COMMISSION CARRIÈRE & DIALOGUE SOCIAL – 14 MARS 2018

SOMMAIRE

1. note actualités mars 2018
2. décret 2017-1889
3. décret 2017-1890
4. circulaire CSG
5. circulaire carence
6. décret 2017-1692
7. Décret n°2018-152
8. Décret n°2018-153
9. rapport chèque emploi service
10. décret 23 février 2018
11. décret 2017-1877
12. circulaire PACTE
13. communique_de_presse_du_20_decembre_2017_4
14. revaloriser_la_categorie_a_de_la_fonction_publique_territoriale
15. Quelles propositions pour revaloriser la catégorie A
16. communique_de_presse_du_14_fevrier_2018
17. dossier_de_presse_-_1er_comite_interministeriel_de_la_transformation_publique
18. Contribution action publique 2022
19. livre_blanc_-_demain_la_fpt
20. guide Déontologie
21. note reclassement
22. questionnaire référent déontologue
23. pwt pasrau réunion dgcl
24. guide-prc3a9v-source
25. courrier DSN
26. Livre blanc le RGPD en 10 points
27. Compte-rendu groupe de travail du 28 novembre 2017
28. décret 31 janvier 2018
29. Note rep équil FH annexes
30. Calendrier prev 150218
31. Fiche n°1 - CAP et CT communs
32. Fiche n°2 - Commissions consultatives paritaires
33. Fiche n°3 - Listes équilibrées
34. CAHIER DES CHARGES Vote correspondance
35. CAHIER DES CHARGES Vote électronique + correspondance

36. CAHIER DES CHARGES Vote électronique
37. Contacts Entreprises
38. Décret médiation
39. Arrêté MPO 2 mars 2018 FPT
40. FICHE MPO
41. affaires référencées FPT
42. modèle-de-notification-MPO-FPT
43. Charte v interactif
44. Plaquette v interactif
45. Modèle de convention MPO

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Actualités juridiques

Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

L'article 8 de la loi prévoit que le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) augmente de 1,7 point, passant à 9,2% contre 7,5% auparavant.

L'article 44 de la loi modifie la date de début d'indemnisation des victimes de maladie professionnelle. Est assimilée à la date de l'accident, la date de la première constatation médicale de la maladie et, lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de deux années la déclaration de maladie professionnelle mentionnée au premier alinéa de l'article L 461-5 du code de la sécurité sociale.

Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

Plusieurs articles de la loi de finances pour 2018 impactent les collectivités territoriales.

L'article 113 de la loi précise qu'à compter du 1er janvier 2018, les agents publics civils et les militaires perçoivent une indemnité compensatrice tenant compte de la hausse du taux de la contribution sociale généralisée, prévue à l'article 8 de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie ainsi que de la baisse ou de la suppression de la contribution salariale d'assurance chômage.

L'article 114 de la loi de finances pour 2018 prévoit le report de douze mois des mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires de la réforme PPCR.

L'article 115 de la loi rétablit un jour de carence dans les trois fonctions publiques à compter du 1er janvier 2018. Il ne sera pas applicable aux maladies relevant des articles L 27 et L 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite, aux accidents de service, au deuxième congé de maladie lié à la même cause intervenant dans les 48 heures, aux congés pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés de longue maladie, aux congés de longue durée, aux congés pour grave maladie ainsi qu'aux congés de maladie liés à une affection de longue durée pour une période de trois ans à compter du premier congé de maladie soumis au jour de carence.

L'article 100 de la loi instaure une possibilité de majoration de l'indemnité de fonction de certains maires et présidents d'exécutifs.

A condition que le montant total des indemnités maximales susceptibles d'être allouées en application du code général des collectivités territoriales ne soit pas dépassé, l'indemnité de fonction peut être majorée de 40 % pour les élus suivants :

- maires des communes de plus de 100 000 habitants
- présidents des conseils départementaux et régionaux
- présidents des communautés urbaines, communautés d'agglomération et communautés de communes de plus de 100 000 habitants, des métropoles, de la métropole de Lyon
- présidents des collectivités de Guyane et de Martinique.

Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

Ce décret institue l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique et en définit les modalités de calcul et de versement. Il s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats de l'ordre judiciaire.

La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702%.

Sont déduits du montant obtenu les montants dus sur cette même rémunération, selon le régime applicable à l'agent, au titre de :

1° La contribution exceptionnelle de solidarité prévue à l'article L 5423-26 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'article 112 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017

2° La cotisation salariale d'assurance maladie du régime général de sécurité sociale prévue au 1° du II de l'article L 241-2 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure à l'article 8 de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017

3° La contribution salariale d'assurance chômage mentionnée à l'article L 5422-9 du code du travail, versée par les agents dans les conditions définies avant l'entrée en vigueur de l'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017.

Le résultat obtenu en application des alinéas précédents est ensuite multiplié par 1,1053.

Les agents publics qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017, bénéficient, lors de leur réintégration, d'une indemnité calculée comme suit : La rémunération brute mensuelle à la date de la réintégration est multipliée par 0,76%.

Cette indemnité n'est pas versée aux agents affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie.

Les agents publics nommés ou recrutés en cette qualité à compter du 1er janvier 2018, à l'exception de ceux qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, bénéficient, lors de leur nomination ou recrutement d'une indemnité calculée comme suit : La rémunération mensuelle brute à la date de la nomination ou du recrutement est multipliée par 0,76%.

La rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité comprend les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettis à la contribution sociale généralisée, à l'exclusion de ceux perçus le cas échéant au titre d'une activité accessoire.

En cas de nomination, de recrutement ou de réintégration en qualité d'agent public au cours de l'année 2017, l'assiette de calcul de l'indemnité est ramenée à une rémunération brute équivalente à l'année complète.

La rémunération mensuelle prise en compte est la première rémunération servie au titre d'un mois complet.

Le versement de l'indemnité est mensuel.
En cas de recrutement, de nomination ou de réintégration en cours de mois, l'indemnité est versée au prorata du nombre de jours.

En cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Décret n°2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière

Suite à la mise en place de l'indemnité compensatoire de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique, le taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires et aux agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière est réduit. Au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2018, son taux est ainsi fixé à 9,88%, soit un niveau inférieur de 1,62 point au niveau en vigueur précédemment. Cette baisse tient compte du coût pour les employeurs de ces fonctionnaires et de ces agents, des mesures salariales participant à la compensation de l'effet de la hausse de la contribution sociale généralisée.

Circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017

La circulaire du 15 janvier 2018 précise le champ d'application de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, l'assiette des rémunérations prises en compte pour son calcul, ses modalités de détermination et de versement ainsi que les situations entraînant la modification du montant de l'indemnité.

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice, la rémunération brute à prendre en compte se compose des éléments soumis à la CSG et uniquement liés à l'activité principale de l'agent.

Les modalités de détermination du montant de l'indemnité compensatrice sont détaillées dans les annexes et diffèrent selon la situation de l'agent concerné.

Le versement de l'indemnité dont le montant est fixe, est obligatoire mensuellement.

Le montant de l'indemnité peut évoluer à la hausse ou à la baisse dans certaines conditions comme la modification de la quotité de travail de l'agent ou en cas de congés pour raison de santé. Ce montant évolue alors dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent.

En application de l'article 5 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 que le montant de l'indemnité compensatrice peut faire l'objet d'un ajustement au 1er janvier 2019, sous réserve qu'il soit plus favorable à l'agent. Seuls les agents publics nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2018 peuvent bénéficier de cette actualisation.

Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires

L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires, à compter du 1er janvier 2018.

Désormais, les agents ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Les différentes exceptions à l'application du jour de carence sont précisées ainsi que les personnels concernés par la circulaire du 15 février 2018.

Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée.

La circulaire précise que les dispositions au titre de la déduction du délai de carence et de la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail doivent être mises en œuvre simultanément et que le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

L'assiette de la retenue s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues au titre du jour auquel s'applique le délai de carence. Les primes et les indemnités exclues de l'assiette de la retenue sont précisées ainsi que les modalités particulières qui s'appliquent aux agents à temps partiel et aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet.

La retenue, dans la mesure du possible, devra être effectuée sur les éléments de rémunération devant être versés au titre du mois au cours duquel est survenu le premier jour de maladie.

Le délai de carence est assimilé à du temps de service effectif dans le grade du corps ou cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire et ne donne pas lieu à cotisation et contribution sociales.

Le bulletin de paie de l'agent public portera mention du montant et de la date qui se rattachent au délai de carence.

Loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

L'article 1er de la loi n°2018-84 du 13 février 2018 étend la possibilité, pour les salariés, en accord avec l'employeur, d'offrir des jours de congés et de RTT à des collègues parents d'enfants malades mais également au bénéfice des proches d'une personne en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou handicapée. Cette nouvelle disposition précise que le congé annuel ne peut être cédé que pour une durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. Le salarié proche aidant, bénéficiant d'un don de jours de repos, verra sa rémunération maintenue durant son absence, assimilée à une période de travail effectif, et conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis auparavant.

Un décret déterminera les conditions d'application aux agents de la fonction publique.

Décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017 relatif au remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées en violation de l'interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateur de cabinet

L'article 15 de la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 a modifié l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les exécutifs locaux ont désormais l'interdiction d'embaucher un membre de leur famille proche (conjoint, partenaire de pacs, concubin, parents et enfants) en tant que collaborateur de cabinet. La sanction prévue est une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Les autorités territoriales doivent informer la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique qu'elles emploient d'autres membres de leur famille ou anciens membres de leur famille proche.

Le paragraphe II de l'article 18 de la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 prévoit les conditions dans lesquelles prennent fin le contrat des membres de cabinet d'une autorité territoriale tombant, lors de la publication de la loi, sous le coup des nouvelles interdictions d'emploi de membre de sa famille. Le contrat prend alors fin de plein droit, sous réserve du respect des dispositions spécifiques à la protection de la grossesse et de la maternité prévues à l'article L 1225-4 du code du travail.
L'autorité territoriale notifie le licenciement à son collaborateur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les trois mois suivant la publication de la loi du 15 septembre 2017.

Le collaborateur peut exécuter le délai de préavis prévu par la réglementation applicable. L'autorité territoriale n'est pas pénalement responsable de l'infraction prévue au II de l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 lorsque cette infraction est commise pendant le délai de notification et le délai de préavis prévus à l'article 18. La collectivité a l'obligation de rembourser les sommes versées au collaborateur selon des modalités qui sont définies par le décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017.

Ce décret précise le calcul des sommes à rembourser ainsi que le mode de recouvrement.

Les charges concernées comprennent les rémunérations brutes perçues par le collaborateur de cabinet concerné ainsi que les cotisations sociales et les contributions versées par la collectivité ou l'institution pendant toute la période où ce collaborateur a été illégalement employé.

L'acte de cessation du contrat du collaborateur précise le montant total de ces charges.

Le remboursement s'effectue auprès de la caisse du comptable de la collectivité territoriale ou de l'institution.

Décret n°2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Ce décret modifie le statut des agents relevant des cadres d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des agents de maîtrise territoriaux et des animateurs territoriaux. Les missions des ATSEM sont précisées. Ces derniers sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers.

Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers. En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants.

Les missions des agents de maitrise territoriaux sont étendues à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne. Ainsi les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux.

Certaines dispositions relatives aux concours d'ATSEM sont également modifiées.

Décret n°2018-153 du 1er mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux

Une spécialité "hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines" est créée pour le recrutement par la voie du concours interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux. Par ailleurs, est instauré un concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux, pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Le décret du 1er mars 2018 précise les modalités du concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux pour les ATSEM.

Proposition de loi prévoyant le recours au Chèque Emploi Service Universel (CESU)

La proposition de loi déposée par Christophe NAEGELEN, Député des Vosges, poursuit l'objectif d'offrir « plus de souplesse aux collectivités en les autorisant à n'employer une personne que pour quelques heures et en allégeant leurs tâches administratives ».

Le « chèque emploi » a été créé en 2006 pour les particuliers-employeurs, puis en 2011 pour les associations et en 2014 pour les fondations. C'est un moyen de paiement de la rémunération des employés pris en charge par l'Urssaf pour les particuliers-employeurs, et son centre national chèque emploi associatif pour les associations.

Les bulletins de paie sont établis, et les cotisations ainsi que les contributions sociales dues, sont calculées à la place de l'employeur.

Le chèque-emploi peut s'utiliser de manière régulière ou ponctuelle, pour un emploi à temps partiel ou à temps complet.
« L'objectif de la présente proposition de loi est de créer un chèque emploi collectivités territoriales qui s'adresserait notamment aux maires des petites communes qui n'ont bien souvent pour employés que quelques personnes occupant des postes administratifs, mais aussi à toute autre collectivité territoriale ayant des besoins spécifiques et ponctuels dans ses recrutements de personnel temporaire. Ce dispositif permettrait d'avoir plus facilement recours à des agents occasionnels dans les collectivités territoriales. Il ne concernerait pas les élus et les fonctionnaires. Les URSSAF seraient chargées de centraliser les formalités de cotisations sociales.

Le chèque emploi collectivités territoriales peut être utilisé pour rémunérer des salariés et simplifier les déclarations et paiements des cotisations et contributions dues au régime général de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage ainsi qu'aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance. »

Le chèque ne pourrait être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L 3243-2 du code du travail. La rémunération portée sur le chèque emploi territorial inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.

Un amendement déposé en commission des affaires sociales proposait :

- d'étendre la possibilité d'utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales aux groupements de collectivités territoriales, ce qui n'était pas prévu dans la version initiale de la proposition de loi

- de limiter la possibilité d'utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales aux collectivités territoriales ou groupements de collectivités territoriales qui emploient moins de vingt agents - soit 38 060 (80 %) des quelque 47 306 collectivités que l'on dénombrait au 31 décembre 2015

- de fixer au 1er janvier 2020 la date butoir pour la mise en œuvre du dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales en ce qui concerne les agents contractuels de droit privé des collectivités territoriales ou de leurs groupements

- de fixer au 1er janvier 2021 la date butoir pour l'utilisation de ce dispositif simplifié de déclaration et de recouvrement des cotisations et contributions sociales en ce qui concerne les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales ou de leurs groupements.

Cet amendement supprimait :
- l'obligation d'obtenir l'accord de l'agent pour utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales

- le principe selon lequel la rémunération portée sur le chèque-emploi incluait une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.

Cet amendement a été rejeté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée.

Un deuxième amendement avait été déposé en commission. Il prévoyait que les communes visées par cette proposition de loi seraient celles ayant des contraintes budgétaires telles qu'elles ne pourraient recourir à une embauche. Il s'agissait de petites communes ou de communes à faibles ressources, principalement situées en zone périurbaine ou rurale.
L'amendement prévoyait un seuil de 2500 habitants maximum, qui représente plus de 85% des communes françaises.
Cet amendement a été rejeté.

Un amendement visant à limiter la mise en place du CESU aux communes dont la taille maximum serait de 5000 habitants (représentant 60% des communes) a été retiré.

Décret n° 2018-127 du 23 février 2018 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Ce décret, applicable aux nominations intervenant à compter du 1er mars 2018, complète la liste des emplois soumis à l'obligation de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale, préalablement à leur nomination.

Ce texte précise, par ailleurs, les emplois des établissements publics dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros et ceux des services déconcentrés soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale.

Décret n°2017-1877 du 29 décembre 2017 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité des agents des trois fonctions publiques, de différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat et de certains salariés

Ce décret a pour objet de déterminer les modalités de mise en place des traitements automatisés de données à caractère personnel nécessaires à la gestion du compte personnel d'activité des agents publics.
Le compte personnel d'activité est mis en œuvre au moyen du traitement automatisé défini aux articles R 5151-1 et suivants du code du travail applicables aux collectivités territoriales.

Ce traitement automatisé est mis en œuvre et géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le système d'information du compte personnel d'activité a pour finalités de permettre :

1° La consultation par le titulaire du compte et l'utilisation, dans le compte personnel d'activité, des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation, le compte professionnel de prévention ou le compte d'engagement citoyen, dans le cadre d'un service en ligne

2° L'accès des titulaires du compte à un service de consultation de leurs bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique

3° L'accès des titulaires du compte à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle, au moyen de la même plateforme ainsi que l'accompagnement des titulaires dans l'utilisation de ces services

4° Le partage entre titulaires de compte de tout ou partie des données de leur espace personnel afin de favoriser les échanges sur des questions liées à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle

5° L'analyse de l'utilisation et l'évaluation de la mise en œuvre du compte personnel d'activité, notamment par le biais de la statistique.

Le titulaire du compte personnel d'activité accède directement aux données à caractère personnel le concernant.

Dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs missions, les personnels de la Caisse des dépôts et consignations assurant la gestion du traitement accèdent directement à tout ou partie des données à caractère personnel du système d'information du compte personnel d'activité, pour la gestion des services en ligne.

Les agents des organismes de conseil en évolution professionnelle sont habilités, lorsque le titulaire y consent, à accéder aux données se rapportant à ses profils, parcours, compétences et projets professionnels dans les limites strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions.
Sony aussi destinataires des données les agents de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et ceux de la DGCL.

Le traitement peut être alimenté également en vue de la reconstitution des droits individuels à la formation acquis par les agents publics au 31 décembre 2016 par les traitements automatisés suivants : les données collectées par la Caisse des dépôts et consignations pour la gestion du régime de retraite additionnel de la fonction publique, les données collectées par la Caisse des dépôts et consignations pour la gestion du régime des ouvriers des établissements industriels de l'Etat régi par le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et aux données collectées par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les données à caractère personnel et les informations enregistrées dans le système d'information du compte personnel d'activité sont conservées pendant toute la durée d'ouverture du compte et pendant une durée de trois ans à compter de la date du décès du titulaire du compte.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

NOR : *CPAF1726817D*

Publics concernés : *fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, militaires, magistrats de l'ordre judiciaire.*

Objet : *compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée au 1er janvier 2018.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le 1er janvier 2018.*

Notice : *le décret institue une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique et définit les modalités de calcul et de versement de cette indemnité compensatrice.*

Références : *le décret, pris en application de l'article 113 de la loi de finances pour 2018, peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code de la défense ;

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 442-5 et L. 442-45 ;

Vu le code rural, notamment son article L. 813-8 ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, notamment ses articles 112 et 113 ;

Vu la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment son article 8 ;

Vu l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique rendu le 8 novembre 2017 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction militaire réuni du 4 au 7 décembre 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 30 novembre 2017,

Décrète :

Art. 1er. – En application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 susvisée, une indemnité compensatrice est attribuée aux agents publics civils et militaires dans les conditions et selon les modalités fixées par le présent décret.

