (art.25 loi 84-

53) par convention. S'ils deviennent obligatoires il faudrait envisager un transfert de ces financements vers la cotisation obligatoire sinon il y aura une perte pour les CDG.

Pour rappel, la médecine professionnelle représente plus de 14% des dépenses d'un CDG liées aux missions facultatives et la prévention des risques représente environ 6%. Ainsi l'ensemble de ces services représente environ 20% des dépenses relatives aux missions facultatives.

L'augmentation du taux maximum légal de la cotisation obligatoire est envisageable mais peu réalisable politiquement.

b) Sans augmentation de la cotisation obligatoire

Il faut noter que si le service de médecine professionnelle (art.26-1 loi 84-53) actuellement financé par convention ou par une cotisation additionnelle ainsi que le service de prévention (art.25 loi 84-53) financé par convention, deviennent obligatoires sans augmentation de la cotisation obligatoire il y aura une perte pour les CDG avec une diminution de leur financement. En effet, l'ensemble de ces services représente environ 20% des dépenses relatives aux missions facultatives et ils ne seront plus « facturés » dans le cadre des missions facultatives.

Actuellement les prestations de l'article 25 et la cotisation additionnelle représentent environ 45% des recettes de fonctionnement des CDG et cette part diminuerait forcément si ces missions devenaient obligatoires.

Ainsi si le service de médecine et le service de prévention deviennent obligatoires sans augmentation de la cotisation obligatoire, les finances des CDG vont diminuer et il n'y aura pas de compensation financière du service fait. Cette hypothèse n'est donc pas envisageable pour les CDG.

c) Services obligatoires, sans augmentation de la cotisation obligatoire mais avec une contribution

Les dépenses supportées par les Centres de gestion pour l'exercice de missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confient les collectivités ou établissements sont financées par ces mêmes collectivités ou établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire.

La cotisation additionnelle est assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et les mêmes modalités que la cotisation obligatoire. Son taux est fixé par délibération du conseil d'administration.

Un système de cotisation additionnelle pour les services de médecines professionnelles et de prévention des risques professionnels, financée par les collectivités et établissements affiliés qui souhaitent bénéficier de ces missions pourrait être envisageable.

Ainsi les CDG auraient l'obligation de proposer ces missions et les collectivités et établissements publics affiliés auraient la possibilité d'être bénéficiaires de ces prestations contre rémunération via une cotisation additionnelle.

2- Service de prévention des risques obligatoire et service de médecine préventive facultatif

a) Avec une augmentation de la cotisation obligatoire

Comme vu précédemment l'augmentation du taux maximum légal de la cotisation obligatoire est envisageable mais peu réalisable politiquement.

b) Sans augmentation de la cotisation obligatoire

La mission de prévention des risques professionnels ne correspond qu'à 6% des dépenses liées aux missions facultatives contrairement à la médecine professionnelle qui correspond à presque 15% de ces dépenses.

Actuellement 95% des Centres de Gestion ont mis en place un service de prévention et 85% ont un service de médecine.

La mise en place d'un service de prévention dans tous les CDG financé via la cotisation obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés et via une cotisation additionnelle pour les collectivités non affiliées (CNA) pourrait peut-être être envisageable. Le service de médecine professionnelle resterait quant à lui facultatif (avec un financement via une cotisation additionnelle ou par convention).

Cette solution serait satisfaisante aux yeux du gouvernement et des CDG :

- pas d'augmentation de la cotisation obligatoire
- une mission obligatoire supplémentaire pour les CDG
- contribution à l'effort financier des collectivités territoriales
- perte financière des CDG limitée au vu des objectifs, avec une participation des CNA
- image des CDG renforcées
- libre choix laissé aux CNA d'adhérer ou non à ces services.

B- Missions obligatoires au sens du III de l'article 23 de la loi n°84-53 : ces missions sont à destination de l'ensemble des collectivités et établissements

1- Services de médecine préventive et de prévention des risques obligatoires

Cette hypothèse envisage que les services de médecine et de prévention des risques professionnels soient obligatoirement mis en place par les Centres de Gestion et délivrés aux collectivités affiliées, aux affiliées volontaires et aux collectivités non affiliées.

a) Avec une augmentation de la cotisation obligatoire

Comme vu au II- A- 1- a) l'augmentation du taux maximum légal de la cotisation obligatoire est envisageable voir obligatoire dans ce cas de figure où toutes les collectivités (affiliées ou non) pourraient bénéficier de ce service mais peu réalisable politiquement.

b) Sans augmentation de la cotisation obligatoire

Si le service de médecine et le service de prévention deviennent obligatoires et à l'attention de l'ensemble des collectivités et établissements publics sans augmentation de la cotisation obligatoire, les finances des CDG vont considérablement être impactées et il n'y aura pas de compensation financière du service fait. Cette hypothèse n'est donc pas envisageable pour les CDG.

c) Services obligatoires, sans augmentation de la cotisation obligatoire mais avec une contribution

Comme vu précédemment au II-A-1-c), il faudrait envisager un système de cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements (affiliés ou non) qui souhaiteraient bénéficier de ces missions qui seront obligatoirement proposées par les CDG.

Ces missions seraient ainsi obligatoires pour les CDG et facultatives pour les collectivités/établissements ; ils n'y adhèrent que s'ils le souhaitent contre le paiement du coût des prestations via une cotisation additionnelle.

Ainsi les CDG auraient l'obligation de proposer ces missions et les collectivités et établissements publics auraient la possibilité d'être bénéficiaires de ces prestations contre rémunération via une cotisation additionnelle.

2- Service de prévention des risques obligatoire et service de médecine préventive facultatif

a) Avec une augmentation de la cotisation obligatoire

Comme vu précédemment l'augmentation du taux maximum légal de la cotisation obligatoire est envisageable mais peu réalisable politiquement.

b) Sans augmentation de la cotisation obligatoire

Contrairement au II-A-2-b) la mise en place d'un service de prévention dans tous les CDG financé via la cotisation obligatoire, ne sera pas financée via une cotisation additionnelle pour les collectivités non affiliées. Il y aura donc une diminution des ressources pour les CDG et une augmentation des dépenses pour un service rendu à toutes les collectivités.

Le service de médecine professionnelle resterait quant à lui facultatif (avec un financement via une cotisation additionnelle ou par convention).

L'hypothèse de la mise en place d'un service de prévention dans tous les CDG financé via la cotisation obligatoire (sans augmentation du taux) pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, demanderait un effort financier de la part des Centres de Gestion. Le service de médecine professionnelle resterait quant à lui facultatif (avec un financement via une cotisation additionnelle ou par convention).

C- Missions obligatoires dans le cadre du socle de compétences mis en place avec la loi de 2012 : IV article 23 de loi n°84-53 : ces missions sont à destination des collectivités/établissements affiliés et pour les collectivités/établissements non affiliés qui souhaitent en bénéficier.

Les collectivités et établissements non affiliés (CNA) contribuent au financement des missions visées au IV de l'article 23 dont elles ont demandé à bénéficier, dans la limite d'un taux fixé par la loi et du coût réel des missions. La contribution est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie.

Les collectivités qui choisissent d'adhérer au socle, instauré par la loi du 12 mars 2012, acquittent une contribution dont le plafond est fixé à 0,2% de leur masse salariale

Le taux de cette cotisation est fixé par délibération du conseil d'administration des CDG.

1- Services de médecine préventive et de prévention des risques obligatoires

a) Avec une augmentation de la cotisation obligatoire et de la contribution au socle

Comme vu au II- A- 1- a) l'augmentation du taux maximum légal de la cotisation obligatoire et de la contribution au socle est envisageable mais peu réalisable politiquement.

b) Sans augmentation de la cotisation obligatoire et de la contribution au socle

Si le service de médecine et le service de prévention deviennent obligatoires et à l'attention de l'ensemble des collectivités et établissements publics sans augmentation de la cotisation obligatoire ou de la contribution au socle, les finances des CDG vont considérablement être impactées et il n'y aura pas de compensation financière du service fait. Cette hypothèse n'est donc pas envisageable pour les CDG.

c) Services obligatoires, sans augmentation de la cotisation obligatoire mais avec une augmentation de la contribution au socle

Cette hypothèse serait difficilement justifiable auprès des CNA qui auraient l'impression de payer le service (surtout au vu du coût de la médecine professionnelle) pour les collectivités affiliées.

De même l'IGA n'étant pas favorable à l'augmentation du taux de la cotisation obligatoire, il risque d'en être de même pour la contribution au socle pour les CNA.

De plus le socle étant insécable les CNA ne pourraient pas demander une diminution de leur contribution si elles ne souhaitaient pas bénéficier du service de médecine et de prévention des CDG.

Cette hypothèse est difficilement justifiable et peu réalisable politiquement.

2- Service de prévention des risques obligatoire et service de médecine préventive facultatif

a) Avec une augmentation de la cotisation obligatoire et de la contribution au socle

Comme vu ci-dessus l'augmentation du taux maximum légal de la cotisation obligatoire et de la contribution au socle est envisageable mais peu réalisable politiquement.

b) Sans augmentation de la cotisation obligatoire et de la contribution au socle

Ici nous sommes confrontés aux mêmes problématiques qu'au II-B-2-b). La mise en place d'un service de prévention dans tous les CDG financé via la cotisation obligatoire et la contribution au socle pour les collectivités non affiliées, sans augmentation de leur taux, impliquera une diminution des ressources pour les CDG et une augmentation des dépenses pour un service rendu quasiment à toutes les collectivités.

Le service de médecine professionnelle resterait quant à lui facultatif (avec un financement via une cotisation additionnelle ou par convention).

L'hypothèse de la mise en place d'un service de prévention dans tous les CDG financé via la cotisation obligatoire et la contribution au socle (sans augmentation du taux) pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, demanderait un effort financier de la part des Centres de Gestion. Le service de médecine professionnelle resterait quant à lui facultatif (avec un financement via une cotisation additionnelle ou par convention).

Ainsi au vu de tous ces éléments les encadrés sur fond jaune apparaissent comme les plus réalisables.

Projet d'accord PPCR : avenir de la fonction publique

Suite à la publication du rapport de Bernard PECHEUR en novembre 2013, Marylise LEBRANCHU a engagé des négociations avec les organisations syndicales et les associations d'élus dans le cadre d'un agenda social.

Dans un premier temps les échanges ont porté sur :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord ayant été signé le 8 mars 2013 avec l'unanimité des organisations syndicales représentatives et des employeurs
- un projet de loi qui permettra, pour la première fois depuis trente ans, de revisiter l'ensemble des droits et obligations des fonctionnaires et de transposer dans la fonction publique les mesures de prévention des conflits d'intérêts.
Ce projet déposé au Bureau de l'Assemblée Nationale en juillet 2013 n'a toutefois pas encore fait l'objet d'une première lecture
- l'abrogation du jour de carence qui figurait dans la loi de finances pour 2014
- la prévention des risques psycho-sociaux qui a conduit à la signature d'un protocole fin 2013
- l'avenir des retraites avec la promulgation de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014.

L'agenda social de la rentrée 2014 a été marqué par la conduite de 2 négociations portant sur l'avenir de la fonction publique et la qualité de vie au travail. La négociation sur l'avenir de la fonction publique « doit faire franchir une nouvelle étape au statut de la fonction publique, avec une profonde rénovation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations dans les trois fonctions publiques et une réforme de la gestion des ressources humaines ».

Cette négociation s'est déroulée jusqu'au mois de juin 2015 et a abordé les sujets de la simplification de la gestion des ressources humaines de l'Etat, du développement de la mobilité entre fonctions publiques, du renforcement de l'attractivité de la fonction publique. La négociation sur la qualité de vie au travail, qui s'est déroulée jusqu'en novembre 2014 a permis d'aborder, dans un projet d'accord cadre, les questions relatives à l'organisation du travail, la mise en place de démarches participatives et collectives autour de projets de service et le développement de démarches locales d'amélioration des conditions de travail.

Toutefois, cet accord sur le bien-être au travail n'a pas abouti.

Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a présenté le 9 juillet dernier le projet d'accord relatif à l'« avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations », et a fixé au 30 septembre 2015 l'échéance à laquelle la position de l'AMF et des organisations syndicales sur ce texte doit lui être communiquée.

