Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Commission « Carrière et dialogue social » de la FNCDG

Mardi 17 mai 2016
Au siège de la Fédération
80 rue de Reuilly
75012 PARIS
14h00 – 16h00

COMPTE-RENDU DE LA REUNION

PRÉSENTS

Président de la Commission
Roland LABRANDINE (Puy-de-Dôme)

Présidents
Marc BAIETTO (Isère), Florence GALZIN (Loiret), Hubert PICARD (CALVADOS), Jean-Pierre SALLES (Ornes)

Référent ANDCDG
Marie-Christine DEVAUX (Directrice Adjointe – NORD)

Référent FNCDG
Lucie VILMOT (Juriste – Chargée de mission)

Directeurs et directeurs-adjoints
Cédric MACRON (Saône-et-Loire), Martine PATRIER (Calvados), Michaël THOMAS (Bas-Rhin)

Responsables de services et techniciens
Amélie LOSANGE (Seine Maritime), Catherine BETOUT (Seine Maritime)

Lucie VILMOT ouvre la réunion en remerciant les membres de la commission d'avoir répondu à cette invitation.
Philip SQUELARD ne peut être présent à cette commission et s'en excuse.

1. Application des dispositions du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR)

Lucie VILMOT rappelle que 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.

La 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 ».

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.

Les organisations syndicales ont donné leurs positions fin septembre. La majorité des organisations syndicales (53%) a rejeté cet accord. Le projet devait être retiré en l'absence de majorité. Cependant, le Premier Ministre a annoncé le 30 septembre que « l'accord s'appliquerait à l'ensemble des fonctionnaires ».

Lucie VILMOT présente la note concernant les dispositions relatives à la fonction publique issues de la loi de finances pour 2016. Cette note a été transmise aux membres de la commission.

Martine PATRIER indique avoir calculé le coût de l'abattement prime/point, cela représente environ 20€ pour un catégorie B et entre 12 et 15€ pour un catégorie C. Ce coût est important alors que le rédacteur gagnera à peine 1,50€.

Marie-Christine DEVAUX relève qu'il n'y a pas d'indication concernant la manière de l'appliquer aux agents relevant du régime générale. Il n'y a pas de réponse du ministère à ce jour. Se pose également la question pour les agents à temps non complet. Ce dispositif est assez complexe.

2. La loi déontologie

Depuis 1983, les droits et obligations des fonctionnaires n'ont pas été revisités de façon globale.

Le Gouvernement souhaitait réaffirmer le devoir d'exemplarité des employeurs et des agents publics. Il a déposé un projet de loi en ce sens le 17 juillet 2013 à l'Assemblée Nationale.

Au terme de plus de deux ans de débats, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 actualise et complète les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires. Elle rénove aussi le droit de la déontologie des agents publics dans le cadre de la stratégie de prévention des conflits d'intérêts.

Cette loi vise ainsi à renforcer la place des valeurs de la fonction publique et les dispositifs applicables en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts, à actualiser les obligations et garanties accordées aux agents, à assurer l'exemplarité des employeurs publics en améliorant la situation des agents contractuel et le dialogue social et à élargir le champ des compétences des instances de la fonction publique territoriale.

Une note de présentation de ce point a été transmise aux membres de la commission.

Marie-Christine DEVAUX relève le problème concernant la retraite car il n'y a pas de cotisation sur une année inférieure à 100%.

Concernant les FMPE, Michaël THOMAS considère qu'il y a deux catégories : ceux qui organisent leur indisponibilité et ceux qui se trouvent dans une niche qui ne recrute pas.

Florence GALZIN pense qu'il y a de plus en plus de FMPE à charge, notamment avec les personnes qui vont être déchargées.

Cédric MACRON rappelle que les FMPE proviennent essentiellement de la filière artistique.

Martine PATRIER estime que la dégressivité servira de levier.