Art. 2. – I. – Les agents publics mentionnés à l'article 1er du présent décret, nommés ou recrutés en cette qualité avant le 1er janvier 2018, bénéficient d'une indemnité dont le montant annuel est calculé comme suit :

La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702 %. Sont déduits du montant obtenu les montants dus sur cette même rémunération, selon le régime applicable à l'agent, au titre de :

1° La contribution exceptionnelle de solidarité prévue à l'article L. 5423-26 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'article 112 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 susvisée ;

2° La cotisation salariale d'assurance maladie du régime général de sécurité sociale prévue au 1° du II de l'article L. 241-2 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure à l'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 susvisée ;

3° La contribution salariale d'assurance chômage mentionnée à l'article L. 5422-9 du code du travail, versée par les agents dans les conditions définies avant l'entrée en vigueur de l'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 susvisée.

Le résultat obtenu en application des alinéas précédents est ensuite multiplié par 1,1053.

II. – Par dérogation au I, les agents publics qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017, bénéficient, lors de leur réintégration, d'une indemnité calculée comme suit :

La rémunération brute mensuelle à la date de la réintégration est multipliée par 0,76 %.

Cette indemnité n'est pas versée aux agents mentionnés au premier alinéa du II qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie.

III. – Les agents publics nommés ou recrutés en cette qualité à compter du 1er janvier 2018, à l'exception de ceux qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, bénéficient, lors de leur nomination ou recrutement d'une indemnité calculée comme suit :

La rémunération mensuelle brute à la date de la nomination ou du recrutement est multipliée par 0,76 %.

IV. – La rémunération brute mentionnée aux I, II et III comprend les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettis à la contribution sociale généralisée, à l'exclusion de ceux perçus le cas échéant au titre d'une activité accessoire au sens de l'article 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, de l'article 8 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée, des articles R. 4122-14 et suivants du code de la défense, au titre des activités mentionnées au II de l'article L. 6152-4, à l'article L. 6154-1 et à l'article R. 6152-30 du code de la santé publique ou au titre des activités mentionnées à l'article 11 du décret n° 82-1149 du 29 décembre 1982 modifié pris pour l'application de la loi du 28 octobre 1982 et portant diverses mesures statutaires en faveur des praticiens à plein temps des établissements d'hospitalisation publics.

Pour l'application du I, en cas de nomination, de recrutement ou de réintégration en qualité d'agent public au cours de l'année 2017, l'assiette de calcul de l'indemnité est ramenée à une rémunération brute équivalente à l'année complète.

Pour l'application des II et III, la rémunération mensuelle prise en compte est la première rémunération servie au titre d'un mois complet.

Art. 3. – Le versement de l'indemnité est mensuel.

En cas de recrutement, de nomination ou de réintégration en cours de mois, l'indemnité est versée au prorata du nombre de jours.

Art. 4. – En cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Art. 5. – Au 1er janvier 2019, si la rémunération mentionnée au IV de l'article 2 du présent décret a progressé entre 2017 et 2018, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression.

Art. 6. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1er janvier 2018.

Art. 7. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, la garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre des armées, le ministre de la cohésion des territoires, la ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 décembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

La garde des sceaux, ministre de la justice,
NICOLE BELLOUBET

La ministre des armées,
FLORENCE PARLY

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

La ministre des solidarités et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Le secrétaire d'Etat
auprès du ministre de l'action
et des comptes publics,
OLIVIER DUSSOPT

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière

NOR : *CPAS1731249D*

Publics concernés : *cotisants des régimes de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière.*

Objet : *modification du taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux employeurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière.*

Entrée en vigueur : *le texte s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2018.*

Notice : *le taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires et aux agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2018 est fixé par le présent décret à 9,88 %, soit un niveau inférieur de 1,62 point à celui en vigueur jusqu'à cette date, afin de tenir compte du coût, pour les employeurs de ces fonctionnaires et de ces agents, des mesures salariales participant à la compensation de l'effet de la hausse de la contribution sociale généralisée.*

Références : *les dispositions du code de la sécurité sociale et du décret modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des solidarités et de la santé et du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment son article 8 ;

Vu le décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 portant fixation des taux des cotisations d'assurance maladie, invalidité et maternité des régimes de sécurité sociale des fonctionnaires, des ouvriers de l'Etat et des agents permanents des collectivités locales ;

Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 28 novembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 24 novembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie en date du 30 novembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil national d'évaluation des normes en date du 13 décembre 2017,

Décrète :

Art. 1er. – A l'article 2 du décret du 30 septembre 1967 susvisé, le taux : « 11,50 % » est remplacé par le taux : « 9,88 % ».

Art. 2. – Le présent décret s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2018.

Art. 3. – La ministre des solidarités et de la santé et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 décembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

La ministre des solidarités et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Direction du budget

MINISTERE DE L'INTERIEUR

MINISTERE DE LA COHESION DES TERRITOIRES

Direction générale des collectivités locales

MINISTERE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE

Direction générale de l'offre de soins

Circulaire du 15 janvier 2018

relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017

NOR : CPAF1735515C

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique

Le directeur général des collectivités locales

La directrice générale de l'offre des soins

La directrice du budget

à

Mesdames et messieurs les préfets

Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

<u>Résumé :</u>	L'indemnité compensatrice vise à compenser la réduction de la rémunération des agents publics résultant de la hausse de la contribution sociale généralisée à compter du 1er janvier 2018. La présente circulaire a notamment pour objet de préciser le champ d'application, l'assiette de calcul, les modalités de détermination et les situations pouvant entraîner une modification du montant de l'indemnité compensatrice.
<u>Mots-clés</u> :	Compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée pour les agents publics des trois versants de la fonction publique.
<u>Textes de référence ;</u>	- Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, notamment ses articles 112 et 113 ; - Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment son article 8 ; - Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique
<u>Texte abrogé</u> :	Néant

En application de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment son article 8, le taux de la contribution sociale généralisée applicable à compter du 1er janvier 2018 augmente de 1,7 point et s'élève à 9,2% d'une assiette égale à 98,25% de la rémunération brute globale des agents publics. Cette augmentation s'applique sur la partie déductible de la CSG.

Le gouvernement a simultanément décidé de compenser l'impact de la hausse de la CSG sur la rémunération des agents publics. Cette compensation se traduit par deux mesures :

- La suppression, à compter du 1er janvier 2018, de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 %, par parallélisme avec l'exonération de la contribution salariale d'assurance chômage dans le secteur privé (article 112 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018) ;
- La création d'une indemnité compensatrice versée aux agents publics civils relevant des trois versants de la fonction publique, aux militaires, aux magistrats judiciaires et aux praticiens des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, dont les modalités de calcul varient notamment selon la date d'entrée dans la fonction publique et le régime de cotisation applicable aux agents concernés (article 113 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).

La présente circulaire a notamment pour objet de préciser le champ d'application de l'indemnité, l'assiette des rémunérations prises en compte pour son calcul, ses modalités de détermination et de versement ainsi que les situations entraînant la modification du montant de l'indemnité.

TABLE DES MATIERES

I. CHAMP D'APPLICATION 3

II. ELEMENTS DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE 3

III. MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE 4

IV. VERSEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE 4

V. SITUATIONS PARTICULIERES ENTRAINANT L'EVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE 6

VI. MODALITES DU REEXAMEN PREVU EN JANVIER 2019 6

ANNEXE 1 : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR LES AGENTS PUBLICS REMUNERES AU 31 DECEMBRE 2017 (I. DE L'ARTICLE 2 DU DECRET) 8

ANNEXE 2 : AGENTS PUBLICS REMUNERES AU 31 DECEMBRE 2017 - SITUATIONS PARTICULIERES 9

ANNEXE 3 : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR LES AUTRES AGENTS PUBLICS (II ET III DE L'ARTICLE 2 DU DECRET) 10

ANNEXE 4 : TABLEAU SYNTHETIQUE DES TAUX DE COTISATIONS SALARIALES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS AVANT LE 1ER JANVIER 2018 11

ANNEXE 5 : TABLEAU SYNTHETIQUE DES TAUX DE COTISATIONS SALARIALES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS A COMPTER DU 1ER JANVIER 2018 12

ANNEXE 6 : CONSEQUENCES DE LA SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITE 13

ANNEXE 7 : MISE EN ŒUVRE DANS LES SIRH DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT 14

ANNEXE 8 : PIECES A REMETTRE EN JUSTIFICATION DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES, LEURS ETABLISSEMENTS PUBLICS ET LES ETABLISSEMENTS PUBLICS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX AINSI QUE LES ORGANISMES PUBLICS NATIONAUX SOUMIS AU TITRE III DU DECRET DU 7 NOVEMBRE 2012 RELATIF A LA GESTION BUDGETAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE 16

I. CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article 1er, les dispositions du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 concernent l'ensemble des agents publics civils et militaires des trois versants de la fonction publique.

Sont ainsi concernés :

- les fonctionnaires, stagiaires et titulaires[1] et les élèves fonctionnaires ;
- les contractuels de droit public, y compris ceux recrutés par des établissements publics industriels et commerciaux et des groupements d'intérêt public ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les militaires ;
- les praticiens des établissements publics de santé, quel que soit leur statut (internes, praticiens hospitaliers à temps plein ou à temps partiel, personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires, praticiens contractuels etc.) ;
- les ouvriers de l'Etat ;
- les personnels enseignants et de documentation d'enseignement privé sous contrat d'association.

Sont en revanche exclus du champ d'application de l'indemnité compensatrice :

- les contractuels de droit privé (dont les apprentis et les emplois aidés), pour lesquels la hausse de la CSG est en tout état de cause compensée par la suppression de la cotisation salariale maladie et la baisse puis l'exonération totale de la contribution salariale chômage en 2018 ;
- les personnels de droit privé ou sous statut parapublic relevant des entreprises publiques ;
- les personnels de droit public des chambres consulaires ;
- les personnels enseignants et de documentation de l'enseignement privé sous contrat simple dont l'État assure la rémunération mais n'est pas l'employeur ;
- les demandeurs d'emplois indemnisés par l'administration.

Les agents publics recrutés ou réintégrés à compter du 1er janvier 2018 ne bénéficient pas de l'indemnité compensatrice lorsqu'ils sont affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie (cf. II. et III. de l'article 2).

Ces agents, à l'instar des agents contractuels de droit privé, bénéficient en effet de la suppression de la cotisation maladie et, le cas échéant, de la baisse puis l'exonération totale de la contribution chômage en 2018 ou de la suppression de la CES.

La rémunération des « vacataires », collaborateurs occasionnels du service public et autres intervenants ponctuels (magistrats honoraires,…) ne correspond en principe pas à une activité principale (cf. II. Eléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité), par conséquent, ils ne bénéficient pas à ce titre de l'indemnité.

Enfin, les agents publics non assujettis à la CSG ne bénéficient pas de cette indemnité. Tel est notamment le cas des agents publics en poste à Mayotte ou dans les collectivités d'outre-mer exonérées de CSG (Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Nouvelle-Calédonie et Saint-Pierre-et-Miquelon) et des agents publics non-résidents fiscaux (ex : agents transfrontaliers, personnels en poste à l'étranger imposés dans l'Etat de service).

II. ELEMENTS DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice, la rémunération brute à prendre en compte se compose des éléments soumis à CSG et uniquement liés à l'activité principale de l'agent public.

Sont ainsi concernés les éléments suivants :

- le traitement brut ou la rémunération brute de base, y compris la rémunération universitaire et les émoluments hospitaliers des personnels enseignants et hospitaliers titulaires ;
- l'indemnité de résidence perçue en France ou à l'étranger (ou indemnité ayant le même objet) ;

[1] Y compris les fonctionnaires affectés à La Poste et Orange.

- le supplément familial de traitement ainsi que les majorations familiales perçues à l'étranger ;

- les primes et indemnités assujetties à la CSG, y compris lorsqu'elles présentent un caractère ponctuel ou exceptionnel. A ce titre, sont notamment inclus les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées par l'agent (ex : indemnité de fonctions de sujétion et d'expertise, indemnité de sujétions spéciales, etc.), à la manière de servir (ex : complément indemnitaire annuel), aux sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes et indemnités d'intervention, indemnités liées à la permanence et à la continuité des soins, etc.) ou encore les primes et indemnités liées à l'attractivité (ex : prime spéciale d'installation, indemnité de sujétion géographique, etc.). L'indemnité dégressive régie par le décret du 29 avril 2015[2] est également prise en compte ;

- les avantages en nature (logement, nourriture, véhicule, etc.) ;

- les majorations de traitement ou de rémunération servies dans les départements et collectivités d'outre-mer ou à l'étranger.

Sont donc notamment exclues de l'assiette :

- les indemnités non assujetties à la CSG (ex : indemnités représentatives de frais professionnels, frais de changement de résidence, etc.) ;

- les rémunérations, sous quelque dénomination que ce soit (indemnités, primes, vacations, honoraires…), versées au titre d'une activité accessoire en application des dispositions citées au IV de l'article 2 du décret (ex : indemnité de jury, indemnité de formation, etc.) ;

- les allocations qui constituent des revenus de remplacement et non des rémunérations d'activité, telles que l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, l'allocation temporaire d'invalidité ;

- les indemnités mentionnées au 23 ter de l'article 81 du code général des impôts, qui n'étaient pas assujetties à la CSG en 2017 et dont les modalités de versement de la CSG font l'objet à compter de 2018 de dispositions dérogatoires.

III. MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE

Les modalités de détermination du montant de l'indemnité compensatrice, qui sont détaillées en annexe de la présente circulaire, diffèrent selon la situation de l'agent concerné :

- agent public rémunéré en cette qualité au 31 décembre 2017 dont l'indemnité est calculée en application des dispositions du I de l'article 2 du décret du 30 décembre 2017 (annexes 1 et 2) ;
- autre agent public dont l'indemnité est calculée en application des dispositions des II. et III. de l'article 2 du décret du 30 décembre 2017 (annexe 3).

IV. VERSEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE

1) Le montant de l'indemnité est fixe et versé mensuellement

Le montant de l'indemnité compensatrice est calculé pour chaque agent selon les modalités prévues par le décret et détaillées par la présente circulaire. Une fois ce montant déterminé, celui-ci est versé chaque mois à l'agent public. **Il n'a pas vocation à évoluer dans le temps, sauf dans les cas détaillés aux points V et VI de la présente circulaire**.

Les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017 en cette qualité perçoivent un douzième du montant calculé en application du I de l'article 2 du décret. S'agissant des autres agents publics bénéficiaires, le montant de l'indemnité compensatrice obtenu en application des II et III de l'article 2 du décret correspond au montant mensuel à verser.

Lorsqu'en application des modalités de calcul définies en annexe, le montant de l'indemnité est inférieur ou égal à zéro, il n'y pas lieu de liquider l'indemnité. Tel est notamment le cas de certains agents contractuels de droit public redevables de la cotisation maladie et de la contribution chômage. Ces agents bénéficient en effet d'un gain de

[2] Décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 portant abrogation de l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire prévue par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 et création d'une indemnité dégressive.

rémunération nette à l'occasion des évolutions des cotisations et contributions au 1er janvier 2018, à l'instar des salariés du secteur privé.

En cas de changement d'employeur, le montant de l'indemnité précédemment versé à l'agent public sera communiqué au nouvel employeur afin de procéder à la mise en paiement (cf. annexe 7).

En cas de congé sans traitement, le montant de l'indemnité servi à l'agent lors de sa réintégration est celui dont il bénéficiait avant son départ en congés. S'il n'était pas rémunéré au 31 décembre 2017, ce montant est déterminé par référence aux II et III de l'article 2 du décret.

En cas d'affectation ou de domiciliation fiscale dans un territoire ne conduisant pas à assujettissement à la CSG, l'indemnité cesse d'être versée. A l'inverse, en cas d'affectation ou de résidence fiscale à nouveau fixée dans un territoire assujetti à la CSG, le montant de l'indemnité servi à l'agent est celui dont il bénéficiait lorsqu'il était assujetti à la CSG ou celui déterminé en application des II et III de l'article 2 s'il n'était pas rémunéré au 31 décembre 2017.

2) Le versement de l'indemnité est obligatoire

L'indemnité compensatrice est obligatoirement versée à chaque agent public bénéficiaire, conformément aux dispositions de l'article 113 de la loi de finances pour 2018.

L'indemnité est due à l'agent bénéficiaire dès le premier jour travaillé et cesse d'être versée à l'occasion de la fin de la relation de travail, dans les mêmes conditions que les autres éléments de rémunération de l'intéressé.

Cette indemnité, qui fait l'objet d'une rubrique dédiée sur le bulletin de paie, se cumule donc avec l'ensemble des primes et indemnités versées à l'agent public.

Par ailleurs, la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE), prévue à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, est sans incidence sur le montant de leur indemnité compensatrice.

En revanche, l'indemnité compensatrice n'est pas versée lorsque les dispositions en vigueur prévoient la mise en œuvre de retenues sur la rémunération de l'agent public (ex : absence de service fait, transmission tardive des arrêts maladie, etc.). Les conditions et modalités de cette retenue sont déterminées par les dispositions législatives et réglementaires applicables.

3) Régime des cotisations et contributions salariales applicables

L'indemnité compensatrice est soumise à cotisations et contributions salariales, selon le régime applicable à l'agent public, au titre :

- des régimes de retraite additionnelle ou complémentaire de la fonction publique ;
- de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Toutefois, les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice permettent de neutraliser l'impact de ces cotisations sur le montant versé à l'agent ;
- pour les agents contractuels et les fonctionnaires territoriaux à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires, des cotisations retraite au régime général de base de la Sécurité sociale (assurance-vieillesse), ainsi qu'au régime complémentaire de l'IRCANTEC ;
- pour les agents contractuels dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage[3], de la contribution d'assurance chômage jusqu'à son exonération totale programmée au 1er octobre 2018.

En revanche, cette indemnité n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul des cotisations pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite, dans le régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ou au Fonds spécial de pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et n'est donc pas soumise à cotisation à ce titre.

[3] Pour le cas particulier des adhésions révocables au régime d'assurance chômage, se reporter à l'annexe 6.

V. SITUATIONS PARTICULIERES ENTRAINANT L'EVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE

1) Modification de la quotité de travail de l'agent

En cas de modification de la quotité de travail, à la hausse ou à la baisse, le montant de l'indemnité compensatrice versé à l'agent est actualisé à compter de la date de l'évènement. Ce montant évolue alors dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent.