Ce projet a été présenté à ses débuts comme une réforme statutaire en profondeur. Au fils des discussions, les échanges ont porté principalement sur les reçus-collés, l'avancement d'échelon au temps minimum, l'accès direct dans les cadres d'emplois de catégorie C.

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique définit les conditions de validité des accords dans la Fonction publique. Ils ne sont valables que s'ils sont signés par des syndicats représentant plus de 50% des voix.

Introduction générale

Elle reflète l'esprit initialement souhaité au début des négociations et réaffirme le souhait de maintenir les socles de la construction statutaire en confirmant la fonction publique de carrière, la complémentarité des trois versants, l'égalité d'accès par le concours, le maintien des catégories A, B et C …
Ce préambule revient sur certaines spécificités de la fonction publique territoriale notamment en matière de recrutement et annonce le calendrier de la réforme qui sera mise en œuvre par paliers de 2016 à 2020.

La révision des modalités et conditions de recrutement

Dans l'axe 1-1-1, après avoir réaffirmé l'égalité d'accès à la fonction publique par la voie du concours, l'accès direct dans la FPT est dénoncé. Le Gouvernement souhaite revenir sur cette modalité de recrutement et l'encadrer.
Il prévoit, après l'évaluation des procédures de recrutement auxquelles seront associées les organisations membres du conseil commun de la Fonction Publique, de :

- rénover les épreuves des concours
- mettre en place des mesures relatives aux listes d'aptitudes des concours de la fonction publique territoriale dégagées par le CSFPT
- développer le concours sur titres
- encadrer le recrutement sans concours dans le premier grade de catégorie C pour introduire plus de transparence et favoriser l'insertion sociale.

La création de nouveaux espaces communs corps et cadres d'emplois

Le Gouvernement souhaite, dans l'axe 1-1-2 uniformiser l'architecture statutaire des 3 versants de la fonction publique et propose :

- que certains corps et cadres d'emplois bénéficient 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
- que certaines démarches de gestion soient communes, comme l'organisation de concours uniques ou communs ou la mise en place de formations initiales et/ou continues communes
- que soit facilitée la mobilité des fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes.

La rédaction d'un livre blanc par le CSFPT

Le CSFPT devra produire sous la forme d'un livre blanc un état des lieux de l'ensemble de la FPT.

Des mobilités plus simples et plus fluides

Le Gouvernement dans l'axe 1-2-1 propose de :

- simplifier les règles de mobilité, surtout concernant le détachement

- fluidifier la mobilité entre employeurs en rendant plus transparentes les vacances d'emplois et en articulant les bourses d'emplois des différents versants mais aussi en généralisant les dispositifs de conseil carrière et de conseil mobilité
- moderniser l'organisation et les modalités de consultation des CAP sur les questions de mobilité en concertation avec le Conseil commun de la Fonction Publique.

L'attractivité des territoires

Le Gouvernement souhaite mettre en place un groupe de travail avec les organisations membres du CCFP pour rénover les dispositifs statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires en :

- créant un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur des territoires moins attractifs
- réexaminant le dispositif de l'indemnité de résidence
- étudiant d'autres actions, notamment en matière d'accès au logement.

Une meilleure reconnaissance des connaissances et des qualifications

Dans l'axe 1-2-3, le Gouvernement confie au CCFP la mission de faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue de véritables objets du dialogue social.
Le Gouvernement souhaite notamment intégrer un volet GPEEC dans les bilans sociaux et faire également une présentation tous les deux ans, au sein d'un rapport annuel de la fonction publique, des démarches conduites par les employeurs publics sur cette thématique.

Un rééquilibrage progressif de la rémunération globale des fonctionnaires au profit de la rémunération indiciaire

Il est prévu de transformer une partie des primes en points d'indice. Le montant du transfert est de :

- 4 points (3 points d'intégration + 1 point prime) pour les C - 18.52 € bruts mensuels
- 6 points (5 points d'intégration + 1 point prime) pour les B - 27.78 € bruts mensuels
- 9 points (7 points d'intégration + 2 points prime) pour les A – 41.67 € bruts mensuels.

La restauration des grilles indiciaires

L'axe 2-2 est entièrement consacré à la présentation des nouvelles grilles indiciaires que viennent compléter les annexes.

Catégorie C

Au terme du plan, l'actuel 1er échelon de l'échelle 3 (qui disparait) passera de l'indice majoré 321 (1486 € bruts mensuels) au 1er échelon de l'échelle 4 à l'indice majoré 330 (1528 € bruts mensuels), soit un gain de 42 € bruts mensuels.

Le salaire du sommet de grade de la catégorie C passera de l'indice majoré 462 (2139 € bruts mensuels) à l'indice majoré 473 (2189 € bruts mensuels), soit un gain de 46 € bruts mensuels.

Catégorie B

En 2018, le salaire du 1er échelon du 1er grade de la catégorie B passera de l'indice majoré 326 (1509 € bruts mensuels) à l'indice majoré 343 (1588 € bruts mensuels).
Le salaire du sommet de grade de la catégorie B passera de l'indice majoré 562 (2602 € bruts mensuels) à l'indice majoré 587 (2718€ bruts mensuels), soit un gain de 97 € bruts mensuels.
Les agents de la filière sociale bénéficieront d'une revalorisation spécifique liée à une meilleure prise en compte de leur qualification.

Catégorie A

Les revalorisations s'étalent du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2019. En 2020, seul sera revalorisé le dernier échelon du 2ème grade, soit l'indice brut 1015.
Le salaire du 1er échelon du 1er grade de la catégorie A passera de l'indice majoré 365 (1690 € bruts mensuels) à l'indice majoré 390 (1806 € bruts mensuels) soit un gain de 116 € bruts mensuels.
Le salaire du 2ème grade de la catégorie A passera de l'indice majoré 783 à l'indice majoré 821, soit un gain de 175.95 € bruts mensuels.
Les cadres d'emplois A+ feront l'objet d'une concertation au premier semestre 2016 avec une revalorisation ultérieure.

Une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le texte apporte une traduction supplémentaire à l'accord signé en mars 2013.
La lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes est prévue aussi dans l'attribution du régime indemnitaire.

La suppression des références aux indices bruts

Un groupe de travail constitué des signataires examinera la perspective d'une suppression des références aux indices bruts.

L'entrée d'un nouveau principe : chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur deux grades

Les taux d'avancement devront dorénavant permettre de respecter le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories.
Un comité de suivi réunissant les signataires de l'accord examinera les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

La disparition de l'avancement d'échelon mini/maxi

Le texte prévoit de mettre en place une cadence unique d'avancement d'échelon.

La réforme des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle

Le texte prévoit d'instaurer un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et plus harmonisée la valeur professionnelle des fonctionnaires des trois versants qui s'appliquera de façon différenciée selon les catégories.

Cette réforme est prévue après qu'un bilan de l'entretien professionnel soit présenté à un comité de suivi. Elle doit être mise en regard avec le dispositif appelé à remplacer l'avancement au temps minimum.

La tenue d'un rendez-vous salarial

Le premier est prévu dès février 2016.

Sera mis en place un cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique :

- tous les 3 ans se tiendront des négociations sur les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières
- une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales.

Accord relatif à l'avenir de la fonction publique :

La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

Le gouvernement et les signataires du présent accord souhaitent renforcer le modèle de fonction publique de carrière en réaffirmant ses principes fondamentaux. Plus de 30 ans après l'adoption de la loi du 11 juillet 1983, le statut général des fonctionnaires et ses déclinaisons dans chacun des trois versants de la fonction publique ont démontré leur pertinence en permettant à l'action publique de s'adapter aux évolutions de la société et aux besoins nouveaux des usagers du service public.

Ils affirment leur attachement aux valeurs et aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires, qui sont au cœur du modèle républicain. Les obligations d'impartialité, de neutralité et de probité des fonctionnaires, le respect du principe de laïcité ainsi que la nécessaire continuité du service public et sa mutabilité, constituent les fondements de la fonction publique de carrière. Ces principes garantissent l'accès de tous au service public et l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers. Ils obligent les administrations publiques comme les fonctionnaires à une adaptation permanente.

Le présent accord constitue une nouvelle étape qui conforte et modernise le statut général des fonctionnaires. Il résulte de la volonté de ses signataires d'assurer la pérennité du statut général et de préparer la fonction publique à l'action publique du XXIème siècle.

L'égal accès des citoyens à la fonction publique doit être garanti et repose sur le principe du recrutement par la voie du concours. Afin de renforcer ce principe, les employeurs publics s'engagent à mettre en place des procédures garantissant la transparence des recrutements et l'absence de discrimination. Les signataires du présent accord estiment que, par ailleurs, la fonction publique doit contribuer à l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications.

L'unité de la fonction publique, qui avait justifié en 1983 la création du statut général et de ses déclinaisons dans les trois versants, doit être renforcée. Plus de 30 ans après l'adoption de ces lois, les liens entre l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux se sont renforcés. Assurer un service public de qualité suppose que les passerelles soient développées entre les fonctions publiques territoriale, de l'Etat et hospitalière. Le statut doit s'adapter pour faciliter la mobilité des agents, répondant à leurs aspirations et permettant le développement d'une culture commune de l'action publique. Afin de garantir la présence de fonctionnaires compétents et formés sur l'ensemble des territoires, attractifs et moins attractifs, et de répondre aux besoins diversifiés des services publics et des usagers, les employeurs publics s'engagent à réformer les règles afférentes à l'attractivité territoriale.

Ces évolutions doivent également s'accompagner d'une modernisation de la gestion des ressources humaines. Le développement d'une gestion prospective sur les évolutions de l'emploi public et des métiers, la simplification des règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents et la transparence des régimes indemnitaires doivent être au cœur de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

La qualité du service public repose en premier lieu sur les compétences et les qualifications des fonctionnaires qui le mettent en œuvre. La fonction publique se doit à cet effet de rester attractive en offrant à ceux qui choisissent d'exercer des missions de service public des parcours de carrière diversifiés et valorisants, une formation initiale et continue adaptée ainsi que des rémunérations reconnaissant leurs qualifications et leur investissement.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord décident également de réformer la politique de rémunération de la fonction publique afin de satisfaire cet objectif. Les dispositifs de rémunération n'ont pas été revisités en profondeur depuis plus de 20 ans. Durant ces deux décennies, le système de rémunération des fonctionnaires s'est complexifié, les écarts entre les catégories se sont réduits et les durées et déroulements de carrière ne sont plus en adéquation avec la durée effective de la vie professionnelle. Il est devenu peu lisible pour les agents et a entrainé des inégalités, particulièrement entre les femmes et les hommes. Les signataires du présent accord s'engagent, conformément à l'accord du 8 mars 2013, à réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent accord pose les nouveaux principes de la politique de rémunération dans la fonction publique. Il met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en œuvre de 2016 à 2020 afin de mieux reconnaître les qualifications des fonctionnaires et de leur garantir des carrières plus valorisantes.

Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'orienter la politique de rémunération prioritairement sur le traitement indiciaire, en engageant un premier mouvement de transfert d'une partie des primes versées aux agents vers les grilles.

Ils conviennent de procéder régulièrement à des négociations salariales en matière d'évolution des rémunérations des fonctionnaires. A cet égard, la première négociation salariale se tiendra en février 2016 et sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice.

AXE 1

RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE

1. Adapter le statut aux besoins de la société auxquels doit répondre l'action publique

Au service des usagers, la fonction publique se doit d'être exemplaire et en capacité de s'adapter aux besoins de la société.

Pour répondre à ces enjeux, les recrutements des fonctionnaires, fondés sur le principe du concours, doivent non seulement garantir l'apport des qualifications et compétences nécessaires au bon fonctionnement du service public mais aussi assurer la constitution d'une fonction publique à l'image de la diversité de la société et plus à même d'en comprendre les attentes.

Les principes qui avaient présidé à la création du statut général en 1983 doivent, dans ce cadre, être renforcés. Il en résulte que les parcours professionnels des fonctionnaires doivent être construits au regard des évolutions de l'action publique et du nécessaire développement d'une culture commune.

1.1. Diversifier et rendre plus transparents les recrutements dans la fonction publique

Le recrutement par la voie du concours constitue l'un des principaux fondements de la fonction publique de carrière. Il garantit un recrutement fondé sur les seules compétences et qualifications des agents et l'embauche de fonctionnaires répondant aux besoins du service public.