3. Présentation des travaux du groupe de travail sur l'IFSE

La FNCDG a été sollicitée par le CDG du Bas-Rhin afin de lancer un travail partenarial sur la mise en œuvre de l'IFSE à compter de 2016.
Cela permettrait d'avoir une vision partagée sur le territoire national et montrerait que les CDG travaillent ensemble pour coordonner leur action.

Le groupe de travail s'est réuni le 10 mars et le 12 avril 2016. Huit CDG étaient présents.

À l'issue de ces réunions, trois outils présentant des modèles de tableau des critères existent (CDG 54, 67 et 61). Ces outils une fois finalisés seront mis en ligne sur le site de la FNCDG et de l'ANDCDG. Chaque entité pourra ainsi choisir l'outil le mieux adapté à sa situation locale.
L'objectif est d'aider les communes dans l'application de ce dispositif récent.

Le CDG du Bas-Rhin, avec Michael THOMAS, Directeur-adjoint, présente les documents réalisés dans le cadre de ce groupe de travail.

Le travail a été réalisé à partir des trois critères de cotation et au travers de la mise en place d'indicateurs qui ont été testés dans divers strates de collectivités.
C'est un outil objectif qui vise la mise en place de critères adaptables et amendables. Il a été testé par les RH, et a reçu un assez bon écho.
Le RIFSEEP a une vertu pédagogique. La mise en œuvre est possible mais tous les cadres d'emploi ne sont pas sortis, autant attendre. En effet, Marie-Christine DEVAUX souligne qu'il reste du temps sauf pour ceux qui avaient la PFR car les décrets sont abrogés.

Marie-Christine DEVAUX estime que cela permettra de repérer celui qui ne reçoit pas assez par rapport à sa fonction.

4. Présentation du décret relatif aux agents contractuels

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale améliore les conditions d'emploi et les règles de gestion des agents contractuels.
Il est issu d'une concertation entre le gouvernement et les organisations syndicales signataires du protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Ce texte modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Il entre en vigueur au 1er janvier 2016.

Ce décret rapproche les dispositions s'appliquant aux non titulaires, dont l'appellation « contractuels » est désormais consacrée, de celles qui s'appliquent aux titulaires. L'essentiel des modifications intervenues viennent consacrer des principes dégagés par la jurisprudence, et s'inscrit dans le sens des précédentes améliorations apportées par la loi.

Ce décret porte notamment sur :
- La fixation de critères objectifs pour la détermination par l'autorité territoriale de la rémunération des agents contractuels ;
- L'entretien professionnel annuel qui est désormais ouvert aux agents contractuels bénéficiant d'un contrat d'une durée supérieur à un an ou d'un CDI, et ce dans les mêmes conditions que pour les agents titulaires ;
- Les conditions générales de recrutement et d'emploi en précisant les conditions d'emploi des agents contractuels (aptitude physique, jouissance des droits civiques, respect des obligations en matière de service national pour les personnes issues d'un pays étranger…) ;
- Les conditions d'octroi ou de renouvellement de certains congés et du temps partiel sont alignées sur celles prévues pour les fonctionnaires ;
- Un congé spécifique sans rémunération est créé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation ;
- Les règles d'embauche sont précisées, de même que les règles et procédures de fin de contrat et de licenciement.

Une note de présentation de ce point a été transmise aux membres de la commission.

Cédric MACRON indique qu'il s'agit d'une prolongation du dispositif Sauvadet. On attend actuellement le décret pour le calcul du reclassement.

5. Présentation du décret sur le télétravail

Le télétravail dans la fonction publique résulte de l'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant dispositions relatives à la fonction publique.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est venu préciser les modalités d'organisation du télétravail.
Il est issu d'une concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

L'enjeu du télétravail est d'améliorer la qualité de vie au travail en permettant de trouver un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, en permettant par exemple d'adapter sur toute sa journée les horaires de travail à ses éventuelles contraintes personnelles.

Une note de présentation de ce point a été transmise aux membres de la commission.