Exemples :

Une secrétaire administrative qui exerce ses fonctions à temps partiel à 80% depuis 2016 perçoit, à compter du 1er janvier 2018, une indemnité compensatrice de 20 €. Au 1er mai 2018, selon les cas :

1. *Elle augmente sa quotité de travail à 90 %. L'indemnité sera calculée comme suit (en tenant compte de la sur-rémunération du temps partiel de 80% et de 90%) : 20€/85,7%*91,4%= 21,33 €*
2. *Elle est placée en congé de maternité. Durant cette période, son traitement est rétabli au niveau de celui perçu pour des fonctions à temps plein. L'indemnité sera calculée comme suit : 20/85,7%*100% = 23,34 €.*
3. *Elle bénéficie d'un temps partiel sur autorisation de 50%. L'indemnité sera calculée comme suit : 20€/85,7%*50%=11,67 €.*

2) Congés pour raison de santé

Dans ces situations, le montant de l'indemnité compensatrice versé à l'agent évolue également, à la hausse ou à la baisse, dans les mêmes proportions que le traitement.

Exemple :

Un agent perçoit depuis le 1er janvier 2018 une indemnité compensatrice de 25 € :

- *Cet agent est placé en congé longue maladie à compter du 1er mars 2018. A partir du 1er mars 2019, cet agent est rémunéré à demi-traitement, l'indemnité compensatrice est proratisée dans les mêmes proportions et est donc fixée à 12,50 € (25€*50%).*
- *Au 1er juin 2019, cet agent est autorisé à reprendre son activité à temps plein. Le montant de l'indemnité compensatrice versée à compter de cette date est rétabli à 25 €.*

VI. MODALITES DU REEXAMEN PREVU EN JANVIER 2019

En application de l'article 5 du décret du 30 décembre 2017, le montant de l'indemnité compensatrice peut faire l'objet d'un ajustement au 1er janvier 2019, sous réserve qu'il soit plus favorable à l'agent.

Seuls les agents publics nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2018, dont l'indemnité compensatrice a été calculée selon les modalités définies au I de l'article 2, peuvent bénéficier de cette actualisation.

Lorsqu'au 1er janvier 2019 l'agent public n'est temporairement plus rémunéré par l'employeur en cette qualité (ex : disponibilité, congé parental etc.), le réexamen du montant de l'indemnité compensatrice est réalisé lors du retour de l'agent.

Ce réexamen permet de tenir compte des effets sur la rémunération de l'agent, et par conséquent sur le montant de l'indemnité compensatrice, des avancements d'échelon et de grade, des promotions de corps et de cadres d'emplois ou encore de l'évolution du montant des primes.

Le montant de l'indemnité compensatrice est modifié dans les mêmes proportions que la rémunération brute annuelle de l'intéressé entre 2017 et 2018. La rémunération brute annuelle 2018 servant de base à la comparaison est déterminée dans les mêmes conditions que la rémunération brute annuelle 2017, dont les modalités sont détaillées en annexe 1. Toutefois, les éléments de rémunération versés en 2017 mais qui n'étaient pas assujettis à la CSG et qui le seraient devenus en 2018 ne sont pas pris en considération pour cette comparaison. Tel est notamment le cas de l'indemnité journalière d'absence temporaire régie par le décret n°61-1066 du 26 septembre 1961 et des autres indemnités de même nature visées au 23 ter de l'article 81 du code général des impôts .

Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année 2018 ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison.

Si la différence entre la rémunération brute annuelle 2018 et la rémunération brute annuelle 2017 est positive, le montant de l'indemnité compensatrice à compter du 1er janvier 2019 est déterminé en application de la formule suivante :

(Rémunération brute annuelle 2018 / Rémunération brute annuelle 2017)

x

Montant initial de l'indemnité 2018

Exemples : un adjoint administratif principal (échelle C3) exerçant en Île-de-France ayant perçu une rémunération brute annuelle 2017 de 23 500 € et bénéficiant d'une indemnité compensatrice de 17 € par mois depuis le 1er janvier 2018 :

- *Cet agent bénéficie d'un avancement d'échelon à compter du 1er avril 2018 (passage de l'IB 388 à l'IB 404) ainsi qu'une revalorisation indemnitaire de 50 € par mois suite à une mutation effective en juin 2017. Sa rémunération brute 2018 s'établit ainsi à 25 200 €. Le montant actualisé de l'indemnité compensatrice est de 18,23 € par mois. (25 200/23 500)*17 = 18.23 €.*
- *Suite à une mobilité dans une autre région à compter du 1er février 2018, l'indemnité de résidence perçue par l'agent est réduite de 3 à 0 %. Sa rémunération brute 2018 s'établit à 23 200 € et est inférieure à celle perçue en 2017. Le montant de l'indemnité compensatrice versée à l'agent n'évolue pas.*

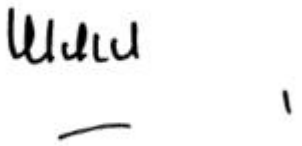
***

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique



Thierry LE GOFF

Le directeur général des collectivités locales



Bruno DELSOL

La directrice générale de l'offre de soins



Cécile COURREGES

La directrice du budget



Amélie VERDIER

ANNEXE 1 : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR LES AGENTS PUBLICS REMUNERES AU 31 DECEMBRE 2017 (I. DE L'ARTICLE 2 DU DECRET)

1. Calcul de la rémunération brute annuelle de l'agent :

Sont ici pris en compte les éléments de rémunération soumis à CSG et liés à l'activité principale de l'agent (cf. III) et perçus par l'agent en 2017, quelle que soit la période à laquelle ils se rapportent.

Seuls les revenus sur lesquels la CSG a été effectivement acquittée par l'agent entrent dans la rémunération brute annuelle 2017. Par conséquent :

- les éléments de rémunération dus à l'agent au titre de 2016 mais versés en 2017 sont pris en compte dans la rémunération brute annuelle 2017 servant au calcul de l'indemnité compensatrice ;
- les revenus perçus de manière effective en 2018 mais versés au titre de l'année 2017 ne sont pas pris en compte pour le calcul de la rémunération brute annuelle 2017 mais pour le calcul de la rémunération brute annuelle 2018. Cette rémunération qui constitue l'assiette de calcul permet l'actualisation du montant de l'indemnité compensatrice prévue au 1er janvier 2019 ;
- les éléments de rémunération qui n'ont pas été versés à l'agent n'entrent donc pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité (ex : retenues pour absence de service fait).

***Exemples** :*

Un adjoint administratif accède au 3ème échelon à compter du 1er décembre 2016. La prise en compte en paie de cet avancement a lieu à compter de février 2017. Le rappel des sommes dues à l'agent depuis le 1er décembre 2016 et versées en février 2017 sont prises en compte dans la rémunération brute annuelle 2017 qui constitue l'assiette de calcul de l'indemnité.

Un agent bénéficie des mesures prévues dans le cadre du protocole PPCR à compter de janvier 2017. La mise en œuvre des revalorisations indiciaires intervient en février 2018, avec effet rétroactif à compter de janvier 2017. Le rappel des rémunérations dues sur l'année 2017 est pris en compte dans la rémunération brute annuelle 2018.

2. Multiplication de la rémunération brute annuelle perçue en 2017 par 1,6702 % :

Ce taux correspond à la formule suivante : **1,7 * 98,25 % = 1,6702 %**

1,7 = augmentation de la CSG à compter du 1er janvier 2018

98,25% = assiette de la CSG

3. Déduction de certaines cotisations et contributions acquittés par l'agent en 2017

Sont déduits les montants acquittés au titre de :

- la contribution exceptionnelle de solidarité ;
- la cotisation salariale d'assurance maladie ;
- la contribution salariale d'assurance chômage.

Le tableau de synthèse présenté en annexe 3 détaille, pour information, les taux de cotisation ainsi que les assiettes applicables aux agents publics avant le 1er janvier 2018.

4. Multiplication du montant obtenu par 1,1053

Ce coefficient vise à neutraliser les cotisations acquittées au titre de la CSG et de la CRDS sur l'indemnité compensatrice et correspond à la formule suivante : 1/ (1- 9,7% x 98,25%) = 1,1053

9,7% = taux de CSG (9,2%) + taux de CRDS (0,5%) applicables

98,25% = assiette de la CSG et de la CRDS.

La formule de calcul est uniforme pour tous les agents, y compris ceux dont la rémunération brute est supérieure à quatre plafonds de la sécurité sociale et pour lesquels l'assiette de calcul de la CSG correspond à 100% de la rémunération.

ANNEXE 2 : AGENTS PUBLICS REMUNERES AU 31 DECEMBRE 2017 - SITUATIONS PARTICULIERES

1. Agents publics non rémunérés sur l'intégralité de l'année 2017

Lorsque l'agent n'a pas été rémunéré durant l'intégralité de l'année 2017, la rémunération perçue au titre de la période d'activité exercée au cours de l'année 2017 est rapportée à une base annuelle pour l'ensemble de l'année 2017.

Cette modalité de calcul s'applique aux agents nommés ou recrutés pour la première fois en cours d'année 2017 , aux agents publics non rémunérés sur une partie de l'année de référence (agents en disponibilité, en congé parental, détachés sur contrat de droit privé, etc.) ainsi qu'aux agents qui sont devenus assujettis à la CSG en cours d'année 2017 (ex : affectation en métropole d'un agent précédemment affecté à Mayotte).

***Exemple** : Un agent nommé pour la première fois au 1er septembre 2017 a perçu quatre mois de rémunération en 2017. La rémunération brute annuelle à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice est calculée comme suit : (rémunération brute perçue/4)*12.*

2. Agents publics ayant changé d'employeur au cours de l'année 2017

Lorsque l'agent a changé d'employeur au cours de l'année 2017, la rémunération brute perçue au titre de la période d'activité exercée auprès de l'employeur de l'agent public au 31 décembre 2017, est rapportée à une base annuelle.

Cette modalité de calcul concerne notamment les agents mutés auprès d'un nouvel employeur ou recrutés par celui-ci, détachés dans un corps, cadre d'emplois ou un emploi relevant d'un autre employeur ou encore affectés en position normale d'activité auprès d'un autre employeur.

Dans l'hypothèse où la prise en compte de la rémunération perçue en 2017 au titre du précédent employeur serait plus favorable à l'agent, l'indemnité pourra faire l'objet d'un ajustement par le service gestionnaire sur la base des justificatifs fournis par l'agent. Le calcul de l'indemnité révisée tient alors compte tant des montants effectivement perçus que des cotisations acquittées au titre des différents employeurs de l'année 2017.

En revanche, pour les agents mis à disposition auprès d'un autre employeur, la rémunération continue à être versée par l'employeur d'origine. Ces agents ne sont donc pas considérés comme ayant changé d'employeur au cours de l'année 2017. L'indemnité est par conséquent versée par l'employeur d'origine et fait l'objet, le cas échéant, d'un remboursement dans les mêmes conditions que les autres éléments de rémunération.

Le changement d'employeur s'apprécie ici au regard de l'ordonnancement de la paie. Ainsi, une mobilité au sein d'un même département ministériel qui n'aurait pas pour effet de changer l'ordonnateur de la paie ne constitue pas un changement d'employeur.

Exemple :

*Un agent affecté au sein des services d'une communauté d'agglomération entre le 1er janvier et le 31 mai 2017 perçoit pour cette période une rémunération brute de 10 500 €. Cet agent change d'affectation au sein des services relevant d'un conseil régional à compter du 1er juin 2017 et perçoit pour les 7 mois restant jusqu'à la fin de l'année 2017 une rémunération de 15 050 €. La rémunération brute annuelle 2017 servant de base au calcul de l'indemnité et calculée comme suit : (15 050 €/7)*12 = 25 800 €.*

3. Agents publics exerçant leur activité auprès de plusieurs employeurs

Lorsque l'agent public exerce son activité auprès de plusieurs employeurs et remplit les conditions fixées dans le décret, l'indemnité compensatrice est calculée pour chacun de ces emplois selon les modalités détaillées en annexe 1.

Le montant global de l'indemnité compensatrice déterminé pour cet agent correspond à la somme des montants déterminés au titre de chacun de ces emplois.

ANNEXE 3 : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR LES AUTRES AGENTS PUBLICS (II ET III DE L'ARTICLE 2 DU DECRET)

Ces modalités concernent notamment les agents publics non rémunérés au 31 décembre 2017 :

- les agents publics qui, bien que nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2018, ne sont pas rémunérés par l'administration au 31 décembre 2017 et ne peuvent donc bénéficier des dispositions du I de l'article 2 du décret. (ex : agents réintégrés suite à une période de disponibilité, un congé parental, ou un détachement sur contrat de droit privé) ;
- les agents publics nommés pour la première fois en qualité d'élève, de stagiaire ou de titulaire après le 1er janvier 2018 ou recrutés après cette date.

Pour mémoire, les agents contractuels de droit public affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie qui n'étaient pas rémunérés au 31 décembre 2017 n'ont donc pas vocation à percevoir cette indemnité.

En outre, sont également concernés par ces dispositions, les agents relevant des situations suivantes :

- les agents publics civils et militaires affectés dans une collectivité d'outre-mer non assujettie à la CSG ou à Mayotte en 2017, lors de leur affectation en métropole, dans un DOM (hors Mayotte), ou une collectivité d'outre-mer assujettie à la CSG (Saint-Martin et Saint Barthélémy),
- les agents non-résidents fiscaux en cas de changement de résidence entrainant l'assujettissement à la CSG (réinstallation en France).

1. Calcul de la rémunération brute mensuelle de l'agent

Sont ici pris en compte les éléments de rémunération soumis à CSG, liés à l'activité principale de l'agent (cf. III.) et perçus par l'agent au titre du premier mois complet de rémunération.

Le premier mois complet correspond au premier mois durant lequel l'agent est pris financièrement en charge dans sa totalité. Par conséquent :

- Lorsque cette période a fait l'objet de retenues sur la rémunération de l'agent suite, par exemple, à un congé maladie (jour de carence) ou à un jour de grève, l'assiette de l'indemnité correspond à la rémunération brute mensuelle qu'aurait dû percevoir l'agent en l'absence de ces retenues ;
- Lorsque la rémunération de l'agent au titre de ce premier mois complet fait l'objet de régularisations ultérieures (ex : ajustement des primes une fois l'affectation de l'agent confirmée, prise en compte du SFT, etc.), le montant de l'indemnité compensatrice doit être ajusté en conséquence ;
- Inversement, les « rappels » effectués sur ce premier mois complet de rémunération, au titre d'une période antérieure ne sont pas pris en compte dans ce calcul.

2. Multiplication de la rémunération brute mensuelle par 0,76 %

Ce taux correspond à la formule suivante : **0,7 * 98,25 % * 1,1053 = 0,76%.**

0,7 = 1,7 (augmentation de la CSG à compter du 1er janvier 2018) – 1 (suppression CES à compter du 1er janvier 2018)

98,25% = assiette de la CSG

1,1053 = coefficient de neutralisation CSG et CRDS

La formule de calcul est uniforme pour tous les agents, y compris ceux dont la rémunération brute est supérieure à quatre plafonds de la sécurité sociale et pour lesquels l'assiette de calcul de la CSG correspond à 100% de la rémunération.

⇨ **Le montant ainsi déterminé correspond au montant mensuel de l'indemnité compensatrice due à l'agent public. Ce montant est versé de manière effective le mois suivant le premier mois complet de rémunération, avec un rappel des sommes dues depuis la date de prise en charge par l'employeur public.**

ANNEXE 4 : TABLEAU SYNTHETIQUE DES TAUX DE COTISATIONS SALARIALES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS AVANT LE 1ER JANVIER 2018

Agents publics	Agents statutaires		Agents non titulaires			
			Agents contractuels et assimilés, dont praticiens des EPS tous statuts, y compris internes et étudiants hospitaliers			Maîtres et documentalistes de l'enseignement privé
	Fonctionnaires, magistrats, militaires, ouvriers de l'Etat	Fonctionnaires territoriaux à temps non complet de moins de 28 heures par semaine	En l'absence d'adhésion de leur employeur à l'assurance chômage	En cas d'adhésion révocable de leur employeur à l'assurance chômage	En cas d'adhésion irrévocable de leur employeur à l'assurance chômage	
Couverture maladie	Régime spécial	Régime général	Régime général			
Cotisation salariale maladie	Aucune	0,75 % sur la totalité de la rémunération brute				Aucune
Couverture chômage	Auto-assurance			Pôle emploi		Auto-assurance
Contribution salariale chômage	Aucune mais paient la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 % sur la rémunération brute hors cotisations < à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. Exonération si la rémunération de base hors cotisations < à l'IM 313.			Oui, au taux de 1 % sur la même assiette que la CES et avec la même exonération	Oui, au taux de 2,40 % sur la rémunération brute < à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale	Aucune

ANNEXE 5 : TABLEAU SYNTHETIQUE DES TAUX DE COTISATIONS SALARIALES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS A COMPTER DU 1ER JANVIER 2018

<table>
<tr><th rowspan="3">Agents publics</th><th colspan="2" rowspan="2">Agents statutaires</th><th colspan="4">Agents non titulaires</th></tr>
<tr><th colspan="3">Agents contractuels et assimilés, dont praticiens des EPS tous statuts, y compris internes et étudiants hospitaliers</th><th rowspan="2">Maîtres et documentalistes de l’enseignement privé</th></tr>
<tr><th>Fonctionnaires, magistrats, militaires, ouvriers de l’Etat</th><th>Fonctionnaires territoriaux à temps non complet de moins de 28 heures par semaine</th><th>En l’<u>absence d’adhésion</u> de leur employeur à l’assurance chômage</th><th>En cas d’<u>adhésion révocable</u> de leur employeur à l’assurance chômage</th><th>En cas d’<u>adhésion irrévocable</u> de leur employeur à l’assurance chômage</th></tr>
<tr><td>Couverture maladie</td><td>Régime spécial</td><td>Régime général</td><td colspan="4">Régime général</td></tr>
<tr><td>Cotisation salariale maladie</td><td colspan="6">Aucune</td></tr>
<tr><td>Couverture chômage</td><td colspan="3">Auto-assurance</td><td colspan="2">Pôle emploi</td><td>Auto-assurance</td></tr>
<tr><td>Contribution salariale chômage</td><td colspan="4">Aucune</td><td>0,95 % sur la rémunération brute < à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale puis aucune à compter du 1er octobre 2018</td><td>Aucune</td></tr>
</table>

ANNEXE 6 : CONSEQUENCES DE LA SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITE

À compter du 1er janvier 2018, la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) est supprimée par l'article 112 de loi de finances pour 2018. Au 31 décembre 2017, le Fonds de solidarité, établissement public chargé de collecter la contribution exceptionnelle de solidarité (CES), est également supprimé (article 143 de la loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 de finances rectificative pour 2016).