Mettant en œuvre le principe de l'égal accès de tous aux emplois publics, le recrutement doit être exempt de toute discrimination.

Plusieurs adaptations seront ainsi apportées aux règles de recrutement afin de répondre à ces objectifs :

- Pour lutter contre les principales formes de discrimination, les procédures de recrutement seront évaluées. Les organisations membres du CCFP seront associées aux travaux de recherche et d'évaluation conduits dans ce cadre.

- La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour mieux les adapter au niveau des qualifications et des compétences attendues et mieux tenir compte des aptitudes et connaissances déjà attestées par la détention du diplôme requis au recrutement. Ces épreuves doivent également tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi et du fait que les fonctionnaires recrutés dans un grade ont vocation à occuper différents emplois afin d'assurer la meilleure adéquation des fonctionnaires aux besoins des services.

- Les listes d'aptitude des concours de la fonction publique territoriale ont fait l'objet d'un groupe de travail en Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, qui a dégagé plusieurs mesures de nature à renforcer la gestion de ces listes. Ces mesures seront mises en œuvre afin d'assurer le recrutement effectif des lauréats. Un bilan d'étape sera présenté en 2016 aux signataires du présent accord puis aux membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

- Le recours aux concours sur titres sera développé dans les corps et cadres d'emplois relevant de professions réglementées, afin de mieux adapter les épreuves aux besoins des services et de simplifier les passerelles entre les trois versants de la fonction publique.

- Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, afin d'introduire une plus grande transparence, de mieux encadrer ces voies d'accès aux emplois publics et de favoriser l'insertion sociale des personnes à faibles qualifications ou éloignées de l'emploi.

1.2. Renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de chaque versant

L'unité de la fonction publique constitue une des principales novations de la construction statutaire issue des lois de 1983, 1984 et 1986, dans le respect des spécificités propres à chacun des versants de la fonction publique.

Cette unité, constituée d'un ensemble de dispositions législatives et réglementaires communes, s'est trouvée renforcée par les évolutions du service public. Les lois de décentralisation ont ainsi modifié en profondeur les modalités d'exercice de l'action publique, les collectivités publiques sont désormais appelées à collaborer entre elles, les fonctionnaires y exercent en outre souvent des métiers comparables.

Les mobilités, entre les trois versants, des fonctionnaires souhaitant enrichir leur parcours professionnel, sont pourtant encore difficiles en raison de l'existence de disparités entre les versants et de la complexité des procédures.

Les fonctionnaires doivent bénéficier de règles simplifiées, harmonisées, respectueuses des identités professionnelles et des missions exercées, leur permettant de dérouler des parcours de carrière plus diversifiés.

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de mission, en concertation avec les signataires du présent accord.

Elles comporteront :

- Des règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la fonction publique. Les corps et cadres d'emplois concernés bénéficieront 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.

- Des démarches de mutualisation (organisation de concours uniques ou communs, mise en place de formations initiales et/ou continues communes) seront développées pour renforcer les identités professionnelles partagées.

- Les fonctionnaires qui relèveront de ces dispositions statutaires communes bénéficieront de règles facilitant leur mobilité.

1.3. Simplifier l'architecture statutaire au sein de chacun des versants

- **Dans la fonction publique de l'Etat**

Après présentation d'un bilan sur les fusions de corps et concertation avec les signataires du présent accord, le Gouvernement arrêtera un programme de simplification statutaire, respectant les identités professionnelles et les missions exercées.

La mise en œuvre de ce programme interviendra, dans le respect du dialogue social ministériel et interministériel, par des rapprochements de corps, ainsi qu'en développant, lorsque c'est pertinent, des corps interministériels et des spécialités au sein des corps.

- **Dans la fonction publique territoriale**

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale produira, sous la forme d'un livre blanc, un état des lieux de l'ensemble de la fonction publique territoriale, en métropole et dans les outre-mers, comportant notamment un diagnostic des filières professionnelles.

2. Mieux répondre aux besoins du service public

Le modèle de fonction publique de carrière est réaffirmé et doit être conforté. Il permettra ainsi de mieux répondre encore aux attentes de la société sur l'ensemble du territoire, notamment grâce au principe de séparation du grade et de l'emploi.

2.1 Favoriser les mobilités volontaires pour offrir des parcours professionnels diversifiés

La mobilité doit tout à la fois permettre de répondre aux légitimes souhaits d'évolution professionnelle des fonctionnaires et d'assurer de manière efficace la présence de fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

Pour répondre à ces objectifs, les mesures suivantes seront mises en œuvre.

- La création, dans la fonction publique de l'Etat, de la possibilité pour le ministre d'établir et de publier des orientations nationales de gestion concertées avec les partenaires sociaux. Ce nouveau dispositif permettra d'arrêter les orientations de gestion devant être suivies par les services et de les faire connaître aux agents. En matière de mobilité, il rendra plus transparentes pour les fonctionnaires et sécurisera sur le plan juridique les règles appliquées, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

- Des règles de mobilité simplifiées, notamment en matière de détachement, doivent, par ailleurs, contribuer à l'arrivée rapide de fonctionnaires sur les emplois vacants et limiter le recours à des agents placés en situation de précarité.

- Dans la fonction publique hospitalière, les règles de mobilité entre établissements publics seront clarifiées. Une concertation sera conduite avec les membres du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour fixer les conditions de mise en place d'un droit de mutation entre établissements.

- Les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique seront facilités : la mobilité entre employeurs sera fluidifiée par une plus grande transparence des vacances d'emplois, les bourses d'emplois seront articulées entre les versants de la fonction publique, les dispositifs de conseil carrière et conseil mobilité seront généralisés.

- Dans le cadre du chantier de l'agenda social sur la qualité du dialogue social, les axes de modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des CAP, notamment en matière de mobilité, seront concertés avec les organisations membres du CCFP.

2.2 Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire

Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin – que ces territoires soient urbains, péri urbains ou ruraux - les fonctionnaires les plus compétents, justifiant d'une expérience leur permettant de répondre aux situations les plus difficiles, constitue l'un des enjeux auxquels la fonction publique doit répondre pour garantir l'égalité d'accès au service public, satisfaire les attentes des usagers et afin de lutter contre les inégalités sociales.

Les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires sont anciens, leur efficacité n'est plus avérée. Un groupe de travail avec les organisations membres du CCFP sera instauré pour examiner l'ensemble de ces dispositifs en vue de les rénover et notamment :

- De créer , par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs.

- De réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie, sur la base d'analyses comparatives entre les territoires, tout en garantissant les droits des agents déjà en fonctions.

- D'étudier des actions complémentaires, notamment en matière d'accès au logement.

2.3 Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin

Un service public efficace repose sur les compétences des fonctionnaires qui concourent à sa mise en œuvre. Aussi est-il essentiel que le système de la fonction publique permette aux employeurs d'attirer, de développer et de favoriser la reconnaissance de telles compétences. Les actions engagées à cette fin sont de plusieurs natures.

- Confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié, non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement, mais également au niveau des missions à accomplir.

- Faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un véritable objet de dialogue social en permettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la fonction publique. La formation spécialisée compétente du Conseil commun de la fonction publique sera saisie afin d'approfondir cette thématique.

AXE 2

AMÉLIORER LA POLITIQUE DE RÉMUNERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La situation actuelle des grilles et la place trop importante prise par l'indemnitaire conduisent à rénover l'ensemble des éléments concourant à la rémunération, afin de redéfinir une politique plus cohérente et plus lisible, plus attractive, exemplaire en termes de ressources humaines et redonnant des perspectives de carrière.

1. Harmoniser les carrières et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

1.1. Les axes de la politique de rémunération

Cette politique doit prendre en compte l'ensemble des règles ayant un impact sur la rémunération des fonctionnaires.

Elle doit bien évidemment s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes : d'une part, durée de carrière, déroulement de carrière à travers les règles et taux d'avancement et de promotion, architecture indiciaire des grilles, et, d'autre part, mesures générales.

La rémunération indemnitaire, dont la part au regard du traitement a substantiellement progressé au cours des 20 dernières années, ne saurait être ignorée, d'abord au titre d'un examen global de la structure de la rémunération sur le long terme mais aussi parce que le paysage indemnitaire est devenu trop complexe, difficilement lisible et peu transparent.

Les priorités suivantes seront fixées à la politique de rémunération :

- **Un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire** : une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée. Cette transformation constitue également une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite. Les primes concernées ne correspondront ni à la rémunération de travaux supplémentaires, ni à la compensation de sujétions spécifiques. Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire seront compensés et le montant de la rémunération nette des fonctionnaires garanti. Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat. Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

- **La nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire.**

- **La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :** conformément à l'accord du 8 mars 2013, une analyse approfondie, basée notamment sur les travaux de recherche, sera menée sur les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines, en comparant, notamment, à niveaux de qualification égaux, les différences de rémunération. Ces travaux seront examinés par la formation spécialisée du CCFP avant la fin de l'année 2016. Une action sera conduite sur cette base afin de corriger les écarts constatés.

- **La nécessaire restauration des grilles indiciaires :** une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

- Un groupe de travail sera mis en place avec les signataires du présent accord sur **la simplification de la rémunération indiciaire,** afin d'examiner la perspective d'une suppression des références aux indices bruts au profit d'une référence aux seuls indices majorés.

- **La nécessité de clarifier le paysage indemnitaire :** une plus grande transparence des régimes indemnitaires sera mise en œuvre. Lancé par la ministre à l'automne 2014, un état des lieux est en cours. Sur cette base, l'évolution de ces régimes sera encadrée par les principes suivants : simplification des régimes indemnitaires et transparence des montants servis dans les différents versants, notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.2. L'harmonisation des déroulements de carrière

Selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exerçant le même type de missions, exposés au même type de sujétions, et justifiant du même niveau de qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : les perspectives d'avancement de grade peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixé par arrêté ministériel pour les versants de l'Etat et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial.

Les rythmes d'avancement d'échelon au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient.

- **Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement.** Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés. Ils donneront obligatoirement lieu à consultation des instances représentatives des personnels compétentes. Le comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera réuni afin d'examiner les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

- Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constitue un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord.

- Un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera mis en place dès l'automne 2015 pour définir, avant la fin de l'année 2015, un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, plus simple et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique la valeur professionnelle des fonctionnaires qui s'appliquera de façon différenciée entre les catégories, concernera chacune de ces catégories et permettra une accélération des carrières des fonctionnaires concernés

- Les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général. Une disposition législative sera prise fin 2015 pour procéder à cette harmonisation.

2. Améliorer la rémunération des fonctionnaires

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, sera mise en œuvre, à compter de 2016 et jusqu'en 2020. Cette réforme permettra notamment d'augmenter les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A selon les proportions définies à l'annexe 3 du présent accord.

Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième revalorisation de leur grille indiciaire au 1er janvier 2017. Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1er janvier 2020. Les textes portant revalorisation prévoiront, dès leur première modification, la montée en charge des grilles selon le calendrier mentionné en annexe 2.

Le présent accord détaille les conditions d'application de ces revalorisations aux corps et cadres d'emplois « type » de la filière administrative (adjoints administratifs, secrétaires/rédacteurs administratifs et attachés d'administration).

Ces revalorisations seront transposées, dans les trois versants de la fonction publique, à tous les autres corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est strictement alignée sur les grilles de rémunération « type » bénéficieront de mesures de revalorisation identiques.

Pour les autres corps et cadres d'emplois, les modalités de transposition feront l'objet d'une concertation en comité de suivi réunissant les signataires du présent accord. Une attention particulière sera portée aux corps et cadres d'emplois atypiques.

➢ **La restructuration de la catégorie C**

Les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent actuellement les quatre grades dans lesquels les adjoints administratifs déroulent leur carrière. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois : les agents recrutés par la voie du concours n'auront donc désormais plus qu'à bénéficier d'une seule mesure d'avancement de grade, au lieu de deux, pour atteindre l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois.