La CES due au titre de décembre 2017 peut être versée et déclarée jusqu'au 15 janvier 2018 dans les conditions applicables antérieurement, les modalités de versement pour lesquelles les employeurs ont opté restant inchangées et devant être respectées pour cette dernière échéance.

Les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2018 ne sont plus assujetties à la CES. À compter du 1er janvier 2018, l'équipe chargée de la liquidation du Fonds de solidarité reste à la disposition des employeurs pour toutes les questions ayant trait aux versements de la CES due au titre des périodes antérieures au 1er janvier 2018. Pour de plus amples informations, consulter le site du Fonds de solidarité (fonds-de-solidarite.fr).

Les agents dont les employeurs ont opté pour l'adhésion révocable au régime d'assurance chômage et qui acquittaient l'équivalent de la CES au titre de la part salariale de la contribution chômage sont placés dans la même situation que les agents qui étaient soumis à la CES : ils n'acquittent plus l'équivalent de cette contribution. A compter du 1er janvier 2018, les employeurs concernés continuent de prendre en charge le différentiel entre le taux de la part salariale de la contribution chômage (0,95% au 1er janvier 2018 puis 0% au 1er octobre 2018) et la CES (soit 0% dans la mesure où cette contribution est supprimée). Cette évolution se traduit donc par une prise en charge allégée pour les employeurs concernés (0,95% pendant 9 mois puis 0%, contre 1,40% avant le 1er janvier 2018).

ANNEXE 7 : MISE EN ŒUVRE DANS LES SIRH DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

1. Mise en œuvre dans l'application PAY (Fonction publique de l'Etat, paiement sans ordonnancement préalable)

Les codes indemnités 2206 et 2209 sont créés pour la mise en œuvre de la compensation de la hausse de la CSG au 1er janvier 2018 pour les agents publics:

- le code 2206 pour les agents rémunérés au 31 décembre 2017
- le code 2209 pour les agents recrutés ou réintégrés à compter de janvier 2018

Les mises en paiement de la compensation de la hausse de CSG codes 2206 et 2209 sont à notifier par mouvement de type 22 avec un montant pré-calculé en donnée B. Ces indemnités seront permanentes mais calculées en fonction du nombre de jours réels du mois, versées mensuellement, et soumises à précompte pour service non fait, pour jour de carence et sanction du retard dans la transmission des arrêts de maladie.

L'initialisation du dispositif pour les agents rémunérés au 31 décembre 2017 (à l'exception des agents mutés au 1er janvier 2018 – cf. point 2 infra) sera assurée par l'application PAY (création des mouvements de type 22 de code 2206 pour les bénéficiaires et de mouvement 05 de code 2206 de mode de calcul N pour les dossiers exclus de la mesure). Ces mouvements seront typés "ajouté" dans le fichier retour LR.

Seront mis à disposition des gestionnaires via le serveur d'éditions dématérialisées *PDFedit* les états suivants :

- QRV qui détaillera les éléments de calcul de l'indemnité 2206 au 1er janvier 2018 ;
- QGV qui listera l'IR 2206 à vérifier suite à changement de situation (régime de rémunération ou temps partiel) ;
- QGN qui fournira les éléments de calcul de l'IR 2209 à charge pour les gestionnaires de notifier le mouvement 22 correspondant à effet de la prise en charge. Si celle-ci fait suite à une mutation d'un agent payé avant le 31 décembre 2017, il faudra utiliser le code 2206. Dans ce cas, l'ancien gestionnaire devra préciser le montant mis en paiement sur la demande de certificat de cessation de paiement ;
- QSV qui sera le pendant de l'état QGV pour l'IR 2209.

Le compte PCE 6412884000 PRIME COMPENSATOIRE HAUSSE DE CSG (code alphanumérique J6) est créé pour l'imputation de la dépense de la compensation de la hausse de CSG pour les agents rémunérés sur le budget général de l'Etat. La dépense correspondante à la compensation de la hausse de CSG sera imputée sur le compte 64142 pour les agents payés sur le budget des établissements publics. Les SLR mettront directement à jour les tables. Un compte spécifique sera défini pour le BACEA (DGAC).

2. Mise en œuvre dans les systèmes d'information et services RH

- *Agents publics rémunérés au 31 décembre 2017*

Pour les agents qui seraient mutés en janvier 2018, avec un changement de dossier dans l'application PAY (même comptable assignataire ou non), l'automatisme de l'application PAY ne pourra pas être réalisé en paie de janvier 2018 et le montant de la compensation de la hausse de la CSG devra être installé par le gestionnaire RH par mouvement de type 22 (son montant sera calculé par la direction générale des finances publiques et fourni au gestionnaires RH en charge des agents concernés au 31 décembre2017).

Le montant de l'indemnité tel qu'initié par l'application PAY sur la paie de janvier 2018 peut être modifié, exclusivement dans les cas prévus par le décret (congés maladie, temps partiel). Il appartient aux ministères de porter la mise à jour correspondante du montant de compensation de la hausse de CSG par mouvement de type 22 code 2206.

En cas de changement de comptable assignataire (production d'un certificat de cessation de paiement (CCP), l'ancien gestionnaire devra obligatoirement préciser le montant mis en paiement pour la compensation de la hausse de CSG sur le CCP produit au nouveau comptable assignataire.

- *Autres agents publics*

A compter de la paie de février 2018, les gestionnaires utiliseront le code de compensation de la hausse de CSG 2209. Le montant (0,76% de la rémunération brute) est à calculer et à installer par mouvement de type 22 par les services gestionnaires.

Le montant de l'indemnité peut être modifié dans les cas prévus par le décret (congés maladie, temps partiel) et lorsque l'assiette correspondant au premier mois complet de rémunération a fait l'objet de

modifications ultérieures. Il appartient aux ministères de porter la mise à jour correspondante du montant de compensation de la hausse de CSG par mouvement de type 22 code 2209.

- *Agents non éligibles à la compensation de la hausse de CSG*

Au-delà de l'exclusion installée par l'application PAY automatiquement (mouvement de type 05 mode de calcul N), si l'agent change de dossier dans l'application PAY (avec un nouveau comptable assignataire ou non), il appartient aux gestionnaires RH de reporter, sous réserve que l'exclusion précédemment installée (mouvement 05 code 2206 mode de calcul N dans la PEC) demeure justifiée, ladite information.

⇨ **Les états indiqués (*cf.* 1) permettront aux gestionnaires RH d'effectuer les calculs et opérations nécessaires à la mise en place et au suivi de la compensation de la hausse de CSG.**

ANNEXE 8 : PIECES A REMETTRE EN JUSTIFICATION DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES, LEURS ETABLISSEMENTS PUBLICS ET LES ETABLISSEMENTS PUBLICS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX AINSI QUE LES ORGANISMES PUBLICS NATIONAUX SOUMIS AU TITRE III DU DECRET DU 7 NOVEMBRE 2012 RELATIF A LA GESTION BUDGETAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE

Comme le précise le point 2 de la circulaire, le versement à chaque agent public bénéficiaire de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG est obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 113 de la loi de finances pour 2018.

En conséquence, les collectivités territoriales et leurs établissements publics n'ont pas, comme le prévoit l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, à délibérer pour instituer cette indemnité au bénéfice de leur personnel et définir ses conditions d'application.

De même, les comptables publics assignataires de ces organismes ne peuvent pas exiger de décision de l'assemblée délibérante fixant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités comme le prévoit la rubrique 210223 « primes et indemnités » de la liste mentionnée à l'article D. 1617-19 du code général des collectivités territoriales et figurant en annexe I à ce code.

Seule doit être fournie, en justification du paiement de l'indemnité compensatrice, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, précisant :

- les nom et prénom de l'agent bénéficiaire ;
- l'assiette de la rémunération brute (annuelle ou mensuelle) servant à la liquidation de l'indemnité compensatrice ;
- le cas échéant, le montant des cotisations et contributions acquittées par l'agent en 2017 ;
- le cas échéant, la quotité de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet et le pourcentage de réduction de l'indemnité qui en résulte ;
- le cas échéant, les modalités de révision ou d'actualisation du montant de l'indemnité ;
- le montant brut à payer.

Cette décision destinée à justifier le paiement de l'indemnité compensatrice au comptable public peut revêtir un caractère collectif.

Les établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux justifieront le paiement de l'indemnité compensatrice selon les mêmes modalités, conformément à la rubrique 220223 « Primes et indemnités » de la liste susmentionnée.

Pour les organismes publics nationaux soumis au titre III du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, leur nomenclature des pièces justificatives de la dépense[4] dispose dans sa sous-rubrique « 3.6.1 Cas général : indemnités forfaitaires liées à un grade ou une fonction, indemnité de rendement, indemnités de sujétion… » que doivent être fournis :

- la décision individuelle d'attribution ;
- l'état liquidatif et nominatif faisant référence au texte institutif de l'indemnité et à l'arrêté fixant le(s) taux en vigueur, et pour les agents contractuels, la mention au contrat.

[4] Arrêté du 13 avril 2016 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des organismes soumis au titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'action et
des comptes publics

Circulaire du 15 février 2018
relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires

NOR : CPAF1802864C

Le ministre de l'action et des comptes publics,
Le secrétaire d'État auprès du ministre,

à

Messieurs les ministres d'Etat
Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat
Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département
(Métropole et départements d'outre-mer)
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Résumé : le délai de carence d'une journée est applicable aux agents publics à compter du 1er janvier 2018. La présente circulaire traite des situations des agents publics civils et militaires, à l'exclusion des salariés pour lesquels l'indemnisation de leur congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale mentionné à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale.

Mots-clés : congés et absences, rémunération et traitement, protection sociale.

Textes de référence : article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Cet article dispose que :

« *I. – Les agents publics civils et les militaires en congé de maladie et les salariés en congé de maladie pour lesquels l'indemnisation de ce congé n'est pas assurée par un régime*

obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale mentionné à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

II. – Le I du présent article ne s'applique pas :

1° Lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;

3° Au congé pour invalidité temporaire imputable au service, au congé du blessé prévu à l'article L. 4138-3-1 du code de la défense, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie ;

4° Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie. ».

1. – Les personnels concernés

Sont concernés par ce dispositif tous les agents publics, titulaires et non titulaires, civils et militaires, notamment :

- les fonctionnaires, stagiaires et titulaires[1], et les élèves fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, relevant de l'article 2 de la loi n° 53-39 du 3 février 1953 relative au développement des crédits affectés aux dépenses de fonctionnement des services civils pour l'exercice 1953 (Présidence du Conseil) ;
- les personnels militaires ;
- les agents contractuels de droit public ;
- les personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques hospitaliers de droit public, quel que soit leur statut ;
- les magistrats régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature ;
- les magistrats régis par le code de justice administrative ;
- les magistrats régis par le code des juridictions financières ;
- les ouvriers de l'État ;
- les maîtres contractuels ou agréés à titre provisoire ou définitif des établissements d'enseignement privé sous contrat avec l'État.

La présente circulaire ne concerne pas les salariés pour lesquels l'indemnisation de leur congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale mentionné à l'article L. 711-1 du code de la sécurité

[1] y compris les fonctionnaires affectés à La Poste et Orange.

sociale, bien que l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 leur soit également applicable.

2. – Les situations de congé de maladie auxquelles s'applique le délai de carence

Par principe et sous réserve des exclusions expressément prévues par la loi, tous les congés de maladie sont concernés par l'application du délai de carence.

Les situations liées à l'état de santé, auxquelles le délai de carence ne s'applique pas, sont en effet limitativement énumérées par le II de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017.

Ainsi, le délai de carence n'est pas applicable :

a) lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Pour les fonctionnaires, il s'agit des situations dans lesquelles l'arrêt de travail présenté par l'agent public correspond à des blessures ou à une maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Pour les militaires, il s'agit des situations dans lesquelles l'arrêt de travail présenté par l'agent public provient de blessures de guerre, d'un attentat ou d'une lutte dans l'exercice des fonctions, d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou du fait d'avoir exposé ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

b) au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;

Sur le modèle du dispositif en vigueur dans le régime général, le délai de carence ne s'applique pas à la prolongation d'un arrêt de travail.

Il est aussi admis, par extension, qu'en cas de reprise de travail n'excédant pas 48 heures entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant, le délai de carence n'est pas appliqué, à la condition que le nouvel arrêt prescrit prolonge l'arrêt précédent et qu'à ce titre le médecin prescripteur ait coché la case prolongation. Une telle situation concerne notamment les agents publics qui ont fait une tentative pour reprendre leurs fonctions et se trouvent contraints de s'interrompre de nouveau un ou deux jours plus tard ou qui n'ont pas pu consulter leur médecin le samedi, le dimanche ou un jour férié accolé au week-end pour des raisons indépendantes de leur volonté. Dans ces conditions, le nouvel arrêt, considéré comme une rechute, est une prolongation puisqu'il n'y a pas eu disparition de la cause de l'arrêt initial.

Dans cette situation, le délai de 48 heures, décompté en jours calendaires, commence à courir à partir du premier jour qui succède au dernier jour de l'arrêt de travail.

c) au congé pour invalidité temporaire imputable au service, au congé du blessé des militaires, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée, au congé de longue durée pour maladie des militaires, et au congé de grave maladie ;

d) aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD), au sens de l'article L. 324-1 du code

de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.

Le dispositif des ALD au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale correspond aux affections qui nécessitent une interruption de travail ou des soins continus d'une durée prévisible égale ou supérieure à six mois. Ces ALD sont distinctes de celles fixées par les articles R. 160-12 (affections dites exonérantes hors liste ALD 31 et les polypathologies ALD 32) et D. 160-4 (affections dites exonérantes inscrites sur la liste ALD 30) du code de la sécurité sociale.

En cas d'arrêts de travail successifs liés à une même affection de longue durée, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans débutant à compter du premier arrêt de travail au titre de cette ALD. La période de 3 ans est calculée de date à date.

Par ailleurs, lorsque l'agent public souffre d'ALD différentes, le délai de carence s'applique, par période de trois ans, pour le premier congé de maladie engendré par chacune des ALD.

C'est au médecin prescripteur de l'arrêt de travail qu'il appartient d'établir le lien entre cet arrêt et l'ALD. Il cochera la case prévue à cet effet dans le volet n° 2 du certificat d'arrêt de travail, dont il est rappelé que l'agent public doit le transmettre à son employeur[2].

Par ailleurs, le délai de carence ne s'applique ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui sont traités comme le congé de maternité, à cet égard). Le médecin prescripteur de l'arrêt de travail ayant apprécié le bien-fondé d'un état pathologique résultant de la grossesse cochera la case prévue à cet effet dans les volets n° 2 et 3 du certificat d'arrêt de travail.

3. – Les modalités de mise en œuvre du délai de carence

La loi prévoit que les agents publics civils et militaires en congé de maladie ne bénéficient de leur traitement ou de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

De ce fait, le jour au titre duquel s'applique le délai de carence correspond à la date du premier jour à compter duquel l'absence de l'agent à son travail est justifiée par celui-ci par un avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

En application du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017, le traitement ou la rémunération afférent au premier jour de congé de maladie ainsi déterminé fait l'objet d'une retenue intégrale. Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée

Le délai de carence s'applique à compter du 1er janvier 2018. Tous les arrêts de travail qui prennent effet à compter de cette date doivent faire l'objet d'une retenue sur le traitement ou la rémunération, à l'exclusion des prolongations des arrêts de travail dont la date d'effet initial a débuté avant cette date.

[2] Pour les fonctionnaires de l'Etat, *cf.* la circulaire FP/4 n 2049 du 24 juillet 2003 relative aux modalités de traitement des certificats médicaux d'arrêt de travail pour maladie des fonctionnaires.

Pour les congés de maladie liés à une ALD, le délai de carence s'applique au premier arrêt de travail accordé au titre d'une ALD intervenant après le 1er janvier 2018. La période de 3 ans pendant laquelle ce délai ne s'applique pas débute également à compter de la date du premier congé de maladie accordé en lien avec une ALD et ayant donné lieu à l'application du délai de carence.

Les dispositions au titre de la déduction du délai de carence et de la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail doivent être mises en œuvre simultanément. Toutefois, la retenue pour transmission tardive ne s'applique pas le même jour que celui au titre duquel s'applique le délai de carence. La retenue pour transmission tardive ne s'applique donc qu'à partir du jour suivant le délai de carence. En effet, il ne peut y avoir pour la même journée correspondant au premier jour du congé de maladie, une retenue au titre du délai de carence à hauteur de 100 % de la rémunération et une retenue pour transmission tardive de l'arrêt maladie à hauteur de 50 %.

Votre attention est appelée sur le fait que le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT). S'agissant des militaires, le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour de permission ou un jour de permission complémentaire planifiée.

En ce qui concerne plus particulièrement l'appréciation des droits à congé de maladie rémunéré à plein ou à demi-traitement, le délai de carence faisant partie du congé de maladie devra être décompté.

À titre d'exemple : si un fonctionnaire est en congé de maladie pendant plus de trois mois, il a droit, désormais, à 89 jours à plein traitement sur une année de référence mobile. Le passage à demi-traitement s'opère après 89 jours de congé de maladie rémunérés à plein traitement. Si, au cours de cette même période, deux jours de délai de carence ont été appliqués, le passage à demi-traitement s'opérera après 88 jours[3].

Le délai de carence s'applique au premier jour de maladie que celui-ci soit rémunéré à plein traitement ou à demi traitement.

4. – Le non versement des éléments de rémunération au titre du délai de carence

4.1. - Détermination de l'assiette de la retenue

La rémunération s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues au titre du jour auquel s'applique le délai de carence.

Sont par conséquent concernés les éléments de rémunération qui auraient dû être servis à l'agent public au titre de ce jour et notamment :

- la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut ;
- l'indemnité de résidence ;
- le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire ;
- les primes et indemnités qui sont liées à l'exercice des fonctions. Sont, par exemple, concernées l'indemnité d'administration et de technicité[4], l'indemnité forfaitaire pour

[3] *Cf*. CE, 1er mars 2013, n° 357553
[4] Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité

travaux supplémentaires[5], l'indemnité de sujétions spéciales de police[6], l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves[7] ou bien encore l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise du RIFSEEP[8].

En, revanche, sont exclues de l'assiette de la retenue les primes et indemnités suivantes :

- le supplément familial de traitement ;
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- les avantages en nature ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi, dès lors que le service a été fait ;
- la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Durant ce premier jour de maladie, les agents publics ne peuvent pas acquérir de droits au titre des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais et au titre des primes qui sont liées à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail.

4.2. - Cas des agents à temps partiel

L'assiette de calcul de la retenue correspond à la rémunération proratisée selon les règles fixées à l'article 40 de la loi du 11 janvier 1984 pour la fonction publique de l'Etat, à l'article 60 de la loi 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale et à l'article 47 de la loi du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière.

Là encore, les règles précisées ci-dessus, relatives au rattachement des sommes faisant l'objet de la retenue pour le délai de carence, sont applicables (point 4.1).

4.3. - Cas de certains fonctionnaires territoriaux à temps non complet

La retenue d'1/30^{e} correspond à la rémunération mensuelle afférente à l'emploi (sous réserve des précisions figurant au point 4.1).

Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet ne relevant pas du régime de retraite de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) demeurent régis

[5] Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

[6] Décret n° 2013-617 du 11 juillet 2013 relatif à l'attribution de l'indemnité de sujétions spéciales de police allouée aux fonctionnaires actifs de la police nationale

[7] Décret n° 93-55 du 15 janvier 1933 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré

[8] Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

par les dispositions des articles 34 et suivants du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

4.4. - Déclenchement du mécanisme de retenue

Dans toute la mesure du possible, la retenue est effectuée sur les éléments de rémunération devant être versés au titre du mois au cours duquel est survenu le premier jour de maladie.

Il est recommandé d'opérer cette retenue au titre du mois suivant, lorsqu'elle n'a pas pu être prise en compte sur la paie du mois pendant lequel est survenu le congé de maladie.

Cependant, à titre transitoire et dans le cas de situations difficiles pour les agents ayant cumulé depuis le 1er janvier 2018 plusieurs jours de carence, un étalement sur plusieurs mois des retenues pourra être envisagé et ne pourra, en tout état de cause, conduire à un prélèvement supérieur à celui de la quotité saisissable.

4.5. - Hypothèses de remboursement du trentième retenu au titre du délai de carence

Lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maladie et est placé, rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue maladie ou de longue durée, il a droit au remboursement de la retenue effectuée au titre du délai de carence.

Cette disposition s'applique également dès lors que la situation de l'agent peut être requalifiée et relever ainsi de l'une des exceptions prévues au point 2 ci-dessus (congé pour invalidité temporaire imputable au service, accident de service, maladie professionnelle, etc.).

Il est recommandé que le remboursement s'opère le plus rapidement possible, au plus tard au titre du mois suivant.

5. – Effets du délai de carence sur la situation administrative des agents

5.1. – Effets sur la carrière

S'agissant des fonctionnaires, le délai de carence faisant partie du congé de maladie, sa mise en œuvre n'interrompt pas la position d'activité. À ce titre, il est assimilé à du temps de service effectif dans le grade du corps ou cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire pour les avancements et promotions. Cette règle s'applique également aux agents contractuels sous quasi statut qui bénéficient d'un déroulement de carrière.

5.2. – Effets sur la retraite

Le délai de carence ne donne pas lieu à cotisation et contribution sociales, y compris les cotisations, contributions et retenues pour pension, versées par l'agent public ou l'employeur.

Pour les fonctionnaires, les magistrats, les militaires et les ouvriers de l'État, le délai de carence faisant partie du congé de maladie, il est retenu comme du temps passé dans une position statutaire comportant l'accomplissement de services effectifs et pris en compte pour la retraite au titre de la constitution du droit à pension et la durée de services liquidables**.**

5.3. - Information figurant sur le bulletin de paie ou de solde

Le bulletin de paie de l'agent public portera mention du montant et de la date qui se rattachent au délai de carence. Si plusieurs délais de carence ont été observés, chacun de ces jours fera l'objet d'une mention et d'un décompte spécifique.

6.- Bilan et suivi de la mise en œuvre de la mesure :

6.1. Evolution des applications informatiques

La DGFiP procède à l'adaptation des applications de paie sans ordonnancement préalable (PSOP) des agents de l'État (PAY et ETR).

Par ailleurs, votre attention est appelée sur l'évolution éventuelle de vos systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH).

Les employeurs qui ne relèvent pas de l'application PAY sont invités à faire évoluer leurs systèmes d'information au même titre.

Compte tenu des délais de développement nécessaires pour faire évoluer les systèmes d'information, nous vous précisons qu'au titre de l'année 2018, il importe de veiller au sein de vos services au suivi de l'application de la mesure.

6.2. Remontées statistiques

Dans la fonction publique de l'État y compris pour les personnels militaires, vous voudrez bien transmettre à la fin de chaque mois, à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la direction du budget, un bilan chiffré du nombre de jours ayant fait l'objet d'une retenue au titre du délai de carence pour maladie ainsi que des sommes en cause. À cette fin, une enquête dématérialisée sera transmise aux employeurs publics (secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines des ministères). Pour les employeurs hors PSOP, notamment les établissements publics, les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines des ministères destinataires de l'enquête dématérialisée sont chargés de collecter les données auprès des établissements publics dont ils assurent la tutelle.

Les employeurs de la fonction publique de l'État en PSOP cesseront de remplir cette enquête dans les deux mois suivant l'évolution du logiciel PAY qui permettra une remontée automatisée des données. La date prévisible de mise à jour du logiciel PAY est prévue pour la paie de mai 2018.

Dans les versants territorial et hospitalier de la fonction publique, le suivi de la mesure donnera lieu à une enquête menée par la direction générale des collectivités locales et la direction générale de l'offre de soins auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers selon les mêmes indicateurs qu'à l'État.

***

Nous vous serions obligés de bien vouloir assurer largement la diffusion de la présente circulaire au sein de vos services et des établissements publics de l'État et, en outre, pour les préfets, auprès des collectivités territoriales de votre département et de leurs établissements publics et, pour les directeurs généraux des agences régionales de santé, aux établissements publics de santé et aux établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Gérald DARMANIN

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Olivier DUSSOPT

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret nº 2017-1692 du 14 décembre 2017 relatif au remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées en violation de l'interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateur de cabinet

NOR : *INTB1728174D*

Publics concernés : *les autorités territoriales des collectivités territoriales.*

Objet : *mise en œuvre des dispositions relatives à l'interdiction de l'emploi comme collaborateur de cabinet de certains membres de la famille prévues par la loi organique nº 2017-1338 et la loi nº 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *les dispositions relatives à l'interdiction de l'emploi par les autorités territoriales, en qualité de collaborateur de cabinet, de certains membres de leur famille, prévoient que la violation de cette interdiction non seulement est punie d'une peine de trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, entraîne la cessation de plein droit du contrat, mais également impose le remboursement par l'autorité territoriale des sommes illégalement versées. Le décret met en œuvre cette disposition et précise le calcul des sommes à rembourser ainsi que le mode de recouvrement.*

Références : *le texte du présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Vu la loi organique nº 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie, notamment les II et III de ses articles 64, 114 et 161 ;

Vu la loi organique nº 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, notamment les II et III de ses articles 86 et 129 ;

Vu le code des communes de la Nouvelle-Calédonie, notamment ses articles L. 122-18-1 (I) et L. 163-14-4 ;

Vu la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment le I de son article 110 ;

Vu l'ordonnance nº 2005-10 du 4 janvier 2005 modifiée portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs, notamment le II de son article 72-6 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 novembre 2017 ;

Vu l'avis du gouvernement de la Polynésie française en date du 31 octobre 2017 ;

Vu l'avis du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 14 novembre 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – I. – La personne qui emploie un collaborateur de cabinet en violation de l'interdiction d'employer certains membres de sa famille rembourse à la collectivité territoriale ou à l'institution concernée l'intégralité des charges supportées par celle-ci pour l'emploi de ce collaborateur.

II. – L'obligation mentionnée au I s'applique :

1º A l'autorité territoriale mentionnée au I de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, en application de l'interdiction prévue au même I ;

2º Aux maires et aux présidents d'un syndicat de communes ou d'un groupement de communes de Nouvelle-Calédonie ou de Polynésie française, en application des interdictions prévues au I de l'article L. 122-18-1 du code des communes de la Nouvelle-Calédonie, à l'article L. 163-14-4 du même code et au II de l'article 72-6 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 susvisée ;

3º Au président du congrès, au président et aux membres du gouvernement et aux présidents des assemblées de province de la Nouvelle-Calédonie, en application des interdictions prévues aux II des articles 64, 114 et 161 de la loi organique du 19 mars 1999 susvisée ;

4° Au président et aux membres du gouvernement de la Polynésie française ainsi qu'au président de l'assemblée de Polynésie française, en application des interdictions prévues aux II des articles 86 et 129 de la loi organique du 27 février 2004 susvisée.

Art. 2. – Les charges mentionnées au I de l'article 1er comprennent les rémunérations brutes perçues par le collaborateur de cabinet concerné ainsi que les cotisations sociales et les contributions versées par la collectivité ou l'institution pendant toute la période où ce collaborateur a été illégalement employé.

L'acte de cessation du contrat du collaborateur précise le montant total de ces charges.

Art. 3. – I. – La personne mentionnée au I de l'article 1er peut rembourser spontanément les sommes dues au titre du contrat illégal, sur production de l'acte de cessation du contrat du collaborateur établissant la liquidation de sa dette à l'égard de la collectivité ou de l'institution.

Le remboursement s'effectue :

1° De la part des autorités mentionnées aux 1° et 2° du II de l'article 1er : à la caisse du comptable de la collectivité territoriale ;

2° De la part des autorités mentionnées aux 3° et 4° du II de l'article 1er : à la caisse du comptable de l'institution.

II. – A défaut de versement spontané, le représentant de l'Etat, après mise en demeure restée sans effet à l'issue d'un délai d'un mois, notifie à l'autorité concernée un avis de remboursement qui vaut titre de recettes et qui est pris en charge par le comptable de la collectivité ou de l'institution.

Le représentant de l'Etat peut autoriser l'exécution forcée du titre de recettes.

Art. 4. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires, le ministre de l'action et des comptes publics et la ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 14 décembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

La ministre des outre-mer,
ANNICK GIRARDIN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret nº 2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

NOR : *INTB1731389D*

Publics concernés : *fonctionnaires des cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, des animateurs territoriaux et des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.*

Objet : *modification du statut des agents relevant des cadres d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, des agents de maîtrise territoriaux et des animateurs territoriaux.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret élargit les missions des agents de maitrise territoriaux à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne. Il crée un concours interne spécial pour leur accès au cadre d'emplois d'animateur.*

Références : *les textes modifiés par le décret peuvent être consultés dans leur version issue de cette modification sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Vu la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret nº 88-547 du 6 mai 1988 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;

Vu le décret nº 92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;

Vu le décret nº 2011-558 du 20 mai 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 15 novembre 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 13 décembre 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

CHAPITRE Ier

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DÉCRET Nº 92-850 DU 28 AOÛT 1992 PORTANT STATUT PARTICULIER DU CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES

Art. 1er. – L'article 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 2.* – Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

« Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

« En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants. »

Chapitre II

Dispositions modifiant le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Art. 2. – L'article 2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents. »

Art. 3. – Au 2° de l'article 3, après les mots : « catégorie C », sont insérés les mots : « ou au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ».

Art. 4. – L'article 6 est ainsi modifié :

1° Le 1° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1° Les adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes ou les adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement ou les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. » ;

2° Au 2°, après les mots : « cadres d'emplois techniques », le mot : « et » est remplacé par les mots : « ou les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins sept ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois et ».

Art. 5. – L'article 7 est ainsi modifié :

1° Au 1°, après les mots : « dans un emploi technique du niveau de la catégorie C », sont insérés les mots : « ou dans un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles » ;

2° Le cinquième alinéa est supprimé.

Art. 6. – L'article 7-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le concours interne peut en outre être ouvert dans la spécialité : hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines. »

Chapitre III

Dispositions modifiant le décret n° 2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Art. 7. – A l'article 3, après les mots : « de l'article 4 », sont insérés les mots : « , à l'exception du *b,* ».

Art. 8. – L'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 4.* – Les animateurs territoriaux sont recrutés :

« 1° Par voie d'un concours externe sur titre avec épreuves ouvert, pour 30 % au moins des postes à pourvoir, aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme professionnel et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, classé au moins au niveau IV délivré dans les domaines correspondant aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois telles que définies à l'article 2 ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé ;

« 2° Par voie de deux concours internes sur épreuves ouvert, pour 50 % au plus des postes à pourvoir :

« *a)* Un concours interne sur épreuves ouvert, pour 35 % au moins des postes à pourvoir, aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé ;

« *b)* Un concours interne spécial sur épreuves ouvert aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs dans un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé. Le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 15 % du nombre de places offertes aux concours internes ;

« 3° Par voie d'un troisième concours sur épreuves ouvert, pour 20 % au plus des postes à pourvoir, aux candidats justifiant au 1er janvier de l'année au titre de laquelle il est ouvert, de l'exercice pendant quatre ans au moins d'une ou plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

« Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces quatre concours est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe, internes et au troisième concours dans la limite de 25 % de la totalité des places offertes à ces concours ou sur une place au moins. »

Art. 9. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires, le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1er mars 2018.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Le secrétaire d'Etat
auprès du ministre de l'action
et des comptes publics,
OLIVIER DUSSOPT

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret n° 2018-153 du 1er mars 2018 modifiant le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux

NOR : *INTB1734077D*

Publics concernés : *fonctionnaires des cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, des animateurs territoriaux et des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.*

Objet : *création d'une spécialité pour le recrutement par la voie du concours interne dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et création d'un concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux, pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur à la date de publication de l'arrêté autorisant l'ouverture des concours et des examens professionnels organisés à compter de l'année 2018.*

Notice : *dans le cadre du concours interne d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, le décret prend en compte la spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines ». Il précise les modalités du concours interne spécial d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux pour ces mêmes agents.*

Références : *les textes modifiés par le décret peuvent être consultés dans leur version issue de cette modification sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;

Vu le décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux ;

Vu le décret n° 2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux ;

Vu le décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 15 novembre 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 11 janvier 2018,

Décrète :

Chapitre Ier

DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX

Art. 1er. – Après le 8e alinéa de l'article 1er du décret du 18 mars 2004 susvisé, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En outre, le concours interne, peut comprendre la spécialité : hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines. »

Chapitre II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX ANIMATEURS TERRITORIAUX

Art. 2. – L'article 3 du décret du 20 mai 2011 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 3.* – Les concours internes de recrutement des animateurs territoriaux comportent une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission.

« Pour le concours interne, l'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales, permettant d'apprécier les capacités du candidat à analyser une situation en relation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : trois heures ; coefficient 1).

« Pour le concours interne spécial, l'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation périscolaire permettant d'apprécier les capacités du candidat à analyser une situation en relation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : trois heures ; coefficient 1).

« Pour le concours interne, l'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle et permettant au jury d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).

« Pour le concours interne spécial, l'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat qui présente son parcours professionnel au sein de la communauté éducative auprès des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines et permettant au jury d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1). »

Art. 3. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté autorisant l'ouverture des concours organisés à compter de l'année 2018.

Art. 4. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires, le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1er mars 2018.

EDOUARD PHILIPPE

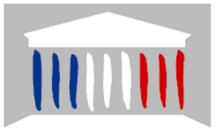
Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Le secrétaire d'Etat
auprès du ministre de l'action
et des comptes publics,
OLIVIER DUSSOPT



N° 428

———

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 novembre 2017.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION DE LOI *relative à la* **création** *d'un* **chèque emploi collectivités territoriales**,

PAR M. CHRISTOPHE NAEGELEN,

Député.

———

Voir le numéro :

Assemblée nationale : **329**.

SOMMAIRE

___

Pages

I. S'INSPIRER DU SUCCÈS DES CHÈQUES EMPLOI UNIVERSEL ET ASSOCIATIF ET DU TITRE EMPLOI-SERVICE ENTREPRISE 7

A. LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) 7

B. LE CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF (CEA) 10

C. LE TITRE EMPLOI-SERVICE ENTREPRISE (TESE) 12

II. ACCOMPAGNER LES EFFORTS DEMANDÉS AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CRÉANT UN CHÈQUE EMPLOI UTILISABLE PAR CERTAINES DE CES COLLECTIVITÉS 17

TRAVAUX DE LA COMMISSION 29

EXAMEN DES ARTICLES 41

Article 1er **Le dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales** 41

Après l'article 1er 50

Article 2 **Gage** 50

ANNEXE : 51

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR **51**

INTRODUCTION

Dans le cadre de l'effort de redressement des finances publiques qu'il a engagé, le Gouvernement a demandé aux collectivités territoriales de réaliser, au cours des cinq prochaines années, 13 milliards d'euros d'économies sur leurs dépenses de fonctionnement, tout en instaurant, à compter de l'an prochain, un dégrèvement qui, s'ajoutant aux exonérations existantes, permettra à environ 80 % des foyers d'être dispensés du paiement de la taxe d'habitation au titre de leur résidence principale d'ici 2020 et tout en supprimant par ailleurs un certain nombre de contrats aidés auxquels nombre de collectivités ont recours pour offrir des services aux publics, notamment dans le secteur scolaire et périscolaire.

Par conséquent, sauf à réduire les services à leurs administrés, les collectivités territoriales devront remplacer les contrats aidés par des fonctionnaires ou des contractuels… ce qui ne sera pas pour améliorer leur situation financière, dans un contexte budgétaire particulièrement contraint.

C'est la raison pour laquelle le rapporteur et une soixantaine de députés d'horizons politiques variés ont déposé, le 24 octobre dernier, une proposition de loi relative à la création d'un « chèque-emploi collectivités territoriales ».

Au vu du contexte actuel et s'inspirant d'une proposition de loi déposée en 2015 par l'ancien député Bernard Gérard et par plusieurs de ses collègues [(1)], la présente proposition de loi est une suite juste et logique aux possibilités déjà offertes aux associations, aux fondations et aux entreprises : elle vise entre autres à simplifier le processus administratif d'embauche et d'emploi d'agents pour les collectivités territoriales – et en particulier pour les plus petites d'entre elles – en leur permettant d'avoir recours au mécanisme du chèque-emploi.