Ces nouvelles carrières, qui débuteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558, seront revalorisées ainsi qu'il suit :

<table>
<tr><td colspan="2">Bornes indiciaires des échelles de rémunération actuelles</td><td colspan="2">Bornes indiciaires des
Nouvelles échelles de rémunération</td></tr>
<tr><td>Echelle 6 :</td><td>IB 364-IB 543
IM 338- IM 462</td><td>C3</td><td>IB 380-IB 558
IM 350- IM 473</td></tr>
<tr><td>Echelle 5 :</td><td>IB 348-IB 465
IM 326- IM 407</td><td rowspan="2">C2</td><td rowspan="2">IB 356-IB 486
IM 332 – IM 420</td></tr>
<tr><td>Echelle 4 :</td><td>IB 342-IB 432
IM 323 - IM 382</td></tr>
<tr><td>Echelle 3 :</td><td>IB 340-IB 400
IM 321-IM 363</td><td>C1</td><td>IB 354-IB 432
IM 330 – IM 382</td></tr>
</table>

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Elle s'effectuera, au 1er janvier 2017, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 166 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Cette carrière se déroulant désormais sur trois grades, l'avancement de grade se traduira par l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concerné.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois :

Les corps et cadres d'emplois bénéficiant d'une borne sommitale correspondant aux bornes des corps et cadres d'emplois « types » verront le sommet de leur carrière porté au même niveau. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des grades types et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

Une attention particulière sera portée aux corps et cadre d'emplois des agents de maîtrise dont la grille sera restructurée et revalorisée.

- **La revalorisation des grilles de catégorie B**

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières, qui débuteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707, seront revalorisées ainsi qu'il suit :

	Bornes indiciaires en vigueur	**Nouvelles bornes indiciaires**
B3	IB 404-IB 675 IM 365 – IM 562	IB 446-IB 707 IM 392 – IM 587
B2	IB 350–IB 614 IM 327 – IM 515	IB 389-IB 638 IM 356 – IM 534
B1	IB 348-IB 576 IM 326 – IM 486	IB 372-IB 597 IM 343 – IM 503

Cette revalorisation interviendra en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1er janvier 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 euros de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois :

Les corps et cadres d'emplois constitués de deux grades et dotés des bornes indiciaires allant de l'IB 350 à l'IB 675 verront ces bornes portées aux IB 389 et 707, selon le même calendrier. Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois de même niveau.

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est atypique seront revalorisées dans les mêmes proportions que les bornes des corps « types » et le gain indiciaire moyen résultant d'un reclassement dans la nouvelle grille sera analogue.

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées. A compter de cette date, leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale.

- **La revalorisation de la catégorie A**

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière. Pour ces grades les bornes indiciaires seront les suivantes :

	Bornes indiciaires actuellement en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
2ème grade	IB 504-IB 966 IM 434 – IM 783	IB 593-IB 1015 IM 500 – IM 821
1er grade	IB 404-IB 801 IM 365 – IM 658	IB 444-IB 821 IM 390 – IM 673

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1er janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 euros de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Une seconde étape, au 1er janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,2 euros de primes en points d'indice (soit 4 points majorés).

Les conditions d'accès à la hors classe des attachés d'administration seront par ailleurs adaptées.

Une voie spécifique d'avancement de grade sera ainsi ouverte dans la limite d'un pourcentage de promotions à réaliser – restant à déterminer au vu de la situation démographique du corps ou cadre d'emplois considéré - aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle mais ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement fixées pour entrer dans les viviers actuels de promotion.

La clause conduisant à apprécier les conditions d'ancienneté de fonctions sur les quinze dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement de grade sera par ailleurs supprimée.

La création d'un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'Etat sera mise en œuvre dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

Transposition aux autres corps et cadres d'emplois

Corps et cadres d'emplois comparables au corps des attachés d'administration :

Les corps enseignants bénéficieront de revalorisations analogues à celles dont bénéficieront les attachés.

Une hors classe bénéficiant des mêmes bornes indiciaires que celle de la hors classe des attachés d'administration (Hors échelle lettre A en échelon spécial et IB 1027 pour l'avant dernier échelon) et dotées de caractéristiques analogues sera étudiée et, le cas échéant, adaptée aux spécificités des autres corps et cadres d'emplois de même niveau, y compris pour les corps enseignants. Les bornes indiciaires des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration seront transposées aux corps et cadres d'emplois techniques comparables (ingénieurs des travaux) et aux corps enseignants. Les échelonnements indiciaires seront adaptés aux modalités spécifiques d'avancement et à l'existence ou non d'un examen professionnel d'accès au deuxième grade.

Les gains indiciaires moyens résultant du reclassement dans les nouvelles grilles seront analogues aux gains obtenus en moyenne dans les corps et cadres d'emplois d'attachés.

Autres corps et cadres d'emplois de catégorie A

Les bornes indiciaires des autres corps et cadres d'emplois de toutes les filières, dont la structure de carrière est différente seront revalorisées.

Les conditions de revalorisation des corps et cadres d'emplois dont l'indice terminal est inférieur à l'IB 966 feront l'objet d'une concertation dans le cadre du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord, au 1er semestre 2016.

Une première revalorisation des corps et cadres d'emplois paramédicaux (infirmiers de catégorie A des trois versants et assimilés) interviendra le 1er janvier 2016 après une concertation dans le cadre du comité de suivi précité.

De même, un groupe de travail du comité de suivi réunissant les signataires du présent accord examinera les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emplois de A type seront transposées aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur Ce groupe de travail se réunira à compter du deuxième semestre 2016.

3. Les négociations salariales

La revalorisation des grilles portée par le présent accord vise à redonner sens et cohérence à la rémunération des fonctionnaires et à mieux reconnaitre leurs qualifications et compétences. Pour maintenir sur le long terme les nouveaux équilibres ainsi créés, des négociations salariales doivent se tenir à échéances régulières. Elles permettront de dresser une analyse de l'évolution des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires et d'adopter, le cas échéant, de nouvelles mesures.

Le présent accord met en place le cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique.

Les principes suivants sont retenus :

- Des négociations se dérouleront tous les trois ans et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. Elles aborderont :

    - L'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière au sein de ces dernières ;
    - L'évolution de la rémunération indemnitaire ;
    - Les conditions de mise en œuvre de mesures générales, notamment l'évolution de la valeur du point fonction publique.

- Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation ; croissance du PIB, évolution des salaires…)

Ces négociations triennales et annuelles s'appuieront notamment sur les données statistiques relatives à l'évolution des rémunérations.

Une négociation salariale se tiendra dès février 2016. Elle sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques.

METHODE ET CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Un comité de suivi sera institué avec les signataires du présent accord. Réuni à échéances régulières, il sera le garant de la pleine application des engagements pris.

Toutefois, certains travaux d'approfondissement annoncés dans le présent accord ont vocation à être conduits avec l'ensemble des organisations membres du CCFP, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique ou dans le cadre de chaque Conseil supérieur, s'agissant de questions spécifiques à l'un des versants.

L'annexe 1 récapitule les travaux d'application et de déclinaison de cet accord.

Annexes

1- méthode et calendrier de travail de mise en œuvre de l'accord

2- calendrier de revalorisation des grilles

3- grilles types A, B et C et tableaux de reclassement

AVANT-PROJET D'ACCORD RELATIF A L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE :

MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

ANNEXE 1

METHODE ET CALENDRIER DE TRAVAIL DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

La mise en œuvre de l'accord donnera lieu à l'installation **d'un comité de suivi** réunissant les organisations signataires de l'accord. Par ailleurs, le protocole prévoit la mise en place de groupes de travail avec les organisations siégeant au sein des conseils supérieurs de la fonction publique ou du conseil commun de la fonction publique.

De plus, le Gouvernement s'engage par ce protocole à entreprendre, sans attendre, les modifications législatives nécessaires à sa mise en œuvre.

1. LE COMITE DE SUIVI

Le comité de suivi a vocation à se réunir de manière régulière afin de faire le point de l'avancement des engagements pris dans le cadre de ce protocole. **Il sera le garant de la bonne exécution du protocole.**

Le comité de suivi sera le lieu de concertation de la transposition des grilles aux corps et cadres d'emplois dont la structure de carrière est différente des carrières types annexées au protocole. Ainsi, une concertation sera engagée, dès le 1er semestre 2016, sur les conditions de revalorisation des corps de catégorie A dont l'indice terminal est inférieur à l'IB 966. A compter du second semestre 2016, une nouvelle concertation sera engagée sur la transposition aux corps et cadres d'emplois de niveau supérieur de la revalorisation dont ont bénéficié les corps et cadres d'emplois de A type.

En outre, le protocole prévoit que le comité de suivi sera destinataire de certains travaux et réuni sur les sujets suivants :

- AXE 1 – 1.1 Les recrutements : **Un bilan d'étape** du groupe de travail créé au sein du CSFPT sur les **listes d'aptitude sera présenté au comité de suivi en 2016.**
- AXE 1 – 1.3 simplification de l'architecture statutaire : **présentation au comité de suivi d'un bilan des fusions de corps et des axes de réforme proposés** avant de définir un programme de simplification statutaire.
- AXE 2 – 1.1 Les axes de la politique de rémunération : des travaux seront conduit au sein du comité de suivi sur **la simplification de la rémunération indiciaire (examen de la perspective de la suppression de la référence aux indices bruts).**
- AXE 2 – 1.2 L'harmonisation des déroulements de carrière :

- ✓ Le comité de suivi sera consulté **sur les critères utilisés pour la fixation des taux d'avancement de grade**.
- ✓ Un **bilan de l'entretien professionnel sera été présenté au comité de suivi**, avant toute réforme des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle.
- ✓ Le comité de suivi étudiera la mise en place **d'un dispositif plus juste et plus simple de reconnaissance de la valeur professionnelle. Un groupe de travail se réunira dès l'automne 2015 pour restitution fin de l'année 2015.**

2. CONSULTATION ET TRAVAUX CONDUITS AU SEIN DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

- AXE 1 – 1.1 Diversifier les recrutements : **Les organisations membres du CCFP seront associées aux travaux d'évaluation des procédures de recrutement.**
- AXE 1 – 2.1 Favoriser les mobilités : dans le cadre de l'agenda social sur la qualité du dialogue social, les **axes de modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des CAP seront concertées avec les organisations syndicales membres du Conseil commun de la fonction publique**.
- AXE 1 – 2.2 Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire : **un groupe de travail avec les membres du CCFP examinera les mesures concourant à l'attractivité des territoires** ainsi que les actions complémentaires à celles-ci.
- AXE 1 – 2.3 Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications : **La formation spécialisée du CCFP compétente sera consultée en vue de rendre la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) un véritable objet de dialogue social au sein des comités techniques**.
- AXE 2 – 1.1 Les axes de la politique de rémunération : **La formation spécialisée compétente du CCFP examinera, avant la fin de l'année 2016, les résultats de l'analyse basée sur les travaux des chercheurs sur les causes structurelles des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**.

3. CONSULTATIONS ET TRAVAUX CONDUITS AU SEIN DES COMITES ET CONSEILS SUPERIEURS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

AXE 1 – 1.1 Diversifier les recrutements : Un bilan des mesures, dégagées par un groupe de travail en Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, destinées à renforcer la gestion des listes d'aptitude et à favoriser le recrutement effectif des lauréats feront l'objet **d'un bilan d'étape en 2016 qui sera présenté au comité de suivi puis aux membres du CSFPT**.

- AXE 1 – 1.3 Simplifier l'architecture statutaire : le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale produira, **sous la forme d'un Livre blanc, un état des lieux et un diagnostic de l'ensemble de la FPT et, notamment, des filières professionnelles.**

Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière

- AXE 1 – 2.1 Favoriser les mobilités volontaires : **une concertation sera conduite avec les membres du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière afin de fixer les conditions de mise en place d'un droit de mutation entre établissements.**

Comités techniques et conseils supérieurs

Il convient de rappeler que tous les textes, notamment statutaires ou indiciaires, qui résulteront du présent accord seront soumis aux instances consultatives compétentes.

Annexe II

CALENDRIER DES REVALORISATIONS 2016-2020

	1/1/2016	1/1/2017	1/1/2018	1/1/2019	1/1/2020
CATEGORIE C					
CATEGORIE B (incluant personnels sociaux)					
CATEGORIE A					
PERSONNELS SOCIAUX : Reconnaissance des qualifications et des missions					
PARAMEDICAL					
A-TYPE					**Création d'un dernier échelon dans le 2ème grade doté de l' IB 1015**
ENSEIGNANTS (type certifiés)					**Création d'un dernier échelon dans le 2ème grade doté de l' IB 1015**
A-atypique (de niveau A type)					**Création d'un dernier échelon dans le 2ème grade doté de l' IB 1015**
A-atypique (IB sommital inférieur à l'IB 966)	**1er semestre 2016**: groupe de travail du comité de suivi sur la transposition de la revalorisation				
A-atypique (de niveau supérieur au A type)	**2ème semestre 2016** : groupe de travail du comité de suivi sur la transposition de la revalorisation				

ANNEXE IIII

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

CATÉGORIE C

Grille actuelle 2015

Echelle 6

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
9	543	462	37	26		20
8	506	436	18	14	4	16
7	488	422	31	22	4	12
6	457	400	20	15	3	9
5	437	385	21	15	3	6
4	416	370	28	15	2	4
3	388	355	14	10	2	2
2	374	345	10	7	1	1
1	364	338			1	

Echelle 5

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
12	483	407	11	9		26
11	454	398	17	13	4	22
10	437	385	14	9	4	18
9	423	376	27	16	3	15
8	396	360	21	14	3	12
7	375	346	9	7	2	10
6	366	339	10	7	2	8
5	356	332	2	2	2	6
4	354	330	3	2	2	4
3	351	328	2	1	2	2
2	349	327	1	1	1	1
1	348	326			1	

Echelle 4

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
12	432	382	10	7		26
11	422	375	13	7	4	22
10	409	368	23	14	4	18
9	386	354	12	9	3	15
8	374	345	18	13	3	12
7	356	332	4	3	2	10
6	352	329	3	2	2	8
5	349	327	1	1	2	6
4	348	326	1	1	2	4
3	347	325	4	1	2	2
2	343	324	1	1	1	1
1	342	323			1	

Echelle 3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	400	363	20	13		22
10	380	350	16	12	4	18
9	364	338	8	6	3	15
8	356	332	5	4	3	12
7	351	328	3	2	2	10
6	348	326	1	1	2	8
5	347	325	4	1	2	6
4	343	324	1	1	2	4
3	342	323	1	1	2	2
2	341	322	1	1	1	1
1	340	321			1	

2017

C3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
10	548	466	30	21		19
9	518	445	19	15	3	16
8	499	430	24	17	3	13
7	475	413	18	13	3	10
6	457	400	12	9	2	8
5	445	391	23	16	2	6
4	422	375	18	10	2	4
3	404	365	16	10	2	2
2	388	355	14	10	1	1
1	374	345			1	

C2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
12	479	416	8	5		26
11	471	411	12	9	4	22
10	459	402	15	12	3	19
9	444	390	14	10	3	16
8	430	380	27	16	3	13
7	403	364	23	14	2	11
6	380	350	8	7	2	9
5	372	343	10	7	2	7
4	362	336	5	4	2	5
3	357	332	3	2	2	3
2	354	330	3	2	2	1
1	351	328			1	

C1

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	407	367	21	13		22
10	386	354	16	12	3	19
9	370	342	8	6	3	16
8	362	336	6	4	3	13
7	356	332	2	2	2	11
6	354	330	2	1	2	9
5	352	329	1	1	2	7
4	351	328	2	1	2	5
3	349	327	1	1	2	3
2	348	326	1	1	2	1
1	347	325			1	

2018

C3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
10	548	466	23	16		19
9	525	450	26	20	3	16
8	499	430	21	15	3	13
7	478	415	18	12	3	10
6	460	403	12	10	2	8
5	448	393	18	13	2	6
4	430	380	18	12	2	4
3	412	368	19	10	2	2
2	393	358	13	8	1	1
1	380	350			1	

C2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
12	483	418	12	7		26
11	471	411	12	9	4	22
10	459	402	15	12	3	19
9	444	390	14	10	3	16
8	430	380	27	16	3	13
7	403	364	22	13	2	11
6	381	351	7	6	2	9
5	374	345	12	9	2	7
4	362	336	4	3	2	5
3	358	333	4	3	2	3
2	354	330	3	2	2	1
1	351	328			1	

C1

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	407	367	21	13		22
10	386	354	14	11	3	19
9	372	343	6	4	3	16
8	366	339	5	4	3	13
7	361	335	5	3	2	11
6	356	332	2	2	2	9
5	354	330	1	1	2	7,0
4	353	329	2	1	2	5
3	351	328	1	1	2	3
2	350	327	2	1	2	1
1	348	326			1	

2019

C3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
10	548	466	23	16		19
9	525	450	26	20	3	16
8	499	430	21	15	3	13
7	478	415	18	12	3	10
6	460	403	12	10	2	8
5	448	393	18	13	2	6
4	430	380	18	12	2	4
3	412	368	19	10	2	2
2	393	358	13	8	1	1
1	380	350			1	

C2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
12	483	418	12	7		26
11	471	411	12	9	4	22
10	459	402	15	12	3	19
9	444	390	14	10	3	16
8	430	380	27	16	3	13
7	403	364	22	13	2	11
6	381	351	7	6	2	9
5	374	345	12	9	2	7
4	362	336	4	3	2	5
3	358	333	4	3	2	3
2	354	330	1	1	2	1
1	353	329			1	

C1

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	412	368	23	12		22
10	389	356	13	10	3	19
9	376	346	6	4	3	16
8	370	342	5	4	3	13
7	365	338	6	4	2	11
6	359	334	3	2	2	9
5	356	332	2	2	2	7
4	354	330	1	1	2	5
3	353	329	2	1	2	3
2	351	328	1	1	2	1
1	350	327			1	

2020

C3

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
10	548	473	33	23		19
9	525	450	26	20	3	16
8	499	430	21	15	3	13
7	478	415	18	12	3	10
6	460	403	12	10	2	8
5	448	393	18	13	2	6
4	430	380	18	12	2	4
3	412	368	19	10	2	2
2	393	358	13	8	1	1
1	380	350			1	

C2

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
12	486	420	13	8		26
11	473	412	12	8	4	22
10	461	404	15	12	3	19
9	446	392	16	12	3	16
8	430	380	26	15	3	13
7	404	365	17	11	2	11
6	387	354	11	8	2	9
5	376	346	12	8	2	7
4	364	338	2	2	2	5
3	362	336	3	2	2	3
2	359	334	3	2	2	1
1	356	332			1	

C1

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
12	432	382	13	10		26
11	419	372	18	9	4	22
10	401	363	14	9	3	19
9	387	354	9	6	3	16
8	378	348	8	6	3	13
7	370	342	7	5	2	11
6	363	337	2	2	2	9
5	361	335	3	2	2	7
4	358	333	2	1	2	5
3	356	332	1	1	2	3
2	355	331	1	1	2	1
1	354	330			1	

A compter de la mise en oeuvre de la nouvelle grille, les promotions de grade seront réalisées selon un tableau de classement .

ANNEXE IIII

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS- AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

CATÉGORIE B

Grille actuelle 2015

3e grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	675	562	29	22		23
10	646	540	27	21	3	20
9	619	519	34	25	3	17
8	585	494	30	23	3	14
7	555	471	31	22	3	11
6	524	449	27	21	2	9
5	497	428	28	18	2	7
4	469	410	19	15	2	5
3	450	395	20	15	2	3
2	430	380	26	15	2	1
1	404	365			1	

2e grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
13	614	515	33	24		31
12	581	491	30	23	4	27
11	551	468	33	23	4	23
10	518	445	25	20	4	19
9	493	425	30	20	3	16
8	463	405	19	15	3	13
7	444	390	22	15	2	11
6	422	375	25	14	2	9
5	397	361	19	13	2	7
4	378	348	11	8	2	5
3	367	340	10	8	2	3
2	357	332	7	5	2	1
1	350	327			1	

1er grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
13	576	486	28	20		31
12	548	466	32	23	4	27
11	516	443	28	21	4	23
10	488	422	31	22	4	19
9	457	400	19	14	3	16
8	438	386	20	15	3	13
7	418	371	25	13	2	11
6	393	358	19	13	2	9
5	374	345	14	10	2	7
4	360	335	4	3	2	5
3	356	332	4	3	2	3
2	352	329	4	3	2	1
1	348	326			1	

2016

3e grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	683	568	28	22		23
10	655	546	29	21	3	20
9	626	525	33	25	3	17
8	593	500	30	23	3	14
7	563	477	31	22	3	11
6	532	455	28	21	2	9
5	504	434	24	18	2	7
4	480	416	22	15	2	5
3	458	401	20	15	2	3
2	438	386	20	15	2	1
1	418	371			1	

2e grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
13	621	521	32	24		31
12	589	497	30	23	4	27
11	559	474	32	23	4	23
10	527	451	27	20	4	19
9	500	431	29	20	3	16
8	471	411	19	15	3	13
7	452	396	21	15	2	11
6	431	381	23	14	2	9
5	408	367	21	13	2	7
4	387	354	11	8	2	5
3	376	346	11	8	2	3
2	365	338	7	5	2	1
1	358	333			1	

1er grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
13	582	492	25	20		31
12	557	472	33	23	4	27
11	524	449	27	21	4	23
10	497	428	33	22	4	19
9	464	406	18	14	3	16
8	446	392	21	15	3	13
7	425	377	22	13	2	11
6	403	364	22	13	2	9
5	381	351	12	10	2	7
4	369	341	4	3	2	5
3	365	338	4	3	2	3
2	361	335	4	3	2	1
1	357	332			1	

La revalorisation prévue en 2016 résulte du transfert indemnitaire de 6 points d'IM .

2017

3e grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	701	582	17	13		24
10	684	569	27	21	3	21
9	657	548	26	19	3	18
8	631	529	32	25	3	15
7	599	504	32	24	3	12
6	567	480	26	20	3	9
5	541	460	33	23	2	7
4	508	437	26	20	2	5
3	482	417	23	15	2	3
2	459	402	17	13	2	1
1	442	389			1	

2e grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
13	631	529	38	29		30
12	593	500	30	23	4	26
11	563	477	23	18	3	23
10	540	459	12	7	3	20
9	528	452	26	19	3	17
8	502	433	27	20	3	14
7	475	413	20	15	2	12
6	455	398	18	13	2	10
5	437	385	17	12	2	8
4	420	373	23	12	2	6
3	397	361	10	7	2	4
2	387	354	10	7	2	2
1	377	347			2	

1er grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
13	591	498	32	24		30
12	559	474	30	21	4	26
11	529	453	17	13	3	23
10	512	440	14	11	3	20
9	498	429	23	16	3	17
8	475	413	26	19	3	14
7	449	394	20	15	2	12
6	429	379	23	13	2	10
5	406	366	17	10	2	8
4	389	356	10	7	2	6
3	379	349	6	5	2	4
2	373	344	7	5	2	2
1	366	339			2	

Poursuite des revalorisations

2018

3e grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	707	587	23	18		24
10	684	569	24	18	3	21
9	660	551	22	17	3	18
8	638	534	34	26	3	15
7	604	508	31	24	3	12
6	573	484	26	19	3	9
5	547	465	34	24	2	7
4	513	441	29	22	2	5
3	484	419	23	15	2	3
2	461	404	15	12	2	1
1	446	392			1	

2e grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
13	638	534	39	30		30
12	599	504	32	24	4	26
11	567	480	25	19	3	23
10	542	461	14	9	3	20
9	528	452	22	16	3	17
8	506	436	26	20	3	14
7	480	416	22	15	2	12
6	458	401	14	11	2	10
5	444	390	15	11	2	8
4	429	379	14	10	2	6
3	415	369	16	7	2	4
2	399	362	10	6	2	2
1	389	356			2	

1er grade

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
13	597	503	34	26		30
12	563	477	25	20	4	26
11	538	457	25	16	3	23
10	513	441	13	10	3	20
9	500	431	22	16	3	17
8	478	415	26	19	3	14
7	452	396	21	15	2	12
6	431	381	16	12	2	10
5	415	369	18	8	2	8
4	397	361	9	6	2	6
3	388	355	9	6	2	4
2	379	349	7	6	2	2
1	372	343			2	

ANNEXE IIII

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

CATÉGORIE A - Type

Grille actuelle 2015

Attaché hors classe

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
ES	HEA					
7	1 015	821	30	23	3	12 a 10 m
6	985	798	39	30	2 a 9 m	10 a 1 m
5	946	768	30	22	2 a 4 m	7a 9m
4	916	746	52	40	2 a 3 m	5a 6m
3	864	706	43	33	1 a 10 m	3 a 8 m
2	821	673	62	47	1 a 10 m	1 a 10 m
1	759	626			1 a 10 m	