L'utilisation du chèque-emploi par les collectivités territoriales présenterait le triple avantage de :

– réduire les coûts que représentent pour ces collectivités l'acquisition et la mise à jour des logiciels de paye, ainsi que les tâches de gestion administrative de la paye qui pourraient être déléguées à un organisme disposant des personnels compétents pour les effectuer ;

– simplifier les démarches administratives liées notamment à des recrutements très ponctuels (parfois pour quelques heures de travail seulement) ;

– offrir plus de souplesse et de flexibilité aux collectivités territoriales dans le cadre des recrutements qu'elles opèrent, en leur permettant par exemple de

---

(1) Proposition de loi n° 2749 (XIV^e^ législature) relative à la création d'un chèque-emploi collectivités territoriales, enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 6 mai 2015.

ne rémunérer un salarié que pour quelques heures si elles n'ont besoin de ses services que pour cette durée, sans leur imposer de recruter ce même salarié pour 25 heures hebdomadaires pendant toute une année si leur besoin n'est que ponctuel.

Afin de favoriser la faisabilité opérationnelle et technique d'un dispositif extrêmement utile pour les petites collectivités territoriales, le rapporteur proposera des amendements dont il forme le vœu qu'ils soient, comme l'ensemble de la présente proposition de loi, adoptés par l'Assemblée nationale.

I. S'INSPIRER DU SUCCÈS DES CHÈQUES EMPLOI UNIVERSEL ET ASSOCIATIF ET DU TITRE EMPLOI-SERVICE ENTREPRISE

Ouvert aux particuliers (A), aux associations et fondations (B), et aux (très) petites entreprises (C), les chèques et titres simplifiés de travail sont un formidable outil de simplification des démarches administratives pour les employeurs, qui connaissent un franc succès.

A. LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Dès 1994, le réseau des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) a créé, à titre expérimental, un « chèque emploi service » (CES) pour faciliter la déclaration des salaires des personnes employées par des particuliers pour effectuer des tâches de ménage, de soutien scolaire, de petits travaux de jardinage ou encore d'assistance aux personnes âgées et handicapées. Le dispositif a connu un succès immédiat puisqu'on dénombra très vite plusieurs centaines de milliers d'utilisateurs.

Le « CES » a donc été pérennisé et étendu à de nouvelles activités, et au-delà du maximum des huit heures hebdomadaires initialement autorisées, par la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 en faveur du développement des emplois de services aux particuliers. Par la suite, un « titre emploi service » (TES) a été mis en place par l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale a fusionné le CES et le TES en un unique instrument : le « chèque-emploi-service universel » (CESU), régi par les articles L. 1271-1 à L. 1271-17 du code du travail.

Le CESU peut prendre la forme soit d'un chèque sur lequel le bénéficiaire inscrit la valeur fiduciaire lui permettant de rémunérer un intervenant salarié ou de payer une prestation de service (CESU dit « déclaratif »), soit d'un titre de paiement avec valeur faciale prédéterminée qui permet également à son bénéficiaire de rémunérer un salarié ou de payer une prestation (CESU dit « préfinancé »). Le CESU est donc en fait un chèque de paiement, doublé d'un formulaire simplifié de déclaration sociale, qui devient un titre de paiement avec valeur faciale préétablie lorsqu'il fait l'objet d'un préfinancement de la part d'un organisme (entreprise, comité d'entreprise, employeurs publics, y compris les

collectivités territoriales [(1)], organismes sociaux et de prévoyance, caisses de retraite, etc.).

Dès lors qu'un salarié, une association ou une entreprise remplit les conditions prévues par la loi pour exercer une activité de service à la personne, le bénéficiaire d'un CESU peut le rémunérer indifféremment au moyen du CESU déclaratif ou du CESU préfinancé, étant précisé que le CESU ne peut toutefois pas être utilisé pour la rémunération directe ou le paiement de prestations réalisées par des salariés qui consacrent tout ou partie de leur temps de travail à une activité contribuant à l'exercice de la profession de leur employeur ou de l'acheteur des prestations, et pour le compte de celui-ci.

Le CESU déclaratif est un titre emploi qui permet au particulier qui emploie des salariés intervenant dans le champ des services à la personne de remplir ses obligations d'employeur (déclaration auprès de l'URSSAF, paiement des cotisations sociales, établissement des bulletins de salaire...) de manière simplifiée. Il permet également de déclarer les accueillants familiaux et les stagiaires aides familiaux placés au pair – étant précisé qu'il ne peut être recouru au CESU déclaratif pour déclarer un salarié, un accueillant familial ou un stagiaire aide familial placé au pair qu'avec l'accord de ce dernier, après qu'il a été informé sur le fonctionnement de ce dispositif.

Le particulier n'a pas à faire de déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF : le volet social du CESU déclaratif tient lieu de déclaration d'embauche.

Il n'a pas non plus à établir de bulletin de paie : le centre national du CESU (« CNCESU ») calcule et prélève les cotisations sociales et adresse au salarié un document valant bulletin de paie.

Enfin, le particulier employeur peut bénéficier du crédit d'impôt lié à l'emploi d'un salarié à domicile, dont le montant est de 50 % des dépenses supportées dans l'année dans la limite de 12 000 euros par an [(2)].

Le CESU déclaratif a connu le même succès que le CES puisque le nombre de ses utilisateurs est passé de 1,57 million en 2006 à 1,92 million en 2016. Il a même dépassé 2 millions en 2010.

---

(1) L'article L. 1271-8 du code du travail prévoit en effet que « les personnes morales de droit public peuvent acquérir des titres spéciaux de paiement préfinancés *[…]* à un prix égal à leur valeur libératoire augmentée, le cas échéant, d'une commission *».*

(2) Ce plafond est majoré de 1 500 euros par enfant à charge, par membre du foyer âgé de plus de 65 ans et par ascendant de plus de 65 ans, sans pouvoir dépasser au total 15 000 euros. Le plafond peut être porté à 20 000 euros par an lorsque le particulier employeur est invalide et dans l'obligation de recourir à une personne pour les actes de la vie courante, ou lorsqu'il a à charge une personne invalide qui vit chez lui, ou un enfant ayant droit au complément d'allocation d'éducation spéciale. En cas de petits travaux, les dépenses liées à ces derniers s'imputent sur les plafonds annuels de 12 000 ou 20 000 euros dans les limites suivantes : 500 euros pour une intervention de petit bricolage d'une durée maximale de 2 heures, 3 000 euros pour une assistance informatique et internet à domicile et 5 000 euros pour des petits travaux de jardinage.

En application de l'article L. 1271-12 du code du travail, le CESU peut être préfinancé en tout ou partie par une personne au bénéfice de ses salariés, agents, ayants droit, retraités, administrés, sociétaires, adhérents ou assurés, ainsi que du chef d'entreprise ou, si l'entreprise est une personne morale, de son président, de son directeur général, de son ou ses directeurs généraux délégués, de ses gérants ou des membres de son directoire, dès lors que ce titre peut bénéficier également à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les mêmes règles d'attribution.

Le CESU préfinancé se présente sous la forme d'un carnet de chèques comportant un montant déterminé et permettant notamment d'acquitter tout ou partie du montant :

– de la rémunération et des cotisations et contributions sociales afférentes à des salariés occupant des emplois entrant dans le champ des services à la personne ou à des assistants maternels agréés ;

– des prestations de services fournies par les organismes agréés ou déclarés intervenant dans le champ des services à la personne et de la garde d'enfants ;

– des prestations de services fournies par les personnes organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe ;

– des prestations d'aide à domicile délivrées à ses ascendants bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie par des salariés ou des organismes de services à la personne ;

– des prestations de transport de voyageurs par taxi financées par les prestations sociales destinées spécifiquement aux personnes âgées ou à mobilité réduite.

Pour pouvoir recevoir des titres CESU préfinancés, le particulier employeur doit être immatriculé au CNCESU et déclarer les salaires et heures effectuées de son employé par le biais de ce même organisme.

Les titres CESU sont remis au particulier employeur lors de sa première immatriculation. Par la suite, il peut commander ces titres auprès de sa mutuelle, de son employeur, de son assurance, de sa caisse de retraite, de son conseil départemental ou de tout autre organisme financeur (Edenred France, Le Chèque Domicile, Domiserve, La Banque Postale, Natixis Intertitres, Sodexo Pass France). L'employé se fait ensuite rembourser ses titres CESU par le biais du centre de remboursement du CESU (CRCESU).

B. LE CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF (CEA)

Créé par la loi n° 2003-442 du 19 mai 2003 pour les associations à but non lucratif employant au plus un équivalent temps plein (ETP), étendu successivement aux associations employant au maximum neuf puis vingt salariés par la loi n° 2008-350 du 16 avril 2008 et par l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015, et élargi aux fondations dotées de la personnalité morale salariant neuf personnes au plus, en application de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, le chèque-emploi associatif (CEA) permet de simplifier les démarches et les formalités administratives d'embauche et de gestion des salariés.

Destiné à favoriser l'emploi en milieu associatif, le CEA permet désormais aux associations de financement électoral ainsi qu'aux fondations ou associations employant moins de 20 salariés, dès lors qu'elles adhèrent au centre national chèque-emploi associatif (CNCEA) [(1)] :

– d'accomplir en un seul document (le volet social du CEA) l'ensemble des formalités administratives liées à l'embauche : déclaration préalable à l'embauche (DPAE), établissement d'un contrat de travail, inscription sur le registre unique du personnel [(2)] ;

– de transmettre une seule déclaration au CNCEA pour l'ensemble des organismes de protection sociale obligatoire (Sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire et prévoyance) ;

– d'effectuer un règlement unique par prélèvement automatique de l'URSSAF, le 16 de chaque mois, pour l'ensemble des cotisations auprès des différents organismes de protection sociale obligatoire.

Le CEA dispense également les associations et fondations qui l'utilisent non seulement des déclarations au titre des revenus de remplacement en cas d'inactivité involontaire, mais aussi de l'établissement des bulletins de paie et du calcul des cotisations et contributions sociales dues, qui sont effectués par le CNCEA.

En effet, après transmission des informations par l'employeur, le CNCEA, qui compte une trentaine de salariés, prend le relais et assure l'interface entre les URSSAF locales et les associations et fondations qui ont besoin de gérer des emplois occasionnels. Il calcule, à la place de l'association ou de la fondation, le montant des cotisations et contributions de protection sociale obligatoire en tenant

---

(1) L'adhésion au CNCEA s'effectue en ligne au moyen du code Siret ou au moyen d'un formulaire dédié lorsque l'association ou la fondation ne dispose pas encore d'un numéro de Siret. L'association ou la fondation qui a un projet d'embauche peut adhérer au CNCEA de façon anticipée, ce qui lui permet d'utiliser immédiatement le dispositif si son projet se concrétise. Le CEA peut être utilisé pour un salarié déjà présent dans l'association ou la fondation, que son contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, ou pour toute nouvelle embauche.

(2) Article L. 1272-4 du code du travail.

compte des exonérations et allègements applicables. Il met les bulletins de paie à la disposition de l'association ou de la fondation, à charge pour elle d'en remettre un exemplaire imprimé à son salarié. Il fournit également à l'employeur un décompte des cotisations dues (ce dernier pouvant demander une modification jusqu'à dix jours avant la date de prélèvement).

Le CNCEA effectue en outre des déclarations annuelles pour les salariés gérés dans le cadre de ce dispositif (déclaration annuelle des données sociales, état récapitulatif annuel, attestation fiscale, transmission du montant de la masse salariale brute annuelle, etc.).

Enfin, le CNCEA fournit à ses adhérents des conseils juridiques, notamment en droit du travail. D'après M. Jean-Yves Piquet, responsable au sein du CNCEA, le centre a répondu en 2016 à quelque 126 000 sollicitations d'associations demandant des conseils.

Il faut cependant noter que :

– le CNCEA ne prend pas en charge les tâches administratives liées à la médecine du travail et à la formation professionnelle, n'ayant pas encore conclu de partenariats avec les innombrables services de santé au travail et organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) chargés de collecter les fonds destinés à financer la formation professionnelle continue ;

– l'employeur qui souhaite adhérer au CNCEA doit utiliser exclusivement ce dispositif pour l'ensemble de ses salariés ;

– les associations situées dans les départements et territoires d'outre-mer ou relevant du régime agricole et les ateliers et chantiers d'insertion ne peuvent pas recourir au CEA ;

– certaines situations particulières ne peuvent pas être gérées dans le cadre de ce dispositif : c'est le cas des salariés dont les cotisations sont calculées sur des taux réduits (artistes, intermittents du spectacle, etc.) et des exonérations liées au service civique et au contrat d'engagement éducatif ;

– le CEA n'offre pas le bénéfice du crédit d'impôt auquel ouvre droit le CESU lorsqu'il sert à rémunérer un salarié à domicile.

D'après les informations fournies par les représentants du CNCEA lors de leur audition, on dénombre aujourd'hui près de 45 000 utilisateurs du CEA (très exactement 44 316 en 2016, dont seulement 7 fondations) et le centre émet en moyenne près d'un million de bulletins de salaire par an (926 402 en 2016). L'extension du CEA des associations employant moins de neuf salariés à celles qui en comptent moins de vingt n'aurait toutefois conduit qu'à 400 nouvelles adhésions depuis 2015.

C. LE TITRE EMPLOI-SERVICE ENTREPRISE (TESE)

Créé par la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie afin de simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés (quel que soit leur statut : CDD, CDI ou contrat d'apprentissage), le titre emploi-service entreprise (TESE) remplace depuis 2009 le titre emploi-entreprise occasionnel et le chèque-emploi très petites entreprises (TPE) qui était réservé aux entreprises de moins de cinq salariés.

Régi par les articles L. 1273-3 à L. 1273-6 du code du travail, le TESE permet aux entreprises de moins de 20 salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et établies en France métropolitaine ou, depuis le 1er janvier 2017, dans les départements d'outre-mer ainsi que dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon :

– d'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés en application du code du travail et des stipulations des conventions collectives, ainsi que de l'ensemble des cotisations et contributions créées par la loi et des cotisations et contributions conventionnelles rendues obligatoires par celle-ci ;

– de souscrire les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales qui doivent être adressées aux organismes de protection sociale, à Pôle emploi et, le cas échéant, aux caisses de congés payés.

Toute demande émanant d'organismes auxquels sont reversés des cotisations et contributions sociales et portant sur des données ou informations déjà produites par une entreprise utilisant les dispositif simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales est nulle de plein droit.

Par ailleurs, l'employeur qui utilise le TESE ou qui donne mandat à un tiers en vue d'accomplir les formalités correspondantes, est réputé satisfaire, par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments du titre emploi qui leur sont respectivement destinés, aux formalités de déclaration préalable à l'embauche (DPAE), de délivrance d'un certificat de travail et d'établissement d'un contrat de travail écrit portant les mentions obligatoires, qu'il s'agisse d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail à temps partiel.

Un seul formulaire en ligne permet d'accomplir les formalités liées à l'embauche (DPAE et contrat de travail) ; une seule déclaration en ligne permet de fournir les données requises aux organismes de protection sociale gérant des régimes collectifs et obligatoires (URSSAF, assurance chômage, caisses de retraite complémentaire et supplémentaire, organisme de prévoyance, caisse de congés payés pour le secteur du bâtiment et des travaux publics – BTP – ou caisse interprofessionnelle de congés-payés, notamment pour les secteurs du transport ou

de la manutention [(1)]) ; un seul règlement (pouvant s'effectuer par prélèvement automatique à partir du 16 du mois suivant celui au cours duquel les sommes dues ont été notifiées) permet de s'acquitter des cotisations de protection sociale obligatoire dues à ces organismes.

Afin de faire gagner du temps aux employeurs dans la gestion administrative de leur personnel, ce sont les centres nationaux de traitement du TESE de Bordeaux, Lyon et Paris qui se chargent de la création de l'attestation d'emploi, du décompte des cotisations et contributions sociales obligatoires d'origine légale ou conventionnelle – décompte qui mentionne également les cotisations facultatives qui sont dues à des organismes tiers de retraite ou de prévoyance et qui ne sont pas recouvrées dans le dispositif – et de l'envoi des différents documents au salarié et à l'employeur (bulletin de paie, états récapitulatifs mensuels et annuels, déclarations sociales annuelles, déclarations destinées à Pôle emploi et aux caisses de compensation des congés payés, attestation fiscale).

Dans le cadre du déploiement de la déclaration sociale nominative (DSN), les centres nationaux TESE se chargent d'établir les formalités et déclarations auxquelles la DSN se substitue.

D'après M. Yann-Gaël Amghar, directeur général de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), on dénombre aujourd'hui environ 70 000 utilisateurs réguliers du TESE. Parmi les entreprises adhérant au TESE, 95 % emploient moins de 5 ETP, 18 % emploient 3 ETP et 56 % emploient 1 ETP.

Sont toutefois exclus du TESE :

– les salariés dont les cotisations sont calculées sur des taux réduits (artistes, intermittents du spectacle, journalistes, certains médecins) ainsi que les vendeurs et travailleurs à domicile ;

– les stagiaires dont la gratification ne dépasse pas le montant non soumis à cotisations.

Sont également exclues du dispositif du TESE les entreprises relevant de régimes spéciaux (comme ceux des entreprises minières, électriques et gazières) ainsi que les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs et les comités d'entreprise.

---

(1) Il faut cependant préciser que l'adhésion au dispositif du TESE n'a pas valeur d'affiliation auprès des organismes de retraite complémentaire et de prévoyance obligatoires : l'entreprise utilisant le TESE doit, préalablement à cette utilisation, se faire connaître auprès de ces organismes et continuer à s'acquitter directement auprès des organismes concernés des contributions au financement de la formation professionnelle, au service de santé au travail, aux régimes de protection sociale facultatifs, à la taxe d'apprentissage, etc.

Si les artistes et intermittents du spectacle sont exclus du TESE, les forains peuvent néanmoins, depuis 2009, utiliser une déclinaison simplifiée du TESE pour les emplois occasionnels non qualifiés exercés à l'occasion d'une fête foraine, d'une foire non-sédentaire ou dans un parc d'attractions.

Le titre emploi forains (TEF) permet en effet aux forains exerçant en France métropolitaine et ne relevant pas d'une convention collective nationale de faire face à des besoins de main d'œuvre ponctuels, notamment pour le montage et le démontage des manèges.

Si le TEF permet de satisfaire aux obligations déclaratives liées à l'embauche et à l'emploi de ces salariés occasionnels, il ne remplace pas le contrat de travail, qui doit donc être établi par ailleurs, à la différence du TESE.

Par ailleurs, l'activité d'un salarié déclaré au moyen d'un TEF ne doit pas dépasser 100 jours, consécutifs ou non, ou 700 heures de travail par an.