Directeur des services

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
14	985	798	39	30		20 a 2 m
13	946	768	30	22	1a 10 m	19 a 4 m
12	916	746	41	32	1a 10 m	17 a et 6 m
11	875	714	34	26	1a 10 m	15 a 8 m
10	841	688	30	23	1a 10 m	13 a 10 m
9	811	665	31	23	1a 10 m	12
8	780	642	52	40	1a 10 m	10 a 2 m
7	728	602	47	35	1a 10 m	8 a 4 m
6	681	567	42	32	1a 10 m	6a 6 m
5	639	535	35	27	1a 10 m	5 a 8 m
4	604	508	35	27	1a 10 m	3 a 10 m
3	569	481	20	14	1a 10 m	2
2	549	467	20	14	1	1
1	529	453			1	

Attaché principal

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
10	986	783	50	37		17 a 6 m
9	916	746	52	40	2 a 9 m	14 a 9 m
8	864	706	43	33	2 a 4m	12 a 5 m
7	821	673	62	47	2 a 3 m	10 a 2 m
6	759	626	47	36	1a 10 m	8 a 4 m
5	712	590	52	39	1a 10 m	6 a 6 m
4	660	551	44	34	1a 10 m	4 a 8 m
3	616	517	44	34	1a 10 m	2 a 10 m
2	572	483	68	49	1a 10 m	1
1	504	434			1	

Attaché

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
12	801	658	42	32		24 a 5 m
11	759	626	56	42	3 a 8 m	20 a 9 m
10	703	584	50	39	2 a 9 m	18
9	653	545	28	21	2 a 9 m	15 a 3 m
8	625	524	37	28	2 a 9 m	12 a 6 m
7	588	496	46	35	2 a 8 m	9 a et 10 m
6	542	461	42	30	2 a 4 m	7 a 6 m
5	500	431	34	23	1a 10 m	5 a 8 m
4	466	408	24	19	1a 10 m	3 a 10 m
3	442	389	19	13	1a 10 m	2
2	423	376	19	11	1	1
1	404	365			1	

2017

Attaché hors classe

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
ES	HEA					
6	1 022	826	43	33	3	11,5
5	979	793	50	38	3	8,5
4	929	755	47	36	2,5	6
3	882	719	48	36	2	4
2	834	683	50	38	2	2
1	784	645			2	

Directeur des services

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
14	993	808	36	28		24
13	963	780	38	28	2	22
12	925	752	42	32	2	20
11	883	720	33	25	2	18
10	850	695	31	24	2	16
9	819	671	31	23	2	14
8	788	648	49	38	2	12
7	739	610	46	35	2	10
6	693	575	45	34	2	8
5	648	541	36	27	2	6
4	612	514	35	27	2	4
3	577	487	16	12	2	2
2	561	475	20	15	1	1
1	541	460			1	

Attaché principal

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
9	979	793	50	38		18
8	929	755	50	38	3	15
7	879	717	49	37	2,5	12,5
6	830	680	52	40	2,5	10
5	778	640	53	40	2	8
4	725	600	53	40	2	6
3	672	560	46	35	2	4
2	626	525	47	36	2	2
1	579	489			2	0

Attaché

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	810	664	38	29		26,0
10	772	635	60	45	4	22
9	712	590	40	30	3	19
8	672	560	37	28	3	16
7	635	532	35	27	3	13
6	600	505	49	37	3	10
5	551	468	39	28	2,5	7,5
4	512	440	29	22	2	5,5
3	483	418	25	18	2	3,5
2	457	400	23	17	2	1,5
1	434	383			1,5	0

La revalorisation prévue en 2017 intégre 4 points d'IM consécutif au transfert indemnitaire.

2018

Attaché hors classe

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
ES	HEA					
6	1 027	830	42	32	3	11,5
5	985	798	50	38	3	8,5
4	935	760	47	36	2,5	6
3	888	724	47	36	2	4
2	841	688	51	38	2	2
1	790	650			2	

Directeur des services

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
14	1 005	813	36	28		24
13	969	785	38	28	2	22
12	931	757	42	32	2	20
11	889	725	32	25	2	18
10	857	700	32	24	2	16
9	825	676	30	23	2	14
8	795	653	51	38	2	12
7	744	615	45	35	2	10
6	699	580	44	34	2	8
5	655	546	36	27	2	6
4	619	519	37	27	2	4
3	582	492	15	12	2	2
2	567	480	20	15	1	1
1	547	465			1	

Attaché principal

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
9	965	798	50	38		18
8	935	760	50	38	3	15
7	885	722	49	37	2,5	12,5
6	836	685	53	40	2,5	10
5	783	645	51	40	2	8
4	732	605	53	40	2	6
3	679	565	46	35	2	4
2	633	530	48	36	2	2
1	585	494			2	0

Attaché

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	816	669	38	29		26,0
10	778	640	60	45	4	22
9	718	595	39	30	3	19
8	679	565	37	28	3	16
7	642	537	35	27	3	13
6	607	510	49	37	3	10
5	558	473	40	28	2,5	7,5
4	518	445	28	22	2	5,5
3	490	423	28	18	2	3,5
2	462	405	21	17	2	1,5
1	441	388			1,5	0

La revalorisation prévue en 2018 résulte du transfert indemnitaire de 5 points d'IM .

2019

Attaché hors classe

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
ES	HEA					
6	1 027	830	32	24	3	11,5
5	995	806	49	38	3	8,5
4	946	768	50	38	2,5	6
3	896	730	46	35	2	4
2	850	695	53	40	2	2
1	797	655			2	

Directeur des services

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
14	1 013	821	30	23		24
13	985	798	41	32	2	22
12	944	768	43	32	2	20
11	901	734	32	24	2	18
10	869	710	32	25	2	16
9	837	685	39	29	2	14
8	798	656	52	40	2	12
7	746	616	44	33	2	10
6	702	583	43	33	2	8
5	659	550	34	26	2	6
4	625	524	43	32	2	4
3	582	492	15	12	2	2
2	567	480	20	15	1	1
1	547	465			1	

A compter de 2020, l'indice afférent au 14ème échelon porté à l'IB 1020.

Attaché principal

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
9	995	806	49	38		18
8	946	768	50	38	3	15
7	896	730	53	40	2,5	12,5
6	843	690	52	40	2,5	10
5	791	650	59	45	2	8
4	732	605	39	30	2	6
3	693	575	54	40	2	4
2	639	535	46	35	2	2
1	593	500			2	

A compter de 2020, création d'un 10ème échelon doté de l'IB 1015 accessible aprés 3 ans dans le 9ème échelon.

Attaché

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée µ	Durée du grade
11	821	673	43	33		26
10	778	640	46	35	4	22
9	732	605	39	30	3	19
8	693	575	40	30	3	16
7	653	545	42	32	3	13
6	611	513	44	33	3	10
5	567	480	42	30	2,5	7,5
4	525	450	26	20	2	5,5
3	499	430	30	20	2	3,5
2	469	410	25	20	2	1,5
1	444	390			1,5	

ANNEXE III

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modalités de reclassement des agents de catégorie C en 2017

Les fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans l'échelle 3 sont reclassés dans le grade C1 conformément au tableau suivant :

Situation dans l'échelle 3	situation dans le grade C1	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
11ème échelon	11ème échelon	Ancienneté acquise
10ème échelon	10ème échelon	Ancienneté acquise
9ème échelon	9ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	8ème échelon	Ancienneté acquise
7ème échelon	7ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
4ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
3ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
2ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

- Les fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans l'échelle 4 sont reclassés dans le grade C2 conformément au tableau suivant :

Situation dans l'échelle 4	Situation dans le grade C2	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12ème échelon	9ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	8ème échelon	3/4 Ancienneté acquise
10ème échelon	8ème échelon	Sans ancienneté
9ème échelon	7ème échelon	2/3 Ancienneté acquise
8ème échelon	6ème échelon	2/3 Ancienneté acquise
7ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
4ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise
3ème échelon	2ème échelon	Sans ancienneté
2ème échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

Les fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans l'échelle 5 sont reclassés dans le grade C2 conformément au tableau suivant :

Situation dans l'échelle 5	Situation dans le grade C2	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12ème échelon	11ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	10ème échelon	3/4 Ancienneté acquise
10ème échelon	9ème échelon	3/4 Ancienneté acquise
9ème échelon	8ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	7ème échelon	2/3 Ancienneté acquise
7ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
4ème échelon	4ème échelon	Sans ancienneté
3ème échelon	3ème échelon	1/2 ancienneté acquise majoré d'un an
2ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	2ème échelon	Deux fois l'ancienneté acquise

Les fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans l'échelle 6 sont reclassés dans le grade C3 conformément au tableau suivant :

Situation dans l'échelle 6	Situation dans le grade C3	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
9ème échelon	10ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	9ème échelon	3/4 Ancienneté acquise
7ème échelon	8ème échelon	3/4 Ancienneté acquise
6ème échelon	7ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon :		
A partir de 18 mois	6ème échelon	4/3 Ancienneté acquise au-delà de 18 mois
Avant 18 mois	5ème échelon	4/3 ancienneté acquise
4ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
3ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
2ème échelon	3ème échelon	Sans ancienneté
1er échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise

ANNEXE III

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modalités d'avancement de grade des agents de catégorie C à compter de 2017

Avancement C1 -> C2 :

Situation dans le grade C1	Situation dans le grade C2	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12ème échelon*	9ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	8ème échelon	3/4 Ancienneté acquise
10ème échelon	8ème échelon	Sans ancienneté
9ème échelon	7ème échelon	2/3 Ancienneté acquise
8ème échelon	6ème échelon	2/3 Ancienneté acquise
7ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
4ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise

*Echelon créé en 2020

Avancement C2 -> C3 :

Situation dans le grade C2	Situation dans le grade C3	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12ème échelon	8ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	7ème échelon	3/4 Ancienneté acquise
10ème échelon	7ème échelon	Sans ancienneté
9ème échelon	6ème échelon	2/3 Ancienneté acquise
8ème échelon	5ème échelon	2/3 Ancienneté acquise
7ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	2ème échelon	½ Ancienneté acquise
4ème échelon	1er échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an

ANNEXE III

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modalités de reclassement des agents de catégorie B en 2017

Les fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans le premier grade du nouvel espace statutaire (décret n° 2009-1388) sont reclassés dans le grade B1 conformément au tableau suivant :

Situation d'origine NES 1	Nouvelle situation B1	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13ème échelon	13ème échelon	Ancienneté acquise
12ème échelon	12ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	11ème échelon	¾ de l'ancienneté acquise
10ème échelon :		
- à partir de trois ans	10ème échelon	Trois fois l'ancienneté acquise au-delà d'un an
- avant trois ans	9ème échelon	Ancienneté acquise
9ème échelon	8ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	7ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
4ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
3ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise
2ème échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

Les fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans le deuxième grade du nouvel espace statutaire (décret n° 2009-1388) sont reclassés dans le grade B2 conformément au tableau suivant :

Situation d'origine NES 2	Nouvelle situation B2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13ème échelon	13ème échelon	Ancienneté acquise
12ème échelon	12ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	11ème échelon	¾ de l'ancienneté acquise
10ème échelon :		
- à partir d'un an	10ème échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an
- avant un an	9ème échelon	Trois fois l'ancienneté acquise
9ème échelon	8ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	7ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
4ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
3ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise
2ème échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

Les fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans le troisième grade du nouvel espace statutaire (décret n° 2009-1388) sont reclassés dans le grade B3 conformément au tableau suivant :

Situation d'origine NES 3	Nouvelle situation B 3	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
11ème échelon		
- à partir de trois ans	11ème échelon	Sans ancienneté
- Avant trois ans	10ème échelon	Ancienneté acquise
10ème échelon	9ème échelon	Ancienneté acquise
9ème échelon	8ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	7ème échelon	Ancienneté acquise
7ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
4ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
3ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise
2ème échelon	1er échelon	½ de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

ANNEXE III

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIERES ET DES REMUNERATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modalités d'avancement de grade des agents de catégorie B à compter de 2017

Avancement B1 -> B2

Situation d'origine en B1	Nouvelle situation en B2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13ème échelon :		
- A partir de quatre ans	13ème échelon	Sans ancienneté
- Avant quatre ans	12ème échelon	Ancienneté acquise
12ème échelon	11ème échelon	¾ de l'ancienneté acquise
11ème échelon	10ème échelon	Ancienneté acquise
10ème échelon	9ème échelon	Ancienneté acquise
9ème échelon	8ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
8ème échelon :		
- A partir de deux ans	8ème échelon	Ancienneté acquise au-delà de deux ans
- Avant deux ans	7ème échelon	½ de l'ancienneté acquise majoré d'un an
7ème échelon :		
- A partir d'un an	7ème échelon	3/2 de l'ancienneté

et quatre mois		acquise au-delà d'un an et quatre mois
- Avant un an et quatre mois	6ème échelon	¾ de l'ancienneté acquise majorés d'un an
6ème échelon :		
- A partir d'un an quatre mois	6ème échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- Avant un an et quatre mois	5ème échelon	¾ de l'ancienneté acquise majorés d'un an
5ème échelon :		
- A partir d'un an quatre mois	5ème échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- Avant un an et quatre mois	4ème échelon	¾ de l'ancienneté acquise majorés d'un an
4ème échelon :		
- A partir d'un an quatre mois	4ème échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- Avant un an et quatre mois	3ème échelon	3/2 de l'ancienneté acquise

Avancement B2 -> B3

Situation d'origine en B2	Nouvelle situation en B3	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13ème échelon :		
- A partir de trois ans	9ème échelon	Sans ancienneté
- Avant trois ans	8ème échelon	Ancienneté acquise
12ème échelon	7ème échelon	¾ de l'ancienneté acquise
11ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
10ème échelon	5ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
9ème échelon :	5ème échelon	Sans ancienneté
8ème échelon :	4ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	1er échelon	½ de l'ancienneté acquise

ANNEXE III

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES REMUNÉRATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modalités de reclassement des agents en 2017 (corps des attachés-CIGEM)

Les fonctionnaires titulaires du grade d'attaché [premier grade du corps] sont reclassés dans le grade d'attaché [premier grade du corps] conformément au tableau suivant :

Situation dans le grade d'attaché	situation dans le grade d'attaché	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12ème échelon	11ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	10ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
10ème échelon	9ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
9ème échelon	8ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
8ème échelon	7ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
7ème échelon	6ème échelon	9/8ème Ancienneté acquise
6ème échelon	5ème échelon	15/14ème Ancienneté acquise
5ème échelon	4ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
4ème échelon	3ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
3ème échelon	2ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
2ème échelon	2ème échelon	Sans ancienneté
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

Les fonctionnaires titulaires du grade d'attaché principal [deuxième grade du corps] sont reclassés dans le grade d'attaché principal [deuxième grade du corps] conformément au tableau suivant :

Situation dans le grade d'attaché principal	Situation dans le grade d'attaché principal	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
10ème échelon	9ème échelon	Ancienneté acquise
9ème échelon	8ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
8ème échelon	7ème échelon	15/14ème Ancienneté acquise
7ème échelon	6ème échelon	10/9ème Ancienneté acquise
6ème échelon	5ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
5ème échelon	4ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
4ème échelon	3ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
3ème échelon	2ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
2ème échelon	1er échelon	6/11ème Ancienneté acquise majorés d'un an
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

Les fonctionnaires titulaires d'un grade titulaires du grade d'attaché hors classe [grade à accès fonctionnel du corps] sont reclassés dans le grade d'attaché hors classe [grade à accès fonctionnel du corps] conformément au tableau suivant :

Situation dans le grade d'attaché hors classe	Situation dans le grade d'attaché hors classe	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
Echelon Spécial	Echelon Spécial	Ancienneté acquise
7ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	6ème échelon	Sans ancienneté
5ème échelon	5ème échelon	9/7ème Ancienneté acquise
4ème échelon	4ème échelon	10/9ème Ancienneté acquise
3ème échelon	3ème échelon	12/11ème ancienneté acquise
2ème échelon	2ème échelon	12/11ème Ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	12/11ème Ancienneté acquise

ANNEXE III

ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES REMUNÉRATIONS - AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modalités d'avancement de grade dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat (à compter de 2017)

Avancement attaché -> attaché principal

Situation dans le grade d'attaché	Situation dans le grade d'attaché principal	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
11ème échelon	6ème échelon	Ancienneté acquise
10ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
9ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
7ème échelon	3ème échelon	Sans ancienneté
6ème échelon	2ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

Avancement attaché principal -> attaché hors classe

Situation dans le grade d'attaché	Situation dans le grade d'attaché principal	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
10ème échelon * (à compter de 2020)	6ème échelon	Ancienneté acquise
9ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	4ème échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
7ème échelon	3ème échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
6ème échelon	2ème échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
5ème échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

CONSEIL SUPERIEUR

Fonction.Publique.Territoriale

LE PRESIDENT
Tel : 01 53.43.84.15
PL/JRM/ip - n°059 187
Site internet : www.csfpt.org

Reçu le
24 AOUT 2015
FNCDG

Paris, le 17 août 2015

Monsieur le Président, cher Michel,

Comme vous le savez, et comme je l'ai évoqué lors du Congrès de la Fédération nationale des centres de gestion, le CSFPT s'est engagé dans une démarche de réflexion transversale visant à la fois à faire la synthèse des travaux passés et à proposer quelques pistes de réformes pour la fonction publique territoriale.

Ce projet ne peut être celui du seul CSFPT, il implique la contribution de tous les acteurs de la fonction publique territoriale, et c'est pourquoi j'ai, aujourd'hui, l'honneur de vous solliciter.

Ce projet de «Livre blanc» s'appuiera non seulement sur les rapports déjà produits par le CSFPT, mais aussi sur les études ou propositions émanant d'autres institutions, comme le Rapport PECHEUR, ou les propositions naguère formulées par la FNCDG.

Dans ce cadre, et compte tenu de la place essentielle que tiennent les centres de gestion dans toutes les étapes de la vie statutaire des agents et dans la gestion du personnel des collectivités, j'attacherais du prix à ce que vous puissiez apporter votre contribution aux réflexions du CSFPT en présentant les axes et les priorités de réforme qui vous semblent nécessaires à la fonction publique territoriale dans les années à venir.

Votre contribution écrite et/ou orale pourra porter aussi bien sur l'avenir des compétences obligatoires et facultatives des centres de gestion que sur leur dynamique propre et les projets que certains centres conduisent en lien avec le développement de la mutualisation des services dans le cadre de l'intercommunalité.

Mes services restent à votre disposition pour toute information complémentaire concernant l'organisation de votre intervention.

Avec mes remerciements, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Président du Conseil supérieur de la
Fonction publique territoriale

Philippe LAURENT
Maire de Sceaux

Monsieur Michel HIRIART
Président de la FNCDG
80 rue de Reuilly
75012 PARIS

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'INTERIEUR

CONSEIL SUPERIEUR

Fonction.Publique.Territoriale

LE PRESIDENT
Tel : 01 53.43.84.15
PL/JRM/MMT/ - n° 067/90
Dossier suivi par Jean-Robert MASSIMI
☎ 01 53 43 84 15
jean-robert.massimi@csfpt.org
site : www.csfpt.org

reçu le
24 AOUT 2015
FNCDG

Paris, le 17 août 2015

Monsieur le Président, cher Michel,

Ainsi que vous le savez, j'ai été missionné, par le Premier ministre, afin d'effectuer une analyse de la mise en œuvre de la réforme du temps de travail et de ses répercussions dans les trois versants de la fonction publique.

Cette Mission est essentielle afin de déterminer la réalité du temps de travail dans l'ensemble du secteur public, mais également pour échafauder un certain nombre de propositions permettant notamment de définir des critères de mesure du temps de travail.

Dans ce contexte, je suis amené à rencontrer l'ensemble des acteurs des trois versants, afin de recueillir le fruit de leur expérience et les remarques qu'ils seront à même de formuler sur ce sujet.

Aussi, je serais honoré de pouvoir vous rencontrer à cette occasion et vous remercie d'ores et déjà du temps que vous voudrez bien consacrer à cette question, notamment en m'adressant tout document, étude ou statistique que vous jugeriez utile dans ce cadre.

Mes services demeurent à votre disposition pour arrêter ensemble d'une date qui vous conviendrait afin que nous nous entretenions sur ce dossier.

A ce titre, vous pouvez joindre M. Jean-Robert MASSIMI, Directeur général du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, dont les coordonnées sont rappelées en tête de ce courrier.

Vous en remerciant par avance, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Amitiés

Le Président du Conseil Supérieur de la
Fonction Publique Territoriale

Philippe LAURENT
Maire de Sceaux

Monsieur Michel HIRIART
Président
Fédération nationale des centres de gestion
80, rue de Reuilly
75012 PARIS

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Depuis 1983 les droits et obligations des fonctionnaires n'ont pas été revisités de façon globale.

Le Gouvernement souhaite réaffirmer le devoir d'exemplarité des employeurs et des agents publics. Il a donc déposé un projet de loi en ce sens le 17 juillet 2013 à l'Assemblée Nationale.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires renforce la place des valeurs de la fonction publique et les dispositifs applicables en matière de déontologie (titre I), actualise les obligations et les garanties fondamentales accordées aux agents (titre II), et inscrit dans le statut général les premiers acquis de l'action du Gouvernement en faveur de l'exemplarité des employeurs publics (titre III).

Une lettre rectificative à ce projet de loi a été présentée au Conseil commun de la fonction publique le 18 mai 2015. En effet, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, le Gouvernement a souhaité tenir compte des premiers constats et adapter la mise en œuvre des réformes prévues par ce projet de loi. Il souhaite également réaffirmer le principe de laïcité, comme valeur fondamentale respectée par les agents de la fonction publique. Le Gouvernement veut ainsi réaffirmer l'unité du statut général autour des valeurs fondamentales de la Fonction publique, renforcer les outils déontologiques et la cohérence du dispositif de prévention des conflits d'intérêts mais également assurer l'exemplarité des employeurs publics.

Cette lettre rectificative renvoie également à une ordonnance pour :
- la transposition des règles déontologiques aux membres du Conseil d'Etat, aux magistrats et personnels de la Cour des comptes, aux magistrats administratifs et financiers,
- la modification des dispositions relatives aux positions statutaires et à la mobilité.

Ainsi dans le cadre de sa nouvelle version telle qu'elle résulte de la lettre rectificative, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ne compterait plus que 25 articles au lieu des 59 initiaux.

Dans le cadre de ce projet de loi, la Fédération avait proposé des amendements à madame DESCAMPS-CROSNIER, rapporteur de la loi, le 17 février 2014.

Madame DESCAMPS-CROSNIER a été reçue par Madame la Ministre le 15 septembre 2015 pour discuter du projet de loi suite à la lettre rectificative.

Madame DESCAMPS-CROSNIER a pu nous indiquer qu'elle souhaitait réintroduire par amendements tous les articles relatifs à la mobilité qui ont été retirés du projet de loi avec la lettre rectificative. Dans le cadre de ces articles relatifs à la mobilité, la Fédération Nationale des Centres de Gestion avait proposé un amendement pour introduire un congé de reclassement.

Il faut noter que ce projet de loi est inscrit à l'agenda parlementaire, il sera examiné en commission des lois le 1er octobre 2015 et passera à l'Assemblée Nationale les 7 et 9 octobre 2015.

Voici la synthèse des éléments qui nous concernent :

1) Déontologie

§ Interdiction de cumul

Le dernier alinéa du I de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que : « les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent […] être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice ».

L'accès des agents publics au dispositif de l'auto-entreprise, dans le cadre de cumuls d'activités ou de l'exercice d'activités accessoires, a permis à des agents publics de développer une plusieurs activités de nature artisanale ou commerciale parallèlement à l'occupation d'un emploi public.

Le Gouvernement souhaite revenir sur cette possibilité ouverte au fonctionnaire d'être, parallèlement à l'exercice de ses fonctions, « auto-entrepreneur », celle-ci apparaissant contraire à l'intérêt du service et multipliant les risques de manquement à l'obligation de désintéressement.

Ainsi, serait interdit le cumul entre l'occupation d'un emploi public et les activités accessoires exercées notamment sous forme d'entreprise pour les agents publics qui servent à temps plein (article 6 du projet de loi).