Le centre TEF produit les bulletins de paie, les transmet à l'employeur pour remise au salarié, et établit la déclaration annuelle des données sociales (DADS), les états récapitulatifs par nature de cotisations, ou encore l'attestation fiscale pour les salariés.

Exclues du dispositif du TESE, les entreprises relevant du régime agricole s'en sont vues étendre le principe : après la création du « titre emploi simplifié agricole » par la loi n° 99-574 d'orientation agricole du 9 juillet 1999, la loi n° 2014-1 170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt a en effet créé le titre emploi-service agricole (TESA) qui a pour finalité de simplifier les démarches d'embauche et d'emploi de salariés pour les employeurs agricoles, quels que soient leur secteur d'activité professionnelle et leur effectif salarié.

Le recours au TESA n'étant possible que pour le recrutement de salariés agricoles en CDD d'une durée inférieure à trois mois et dans la limite d'un plafond de rémunération brute mensuelle n'excédant pas trois fois le montant du plafond de la Sécurité sociale (soit 9 807 euros), ce dispositif est particulièrement adapté pour recruter des travailleurs saisonniers (y compris des travailleurs étrangers entrés régulièrement en France par l'Office français de l'immigration et de l'intégration – OFII), ou dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité. Il permet aussi de remplacer un salarié absent, le chef ou le collaborateur d'exploitation ou d'entreprise, un aide familial ou un associé d'exploitation.

En revanche, les contrats de type particulier (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, d'accompagnement dans l'emploi, etc.) ne sont pas concernés par l'utilisation du TESA.

Devant être transmis en ligne à la mutualité sociale agricole (MSA) au plus tôt huit jours avant la date d'embauche et au plus tard le dernier jour ouvrable

précédant l'embauche ou dans les instants qui précèdent l'embauche, le TESA permet aux employeurs agricoles d'effectuer onze formalités en une seule déclaration :

– six formalités liées à l'embauche du salarié : DPAE, contrat de travail, immatriculation du salarié, signalement au service de santé au travail, inscription sur le registre unique du personnel, demande du bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ;

– cinq formalités liées à la relation de travail : bulletin de paie, conservation de son double, déclaration trimestrielle des salaires, attestation Pôle emploi et déclaration annuelle des salaires (DADS) à réaliser auprès des services fiscaux.

L'employeur agricole qui utilise le TESA n'a donc pas à déclarer aux impôts les rémunérations qu'il verse pour les salariés embauchés par le biais de ce dispositif : la MSA transmet directement les informations nécessaires à l'administration fiscale à partir de ses déclarations.

En revanche, si l'employeur agricole cotise pour ses salariés en matière de retraite complémentaire et de prévoyance à un ou plusieurs organismes autre(s) que le groupe AGRICA, il doit verser les cotisations correspondantes (retraite complémentaire, prévoyance) aux organismes concernés.

*

Afin d'améliorer la lisibilité des offres simplifiées et de moderniser ces dispositifs pour promouvoir leur utilisation auprès des entreprises et des particuliers employeurs, l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs a rassemblé au sein du code de la sécurité sociale les dispositions communes à l'ensemble des titres simplifiés, qui sont dispersées dans le code de la sécurité sociale et dans le code du travail au point que les règles de leur fonctionnement manquent de clarté pour les employeurs, notamment les plus petites entreprises qui constituent la cible de ces dispositifs.

Ainsi, l'article L. 133-5-6 du code de la sécurité sociale a recentré ces dispositifs simplifiés autour de cinq offres majeures destinées à des profils d'employeurs distincts : le TESE à destination des petites entreprises ainsi que son équivalent, le TESA, pour les employeurs agricoles ; le CEA à destination des associations et fondations ; le CESU à destination des particuliers-employeurs et Pajemploi qui est un titre emploi-service entreprise pour les besoins de garde d'enfants.

Cet article instaure en outre un principe d'exclusivité en vertu duquel, lorsqu'un employeur adhère à un dispositif simplifié de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales, il l'utilise pour l'ensemble de ses salariés.

Par ailleurs, l'article L. 133-5-8 du code de la sécurité sociale a harmonisé les règles de fonctionnement des différents dispositifs simplifiés dans un souci d'amélioration de la qualité de service rendu et des gains de productivité pour les organismes de recouvrement, en particulier s'agissant des services dématérialisés.

Cet article dispose en effet que tout employeur utilisant ces dispositifs est tenu de procéder par voie dématérialisée à son adhésion, à l'identification du ou des salariés, à la déclaration des rémunérations dues ainsi qu'au paiement des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'emploi du salarié.

Il ajoute que l'employeur et son salarié reçoivent, chacun pour ce qui les concerne, par voie dématérialisée, un décompte des cotisations et contributions, une attestation fiscale et le bulletin de paie dont la délivrance par l'organisme de recouvrement au salarié se substitue à sa remise par l'employeur.

Cependant, par exception à ce principe de dématérialisation obligatoire de l'ensemble des documents échangés entre les organismes de sécurité sociale et l'employeur, les employeurs qui ont recours au CESU conservent la faculté de procéder aux formalités par voie papier.

L'article L. 133-5-11 du code de la sécurité sociale précise que les modalités de transmission des déclarations aux régimes pour le compte desquels sont recouvrées les cotisations et contributions sociales dues par les employeurs utilisant les dispositifs simplifiés, ainsi que les modalités des versements correspondants, font l'objet de conventions entre les organismes gérant ces régimes.

Enfin, l'article L. 133-5-9 du même code énonce que les organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales dues par les employeurs recourant aux dispositifs simplifiés sont chargés d'établir les formalités et déclarations auxquelles la DSN se substitue.

*

* *

II. ACCOMPAGNER LES EFFORTS DEMANDÉS AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CRÉANT UN CHÈQUE EMPLOI UTILISABLE PAR CERTAINES DE CES COLLECTIVITÉS

Au 31 décembre 2015, 94 934 agents employés par les collectivités territoriales bénéficiaient de contrats aidés, soit 4,2 % de l'ensemble des effectifs salariés par ces collectivités cette année-là. Ce pourcentage atteint 7,2 % pour les collectivités employant un à quatre agents, 8,6 % pour celles qui emploient cinq à neuf agents et 9 % pour celles qui comptent dix à dix-neuf agents [(1)].

Si les collectivités territoriales doivent mettre fin à une partie de ces contrats et si elles doivent dans le même temps réaliser au cours des cinq prochaines années de substantielles économies sur leurs dépenses de fonctionnement qui peuvent rendre difficile le recrutement (coûteux) de fonctionnaires ou d'agents contractuels de droit public, alors il convient de leur fournir les outils juridiques et administratifs nécessaires pour que ces deux objectifs soient atteints sans que la qualité des services rendus aux administrés en pâtisse.

C'est tout l'intérêt de la présente proposition de loi qui vise à permettre aux collectivités territoriales – et plus particulièrement aux plus « petites » d'entre elles – d'utiliser un chèque-emploi pour rémunérer des salariés, de satisfaire aux formalités obligatoires liées à leur embauche et à leur emploi et de déclarer et payer les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle prévues par la loi, ainsi que, le cas échéant et dans des conditions fixées par convention, d'autres cotisations et contributions sociales.

Afin de simplifier les démarches administratives des collectivités territoriales, et de limiter les coûts qui leur sont associés, l'utilisation de ce « chèque-emploi territorial » permettrait de satisfaire :

– en un seul document, aux formalités administratives liées à l'embauche (déclaration préalable à l'embauche – DPAE ; inscription sur le registre unique du personnel ; établissement d'un contrat de travail écrit conforme aux exigences légales applicables aux contrats de travail à durée déterminée ou à temps partiel) ;

– en une seule déclaration, aux demandes de données émanant des organismes de protection sociale gérant des régimes collectifs et obligatoires (Sécurité sociale, assurance-chômage, institutions de retraites complémentaires et de prévoyance) ;

– en un seul règlement, aux demandes de paiements des cotisations et contributions sociales dues à ces mêmes organismes.

---

(1) Direction générale des collectivités locales (DGCL), Les collectivités locales en chiffres*, 2017, p. 85.*

Dans la version de la proposition de loi déposée le 24 octobre dernier sur le Bureau de l'Assemblée nationale, l'article 1er de la présente proposition de loi :

– limite l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales à la rémunération des salariés de ces collectivités qui relèvent du régime général de la sécurité sociale ;

– exclut expressément, en conséquence, l'utilisation de ce dispositif pour les fonctionnaires territoriaux ainsi que pour les élus ;

– impose l'obtention de l'accord du salarié concerné pour l'utilisation de ce mode de rémunération, sur le modèle de ce qui est prévu pour le CESU ;

– prévoit l'application de ce dispositif dès l'entrée en vigueur de la loi, sous réserve des dispositions dont les modalités d'application nécessiteraient des précisions apportées par un décret en Conseil d'État.

Lors des auditions menées par le rapporteur, il est apparu que des améliorations pouvaient être apportées au dispositif initialement conçu, afin de le recentrer sur les collectivités territoriales qui sont susceptibles d'en avoir le plus besoin (en particulier celles qui sont dépourvues de services de paye) et de mieux articuler sa mise en œuvre avec le déploiement de la DSN auquel travaille le groupement d'intérêt public « Modernisation des déclarations sociales » (GIP-MDS) et qui, pour le secteur public, devrait être achevé à l'horizon de 2020.

Les personnes entendues, et en particulier le directeur général de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), M. Yann-Gaël Amghar, ainsi que les représentants du CNCEA, ont souligné les difficultés techniques et pratiques qui, à terme, pourraient résulter de l'exclusion des fonctionnaires territoriaux et des élus du dispositif. Cette exclusion pourrait impliquer la coexistence parallèle de deux circuits de paiement, ce qui pourrait complexifier la gestion des payes pour les trésoreries.

Le directeur du CNCEA, M. Philippe Cuvillier, a quant à lui mis en exergue la difficulté d'articulation entre le dispositif initial et les exigences liées à la mise en œuvre de la DSN qui ne permettrait pas d'opérer une gestion distincte des salariés contractuels occasionnels, d'une part, et des agents permanents, d'autre part. M. Jean-Yves Piquet, responsable au sein du CNCEA, a ajouté que, si le chèque-emploi collectivités territoriales devait répondre aux exigences de la DSN, il faudrait alors que chaque collectivité territoriale utilisant ce chèque-emploi ne procède qu'à un seul type de DSN pour l'ensemble de ses agents, sauf à ce que les dispositions légales relatives à la DSN soient modifiées pour ménager des exceptions, ce qui ne serait guère souhaitable. D'après M. Philippe Cuvillier, la condition du succès du chèque-emploi collectivités territoriales serait l'intégration dans un dispositif unique (de chèque-emploi comme de DSN), de l'ensemble des personnes employées par les collectivités territoriales, qu'il s'agisse des agents contractuels occasionnels, des agents contractuels permanents ou des fonctionnaires territoriaux.

Par ailleurs, M. Nicolas Delaforge, sous-directeur de l'ACOSS, et chef du projet DSN, a souligné que non seulement l'ensemble des chèques et titres simplifiés de travail étaient en cours d'intégration dans le processus de déploiement de la DSN, mais que l'ensemble des fonctionnaires avaient aussi vocation à se voir appliquer la norme « DSN » à l'horizon de 2020, tout en précisant que, pour l'heure, ils continuaient de faire l'objet d'une déclaration spécifique. En effet, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) travaille actuellement à la conception de l'architecture de la DSN pour la fonction publique, notamment territoriale.

Le rapporteur note donc que, si l'intégration des fonctionnaires territoriaux dans les mécanismes de DSN et de chèque-emploi peut prendre du temps – ne serait-ce que parce qu'il doit être tenu compte de spécificités tenant aux organismes gestionnaires des régimes d'assurance-maladie et d'assurance-retraite de la fonction publique territoriale –, elle n'est cependant pas impossible.

On pourrait fort bien imaginer un dispositif juridique et administratif ainsi qu'une solution logicielle qui permettraient de gérer, pour le compte des collectivités, non seulement le chèque-emploi, mais aussi la DSN – et ce non seulement pour les agents contractuels de droit privé, mais aussi pour l'intégralité des effectifs desdites collectivités (en ce compris les agents non titulaires de droit public, les fonctionnaires territoriaux et les élus).

Le dispositif pourrait donc se décliner en deux temps :

– dans un premier temps, l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales serait ouverte aux collectivités pour l'embauche et l'emploi de leurs agents contractuels de droit privé – sans distinction selon le caractère occasionnel ou non de leur contrat ;

– dans un second temps, et de façon complémentaire, l'organisme chargé de la gestion du chèque-emploi collectivités territoriales prendrait en charge les formalités et déclarations liées à l'embauche et à l'emploi de l'ensemble des effectifs des collectivités territoriales susceptibles de recourir au chèque-emploi collectivités territoriales, une fois le déploiement de la DSN achevé.

M. Morgan Delaye, sous-directeur du financement à la direction de la sécurité sociale (DSS), a indiqué qu'il n'y avait pas de difficultés majeures et de principe à procéder ainsi de façon échelonnée. La simplification de la gestion de l'embauche et de l'emploi des salariés contractuels de droit privé pourrait s'effectuer parallèlement au « chantier » de la DSN, au cours de l'année 2019. La simplification globale de la gestion de l'embauche et de l'emploi de l'ensemble des employés des collectivités territoriales recourant au chèque-emploi (en ce compris les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires de droit public) pourrait intervenir d'ici la fin de l'année 2020. Un tel délai paraît nécessaire pour assurer notamment une coordination optimale avec les centres de gestion de la

fonction publique territoriale [(1)] ainsi qu'avec les comptables publics chargés d'effectuer les opérations financières permettant la rémunération des agents des collectivités territoriales et le paiement des cotisations afférentes.

À cet égard, les représentants de la direction générale des finances publiques (DGFIP) auditionnés par le rapporteur ont indiqué que, dès lors que la paye des agents continuerait d'être liquidée par les collectivités territoriales et imputée sur leur budget, le dispositif ne présenterait pas de difficulté technique majeure pour les comptables publics puisque ces derniers pourraient continuer d'effectuer les oppositions à tiers détenteur aux personnes physiques ou morales qui détiennent des fonds pour le compte de redevables, qui ont une dette envers lui ou qui lui versent une rémunération, et de recouvrer les sommes dues dans les conditions prévues par l'article L. 1617-5, 7°, du code général des collectivités territoriales.

Sans doute faudrait-il toutefois que le dispositif cible exclusivement les petites collectivités territoriales, car, comme l'a reconnu M. Yann-Gaël Amghar, les problématiques auxquelles ces dernières sont confrontées sont assez semblables à celles des petites entreprises, associations et fondations auxquelles le législateur a ouvert la possibilité de recourir à ce dispositif simplifié de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales.

Du point de vue du rapporteur, le champ des collectivités pouvant recourir au mécanisme du chèque-emploi devrait être déterminé non pas tant en fonction du nombre d'habitants qu'elles comptent, qu'en fonction du nombre d'équivalents temps-plein (ETP) qu'elles emploient au cours de l'année, ne serait-ce que parce que la pertinence du critère du nombre d'habitants est discutable s'agissant des

---

(1) Ces centres sont des établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Les communes et leurs établissements publics qui emploient moins de trois cent cinquante fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet y sont obligatoirement affiliés. Ils sont régis par les articles 13 à 27-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La loi confie aux centres de gestion un certain nombre de missions obligatoires financées par une cotisation à la charge des collectivités affiliées, assise sur la masse des rémunérations telles qu'elles apparaissent sur les états liquidatifs destinés à l'URSSAF : suivi des carrières des agents, offres et demandes d'emploi, organisation de concours et d'examens, suivi du fonctionnement des instances paritaires (commissions administratives paritaires – CAP –, comités techniques – CT –, conseil de discipline), prise en charge des fonctionnaires privés d'emplois (sauf catégorie A+), reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes (sauf catégorie A+).

Les centres de gestion peuvent également se voir confier des missions facultatives financées soit par une cotisation additionnelle, soit dans le cadre d'un conventionnement. Il peut s'agir de services liés à : l'aide à l'archivage, la formation des élus, l'organisation des services (audit et conseil), l'hygiène et à la sécurité (conseil, relations avec la médecine du travail), la retraite des agents, leur remplacement, etc.

Il faut noter qu'au titre de ces missions facultatives, les centres de gestion peuvent prendre en charge l'ensemble de la gestion de la paye des agents des collectivités territoriales dans le cadre de services de « paye à façon ». Moyennant l'établissement d'une convention et une rémunération, les centres de gestion peuvent en effet se voir déléguer par des collectivités territoriales la compétence de gestion de la paie de leurs agents. Les centres de gestion proposent alors souvent une dématérialisation totale de la paie, des charges et des mandats associés. Toutefois, d'après les représentants de la DGFIP entendus par le rapporteur, ces services de « paye à façon » ne seraient pas généralisés dans l'ensemble des centres de gestion que compte notre pays.

groupements et syndicats de communes. Par cohérence avec ce qui est prévu aux 2° et 3° de l'article L. 133-5-6 du code de la sécurité sociale respectivement pour les entreprises qui recourent au TESE et pour les associations et fondations qui recourent au CEA, le champ des collectivités territoriales pouvant utiliser le chèque-emploi pourrait ainsi être limité à celles d'entre elles qui emploient moins de vingt salariés.

D'après les données fournies par la direction générale des collectivités locales (DGCL) [(1)], le nombre de collectivités employant moins de vingt agents – qui seraient donc susceptibles d'utiliser le chèque-emploi – était, au 31 décembre 2015, de 38 060 (soit 80,4 % du nombre total de collectivités, à savoir 47 306), pour un total de 212 543 emplois à la même date.

Ce serait ainsi les quatre cinquièmes des collectivités territoriales qui pourraient utiliser le chèque-emploi [(2)].

Afin d'assurer une coordination optimale entre les collectivités territoriales adhérant au dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales et l'organisme chargé d'effectuer les déclarations et recouvrements pour leur compte, il serait souhaitable que soit créé un « centre national chèque-emploi collectivités territoriales » (CNCECT), sur le modèle du CNCEA et des centres nationaux de traitement du TESE et du CESU.

La création de ce centre national de traitement du chèque-emploi collectivités territoriales ne serait pas très coûteuse. En effet, si 30 ETP sont mobilisés au CNCEA pour accompagner 45 000 associations adhérentes, alors on peut raisonnablement estimer que le nombre d'ETP nécessaires serait légèrement inférieur pour accompagner 38 000 collectivités employant moins de vingt agents [(3)]. Lors de son audition, M. Philippe Cuvillier, directeur du CNCEA, a même indiqué que, si les besoins ne portaient que sur une dizaine d'ETP, on pourrait peut-être même imaginer de créer le centre national « chèque-emploi collectivités territoriales » à effectifs constants, par redéploiement de personnels et optimisation des processus de dématérialisation.