L'étude d'impact de ce projet de loi indique que l'administration ne dispose pas de données statistiques suffisamment fiables pour évaluer l'impact quantitatif de cette interdiction. Pour justifier cette disposition, le Gouvernement s'appuie sur le rapport d'activité de la commission de déontologie de 2011 qui indique que la possibilité de cumul sous forme de temps partiel de droit (qui ne peut être inférieur au mi-temps) est peu utilisée, les agents indiquant souvent débuter leur activité privée sur les temps de congés ou de récupération. Le régime d'auto-entrepreneur aurait suscité moins d'intérêt en 2011 qu'en 2010 dans la FPE et la FPT.

Toutefois pour ce cumul d'activité, la commission de déontologie a été saisie en 2011 : 2 284 fois dont 1 059 avis pour la FPT (1 338 en 2010), la majorité des entreprises en voie d'être créées adoptant le statut de l'auto-entreprenariat. A cela il faut ajouter les agents autorisés par leur seule administration, et donc sans l'avis de la commission, à cumuler leurs fonctions avec une activité accessoire.

Amendement proposé : L'alinéa 4 de l'article 6 du projet de loi vise à supprimer une dérogation qui était avantageuse pour les agents de catégorie C dont le revenu était faible et qui exerçaient une activité d'auto-entrepreneur pour avoir un complément de revenu.

Dans le contexte actuel d'augmentation du prix de la vie plus rapide que les rémunérations des agents, cette disposition va essentiellement pénaliser les agents aux faibles revenus. Dans cette perspective, ces agents vont être dans l'incapacité d'arrêter leur activité supplémentaire, la suppression de cette dérogation aura pour conséquence une augmentation du travail non déclaré. Il est proposé de maintenir cette dérogation.

2) Mobilité

Ces dispositions ne sont plus dans le projet de loi suite à la lettre rectificative qui prévoit que ces évolutions se feront par ordonnance pour simplifier et accélérer l'examen du projet de loi.

Dans le projet de loi initial, le Gouvernement souhaitait simplifier les positions statutaires et unifier la structure des corps et cadres d'emplois entre les trois versants de la Fonction Publique pour rendre plus lisible les fondamentaux de la carrière des fonctionnaires.

Sur ce point, le projet de loi initial détaillait les congés auxquels a droit un fonctionnaire (article 20 du projet de loi initial) et la Fédération avait déposé un amendement pour créer un congé de reclassement.

Amendement proposé : Il serait également bien de créer un congé de reclassement. Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office, lorsqu'il est dans l'attente de la décision notamment de reclassement, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée, ne perçoit plus de rémunération mais peut percevoir certaines prestations en espèces. Afin de répondre au principe général du droit au reclassement, il conviendrait de créer un congé de reclassement. Pendant cette période l'agent serait en position d'activité ce qui pourrait lui ouvrir droit à une formation de reconversion professionnelle ce que n'autorise pas la position de disponibilité d'office.

Il faut noter que madame DESCAMPS-CROSNIER souhaite restaurer cette partie sur la mobilité dans le projet de loi par amendements.

3) Discipline

§ Répartition des sanctions disciplinaires

L'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit la répartition des sanctions disciplinaires en 4 groupes devrait être abrogé (à l'exception de l'avant-dernier alinéa : « L'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs. ») et remplacé par un article 19 bis dans la loi n°83-634 (article 28 du projet de loi initial – article 13 suite à la lettre rectificative).

Le projet de loi prévoit :

- Pour les sanctions du 1er groupe :

Il n'y aura désormais que 2 sanctions : l'avertissement et le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours serait supprimée.

Désormais seul le blâme serait inscrit au dossier du fonctionnaire et serait effacé automatiquement après un délai de 2 ans (et non plus de 3 ans comme c'est le cas actuellement) si aucune autre sanction n'est intervenue.

Amendement proposé : Il convient de maintenir la troisième sanction dans le 1er groupe à savoir, l'exclusion temporaire de fonctions pour 3 jours maximum. Les sanctions du 1er groupe ne nécessitent pas l'avis du conseil de discipline, en ne prévoyant l'exclusion temporaire de fonctions que dans le 2ème groupe cela alourdit la procédure, cela n'apparait pas adapté pour une exclusion de courte durée.

Amendement de conséquence : cette nouvelle sanction, comme le blâme, doit apparaitre dans le dossier du fonctionnaire et doit en être automatiquement effacée au bout de 2 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

- Pour les sanctions du 2ème groupe :

Le 2ème groupe comprendrait 5 sanctions au lieu de 2 actuellement :

1) La radiation du tableau d'avancement
2) L'abaissement d'échelon : le projet de loi précise que cet abaissement doit se faire à l'échelon immédiatement inférieur
3) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours (et non plus de 4 à 15 jours comme c'est le cas actuellement)
4) La radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire
5) Le déplacement d'office

Amendement proposé : L'article 13 du projet de loi vise à insérer un nouvel article 19 bis dans la loi n°83-634. Le déplacement d'office correspond à la mutation interne dans la FPT.

L'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 d'envisager les différents cas de figures selon les Fonctions Publiques. La notion de mutation n'étant pas une sanction dans la FPT, il est proposé de supprimer cette sanction « déplacement d'office ».

- Pour les sanctions du 3ème groupe :

Le 3ème groupe serait constitué de 2 sanctions :

1) La rétrogradation : le projet de loi précise que celle-ci doit se faire au grade immédiatement inférieur
2) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois à 2 ans (et plus pour une durée de 16 jours à 2 ans comme les textes le prévoient actuellement).

Amendement proposé : Le projet de loi prévoit comme sanction du 2nd groupe : l'exclusion temporaire de fonctions pour 15 jours maximum, et comme sanction du 3ème groupe : une exclusion pouvant aller d'un mois à 2 ans. Les sanctions du 3ème groupe doivent pouvoir permettre de prononcer des exclusions temporaires de fonctions inférieures à un mois mais supérieures à 16 jours. Il est donc proposé comme sanction : une exclusion de fonctions de 16 jours à 2 ans.

- Pour les sanctions du 4ème groupe :

Les sanctions du 4ème groupe restent les mêmes : la mise à la retraite d'office et la révocation.

L'autorité territoriale doit statuer dans un délai de 2 mois après l'avis du conseil de discipline.

Désormais les sanctions du 2è et 3è groupe pourront être retirées du dossier de l'agent. En effet, le projet de loi précise que le fonctionnaire frappé de ces sanctions peut demander la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier au bout de 10 ans de services effectifs après avoir été sanctionné.

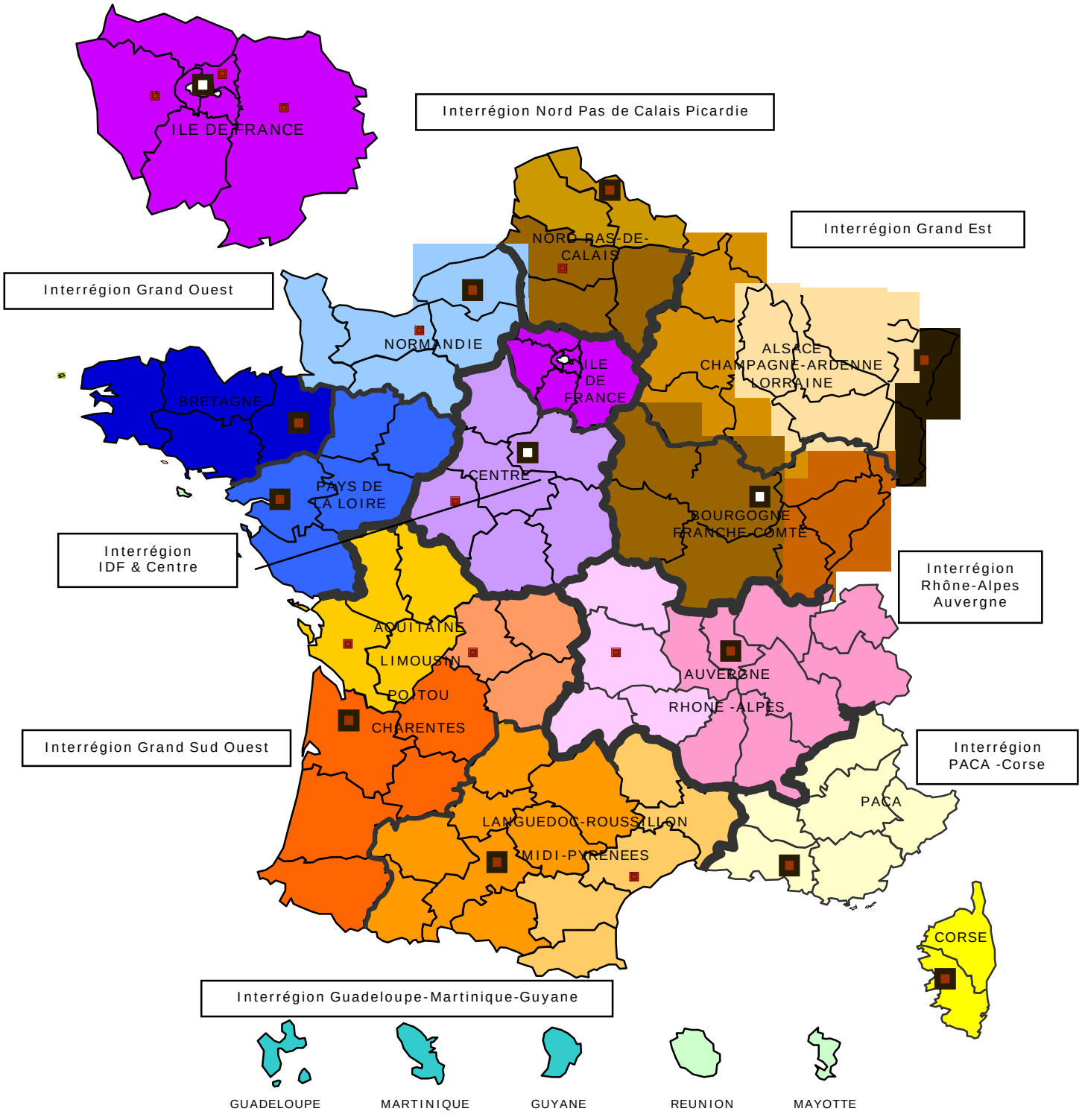
Tableau comparatif des sanctions disciplinaires dans les trois Fonctions Publiques et sanctions prévues dans le projet de loi

Sanctions	FPE	FPT	FPH	Projet de loi
1er groupe	• Avertissement • Blâme	• Avertissement • Blâme • Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	• Avertissement • Blâme	• Avertissement • Blâme
2ème groupe	• Radiation du tableau d'avancement • Abaissement d'échelon • Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours • Déplacement d'office	• Abaissement d'échelon • Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	• Radiation du tableau d'avancement • Abaissement d'échelon • Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours	• Radiation du tableau d'avancement • Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur • Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours • Radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la CAP • Déplacement d'office
3ème groupe	• Rétrogradation • Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans	• Rétrogradation • Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	• Rétrogradation • Exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans	• Rétrogradation au grade immédiatement inférieur • Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois à 2 ans
4ème groupe	• Mise à la retraite d'office • Révocation	• Mise à la retraite d'office • Révocation	• Mise à la retraite d'office • Révocation	• Mise à la retraite d'office • Révocation

Tableau récapitulatif pour la FPT

Groupe de sanctions	Sanctions article 89 loi 84-53	Sanctions projet de loi	Retrait des sanctions du dossier du fonctionnaire	
			Article 89 loi 84-53	Projet de loi
1er groupe	Avertissement	Avertissement	Pas inscrit	Pas inscrit
	Blâme	Blâme	Au bout de 3 ans	Au bout de 2 ans
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		Au bout de 3 ans	
2ème groupe		Radiation du tableau d'avancement		Au bout de 10 ans
	Abaissement d'échelon	Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur		
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours		
		Radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la CAP		
		Déplacement d'office		
3ème groupe	La rétrogradation	La rétrogradation au grade immédiatement inférieur		
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois à 2 ans		
4ème groupe	Mise à la retraite d'office	Mise à la retraite d'office		
	Révocation	Révocation		

PANORAMA DE LA COORDINATION REGIONALE OU INTERREGIONALE DES CENTRES DE GESTION, AVEC LA NOUVELLE CARTE REGIONALE



Coopération inter régionale au titre de l'article 26

Nouvelles Régions

Départements (les départements de la même couleur appartenaient à la même région avant la réforme de la carte régionale)

Identification du Centre de Gestion coordonnateur

Nouvelles capitales régionales

FNCDG, septembre 2015