Pour ce qui est du coût des moyens informatiques, le logiciel de gestion du dispositif serait mis au point « en interne » par le réseau des URSSAF qui prendrait aussi en charge sa mise à jour, comme il l'a fait pour le CEA.

Comme l'ont expliqué M. Yann-Gaël Amghar et Mme Estelle Denize, secrétaire générale du conseil d'administration de l'ACOSS et directrice des relations publiques de cet organisme, entre une et trois années pourraient être

---

(1) Direction générale des collectivités locales (DGCL), Les collectivités locales en chiffres*, 2017, p. 85.*

(2) Cette proportion serait d'environ 70 % du nombre total de collectivités si l'utilisation du chèque-emploi était limitée aux collectivités employant moins de dix agents (ce qui était le cas de 32 654 collectivités au 31 décembre 2015, pour un total de 128 970 emplois) et d'environ 50 % si le chèque-emploi n'était accessible qu'aux collectivités employant moins de cinq agents (ce qui était le cas de 24 204 collectivités au 31 décembre 2015, pour un total de 62 340 emplois).

(3) Il serait significativement inférieur (et de l'ordre de 10 à 15 ETP) s'il s'agissait d'accompagner 24 000 collectivités employant moins de cinq agents.

nécessaires pour mettre en place les conventionnements et partenariats avec les différents organismes auxquels les sommes collectées auprès des collectivités devront être reversées, et pour élaborer les logiciels qui seraient nécessaires pour assurer la gestion du chèque-emploi collectivités territoriales. Cela tient notamment au fait que les contrats proposés aux agents contractuels des collectivités territoriales sont très divers : les mutuelles n'étant pas nécessairement les mêmes, un lourd travail technique pourrait par exemple être requis pour assurer le versement de la participation de l'employeur à la couverture complémentaire santé – étant précisé que certaines mutuelles auraient d'ores et déjà quelques réticences à voir des plateformes comme le CNCEA gérer, pour leur compte, la collecte des sommes qui leur sont dues, ce qu'elles perçoivent comme une perte de la relation commerciale avec leurs clients.

Comme l'a fait remarquer M. Yann-Gaël Amghar, le déploiement de la DSN et du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu pour leurs fonctionnaires et agents contractuels imposera de toute façon aux collectivités territoriales une évolution des mécanismes de traitement de l'embauche et de l'emploi de leurs salariés d'ici 2020.

S'agissant du déploiement de la DSN, M. Morgan Delaye a convenu de l'intérêt du dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales, soulignant que la DSS avait déjà envisagé, dans le cadre de ses travaux, de lancer un travail d'accompagnement des petites collectivités territoriales pour lesquelles le passage à la DSN pourrait être difficile à opérer.

S'agissant du prélèvement à la source, les représentants de la DGFIP que le rapporteur a pu entendre ont souligné que le chèque-emploi collectivités territoriales pouvait être un vecteur de simplification pour les petites collectivités territoriales, dans la mesure où le taux applicable pour ce prélèvement pourrait être calculé et transmis aux collectivités utilisant le chèque-emploi collectivités territoriales par le centre national chargé de son traitement.

Le rapporteur estime donc parfaitement envisageable que ces évolutions intègrent la mise en œuvre d'un dispositif leur permettant de recourir au chèque-emploi : le dispositif du chèque-emploi collectivités pourrait ainsi être mis en application en complément du déploiement de la DSN auprès des collectivités territoriales.

L'enjeu est en effet de simplifier au maximum les tâches de gestion administrative des petites collectivités locales : mettre en place une plateforme qui gérerait la DSN, le prélèvement de l'impôt à la source et le mécanisme du chèque-emploi pour le compte de ces collectivités, sans faire de distinction entre leurs employés permanents et occasionnels, ne peut que s'inscrire dans cette logique.

Si les collectivités territoriales concernées devront continuer à recueillir et transmettre les données requises (identification et situation sociale du salarié, etc.) à l'organisme chargé d'effectuer pour leur compte les formalités et déclarations

nécessaires, elles n'auront, à terme, qu'un seul interlocuteur, sur le modèle de ce qui prévaut pour les associations et fondations comptant moins de vingt salariés et utilisant le CEA. Ce dernier gérera notamment le logiciel de paye et le fera évoluer au gré des évolutions législatives et réglementaires.

*

Pour tenir compte de l'ensemble de ces remarques, le rapporteur envisage de proposer à l'Assemblée nationale **deux amendements**.

Le **premier** proposera une **nouvelle rédaction globale de l'article 1er** de la proposition de loi à la lumière des échanges que le rapporteur a pu avoir lors des auditions qu'il a menées ainsi que lors de l'examen du texte en commission.

Afin de parer aux griefs tenant à l'absence d'étude d'impact à l'appui de la présente proposition de loi, cet amendement proposera de réaliser une étude d'impact « grandeur nature » en conférant un caractère expérimental au dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales et en prévoyant donc que l'État pourra autoriser cette expérimentation sur le territoire de trois départements pour une durée maximale d'un an à compter de la promulgation de la loi relative à la création d'un chèque-emploi collectivités territoriales.

Le dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales revêtant ainsi un caractère expérimental, il ne serait plus besoin d'en prévoir l'application différée, comme le rapporteur l'avait initialement proposé lors de l'examen de la proposition de loi en commission. Afin de tenir compte des contraintes opérationnelles et techniques qui lui avaient été signalées lors des auditions menées, le rapporteur avait en effet suggéré de fixer au 1er janvier 2020 la date butoir pour la mise en œuvre du dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales en ce qui concerne les agents contractuels de droit privé des collectivités territoriales ou de leurs groupements, et au 1er janvier 2021 la date butoir pour l'utilisation de ce dispositif simplifié de déclaration et de recouvrement des cotisations et contributions sociales en ce qui concerne les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales ou de leurs groupements – le déploiement de la DSN au sein de la fonction publique territoriale devant être achevé d'ici là, d'après les indications fournies au rapporteur.

En fixant à un an à compter de la promulgation de la loi, la durée maximale de l'expérimentation avant son éventuelle généralisation, cet amendement ménagera le délai nécessaire pour opérer une articulation optimale du dispositif expérimenté (et de son éventuel déploiement à grande échelle) avec la mise en œuvre du prélèvement à la source et de la DSN au sein des collectivités territoriales. Avant toute extension à tout ou partie du territoire, il faut en effet s'assurer que soient mis en place les partenariats et le logiciel informatique nécessaires à l'intégration des fonctionnaires territoriaux et des agents non titulaires de droit public dans un dispositif de simplification globale de la gestion de la paye pour les collectivités territoriales.

Par ailleurs, cet amendement proposera :

1° d'étendre la possibilité d'expérimenter le chèque-emploi collectivités territoriales aux groupements de collectivités territoriales ainsi qu'aux établissements publics locaux, ce qui n'était pas prévu dans la version initiale de la proposition de loi ;

2° de limiter la possibilité d'expérimenter le chèque-emploi collectivités territoriales aux collectivités territoriales, groupements de collectivités territoriales et établissements publics locaux qui emploient moins de vingt agents – soit 38 060 (80 %) des quelque 47 306 collectivités que l'on dénombrait au 31 décembre 2015 – car ce sont essentiellement ces collectivités, groupements et établissements qui sont confrontés aux mêmes lourdeurs et coûts de la gestion administrative de la paye que ceux auxquels font face les entreprises, associations et fondations qui emploient moins de vingt salariés et auxquelles le législateur a ouvert la possibilité de recourir respectivement aux dispositifs du TESE et du CEA ;

3° de définir les finalités poursuivies par le chèque-emploi collectivités territoriales sur le modèle de ce qui est prévu par l'article L. 133-5-7 du code de la sécurité sociale pour l'ensemble des dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et contributions sociales, et de ce qui est prévu par l'article L. 1273-3 du code du travail pour le TESE ;

4° d'appliquer au chèque-emploi collectivités territoriales le principe fixé par l'article L. 1273-3 du code du travail pour le TESE selon lequel les organismes auxquels sont reversées des cotisations et contributions sociales en application du 1° de l'article L. 133-5-7 du code de la sécurité sociale ne peuvent demander plus d'une fois aux collectivités territoriales ou à leurs groupements utilisant le chèque-emploi collectivités territoriales les données ou informations déjà produites par ces collectivités et groupements au titre des informations mentionnées au premier alinéa de l'article L. 133-5-8 du code de la sécurité sociale ;

5° de préciser, sur le modèle de ce que prévoit l'article L. 1272-4 pour le chèque-emploi associatif, les différentes formalités liées à l'embauche et à l'emploi des agents auxquelles l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales est réputée satisfaire (déclaration préalable à l'embauche -DPAE-, inscription sur le registre unique du personnel, établissement d'un contrat de travail écrit portant les mentions requises, déclarations au titre de la médecine du travail et de l'assurance-chômage) ;

6° de préciser l'articulation du dispositif d'expérimentation du chèque-emploi collectivités territoriales avec les exigences du code général des collectivités territoriales (CGCT) et de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'article L. 2131-1 du CGCT dispose en effet que « *les actes pris par les autorités communales sont exécutoires de plein droit dès qu'il a été procédé* […]

à leur transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement », ce qui est notamment le cas, en application de l'article L. 2131-2 du même code, des décisions individuelles relatives à la nomination, au recrutement et au licenciement des agents non titulaires ou des délibérations du conseil municipal. Or l'on sait que bon nombre de décisions statutaires relatives aux agents des collectivités territoriales doivent faire l'objet d'une délibération du conseil municipal : c'est le cas notamment de toute création, suppression ou modification de poste, de la fixation du régime indemnitaire et des avantages en nature, des conditions de remboursement des frais de déplacements, de l'organisation du temps de travail, du régime des astreintes, des permanences ainsi que des autorisations de congés et d'absences, des taux de promotion pour l'avancement, de l'adhésion aux conventions avec des organismes de gestion et d'action sociale, de la rémunération des personnels vacataires et saisonniers, du recrutement d'un agent non titulaire, de la gestion des emplois fonctionnels ou encore du tableau annuel des effectifs.

Par ailleurs, l'article 23-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée exige des collectivités territoriales et établissements publics en relevant qu'ils communiquent au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent : les créations et vacances d'emplois (à peine d'illégalité des nominations), les recrutements d'agents contractuels sur des emplois non permanents en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, les recrutements avec ou sans concours de fonctionnaires territoriaux, les mutations, les détachements de fonctionnaires territoriaux, les tableaux d'avancement, les demandes et propositions de recrutement et d'affectation. L'article 41 de la même loi ajoute que lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance.

Il faut signaler que la nouvelle rédaction de l'article 1er supprimera certains éléments qui figurent dans la version initiale de la proposition de loi :

1° l'obligation d'obtenir l'accord de l'agent pour utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales : il s'agit d'aligner le régime applicable à ce chèque-emploi sur celui qui a été retenu pour le CEA pour l'utilisation duquel l'accord du salarié (jadis requis) posait des difficultés pratiques tenant notamment à ce que les créanciers des salariés rémunérés par le biais de ce chèque-emploi (et notamment leurs bailleurs) ne regardaient pas le CEA comme un bulletin de salaire à part entière dès lors que ce mode de rémunération était soumis à l'accord du salarié ;

2° le principe selon lequel la rémunération portée sur le chèque-emploi inclut une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées - car ce principe ne vaut, en application de l'article L. 1271-4 du code du travail, que pour les salariés rémunérés par le biais du chèque-emploi service

universel (CESU), lorsque le nombre d'heures de travail effectuées n'excède pas trente-deux heures par mois pour un contrat donné ;

3° le principe selon lequel le chèque-emploi collectivités territoriales ne peut être émis et délivré que par les institutions et services mentionnés par l'article L. 518-1 du code monétaire et financier (à savoir le Trésor public, la Banque de France, La Poste, l'institut d'émission des départements d'outre-mer, l'institut d'émission d'outre-mer et la Caisse des dépôts et consignations) car de telles restrictions ne sont prévues ni pour le CESU, ni pour le CEA, ni pour le TESE.

Le **second amendement** proposera d'insérer **un article additionnel après l'article 1er** afin d'introduire dans le code de la sécurité sociale un dispositif « miroir » complémentaire de celui qui, non codifié, figurera dans la loi relative à la création du chèque-emploi collectivités territoriales.

Il s'agira d'introduire, à titre expérimental, les collectivités territoriales, leurs groupements et les établissements publics locaux employant moins de vingt agents, dans le cadre juridique d'ensemble qu'a créé l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs pour les divers dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales.

Les articles L. 133-5-6 à L. 133-5-11 du code de la sécurité sociale regroupent en effet les règles communes à l'ensemble de ces dispositifs simplifiés, les règles spécifiques à chacun d'entre eux demeurant au sein des codes concernés (code du travail pour le titre emploi-service entreprise - TESE -, pour le chèque-emploi-service universel - CESU -, et pour le chèque-emploi associatif - CEA - ou code rural et de la pêche maritime pour le titre emploi-service agricole - TESA).

Il s'agirait de compléter la liste des différents destinataires des offres de dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales qui figure à l'article L. 133-5-6 précité par un 8° ajoutant, à titre expérimental, les collectivités territoriales qui emploient moins de vingt agents à cette liste où l'on trouve par ailleurs les entreprises (1°), associations à but non lucratif et fondations dotées de la personnalité morale (2°) employant moins de vingt salariés, les employeurs agricoles (5°), les particuliers recourant au CESU pour embaucher des salariés relevant du champ des services à la personne (3°), ou des stagiaires aides familiaux placés au pair (6°), ou des accueillants familiaux (7°), ou encore les particuliers recourant à Pajemploi pour rémunérer des salariés exerçant une activité de garde d'enfants (4°).

Une fois insérés dans le dispositif de l'article L. 133-5-6 du code de la sécurité sociale, les collectivités territoriales, leurs groupements et les établissements publics locaux employant moins de vingt agents et situés sur le territoire des départements/régions qui auront été retenu(e)s pour l'expérimentation du dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales se verront appliquer :

1° le principe d'exclusivité posé par le même article L. 133-5-6 qui dispose, en son dernier alinéa, que lorsqu'un employeur adhère à un dispositif simplifié, il l'utilise pour l'ensemble de ses salariés ;

2° l'obligation de procéder par voie dématérialisée à leur adhésion au dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales, à l'identification du ou des salariés, à la déclaration des rémunérations dues ainsi qu'au paiement des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'emploi du salarié – et ce en application de l'article L. 133-5-8 du code de la sécurité sociale qui met cette obligation de transmission dématérialisée des données également à la charge des organismes de recouvrement et de contrôle des cotisations et contributions sociales (notamment les centres nationaux du réseau des URSSAF chargés de la gestion des dispositifs du CESU, du CEA et du TESE) pour ce qui concerne le décompte des cotisations et contributions, l'attestation fiscale ou encore le bulletin de paie ;

3° le principe selon lequel les modalités de transmission des déclarations aux régimes pour le compte desquels sont recouvrées les cotisations et contributions sociales dues par les employeurs recourant aux chèques et titres simplifiés de travail, ainsi que les modalités des versements correspondants, font l'objet de conventions entre les organismes gérant ces régimes (article L. 133-5-11 du code de la sécurité sociale).

4° le bénéfice de la prise en charge, par ces mêmes organismes, de l'établissement des formalités et déclarations auxquelles la déclaration sociale nominative (DSN) se substitue, comme le prévoit l'article L. 133-5-9 du code de la sécurité sociale ;

5° la règle selon laquelle, par dérogation au principe fixé au 1 de l'article 1671 du code général des impôts issu de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017, lorsque les employeurs ont recours aux dispositifs simplifiés prévus à l'article L. 133-5-6 du code de la sécurité sociale, la retenue à la source est reversée au comptable public par l'intermédiaire des organismes mentionnés aux articles L. 133-5-10 ou L. 133-9 du code de la sécurité sociale, dans les conditions prévues par ces mêmes articles [(1)].

(1) Article 1671, 3, du code général des impôts, issu de l'article 60 de la loi n° 2016-1917.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES DIFFÉRENTS CHÈQUES ET TITRES SIMPLIFIÉS DE TRAVAIL EXISTANTS ET DU CHÈQUE-EMPLOI COLLECTIVITÉS TERRITORIALES PROPOSÉ

	Public cible	**Simplifications administratives**	**Avantages fiscaux**	**Nombre constaté ou potentiel d'utilisateurs**
Chèque emploi-service universel (CESU)	Particuliers employant des salariés intervenant dans le champ des services à la personne, ou recourant à des stagiaires aides familiaux placés au pair, ou accueillis par des accueillants familiaux	- **Un seul document permettant d'accomplir l'ensemble des formalités liées à l'embauche :** déclaration préalable à l'embauche (DPAE), établissement du contrat de travail, immatriculation du salarié, signalement au service de santé au travail, inscription sur le registre unique du personnel ; – **Prise en charge par un centre dédié des formalités liées à la relation de travail :** décompte des cotisations sociales, édition du bulletin de paie et de l'attestation fiscale, déclaration annuelle des salaires (DADS), déclarations auprès des organismes de protection sociale obligatoire (Sécurité sociale, assurance-chômage, retraite complémentaire et prévoyance) ; - **Un seul règlement pour s'acquitter des cotisations et contributions sociales obligatoires**	Bénéfice du crédit d'impôt lié à l'emploi d'un salarié à domicile, dont le montant est de 50 % des dépenses supportées dans l'année dans la limite de 12 000 euros par an (plafond pouvant être porté à 15 000 ou 20 000 euros sous certaines conditions)	1,92 million en 2016
Chèque-emploi associatif (CEA)	Associations à but non lucratif et fondations dotées de la personnalité morale employant moins de vingt salariés ; Associations de financement électoral (sans condition d'effectif)		Non	44 309 associations et 7 fondations en 2016
Titre emploi-service entreprise	Entreprises employant moins de vingt salariés		Non	70 000 utilisateurs réguliers
Titre emploi-service agricole (TESA)	Employeurs agricoles (sans condition d'effectif)		Non	–
Chèque-emploi collectivités territoriales	Collectivités territoriales employant moins de vingt agents		Non	38 000 utilisateurs potentiels

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des affaires sociales examine ensuite la proposition de loi de M. Christophe Naegelen relative à la création d'un chèque-emploi collectivités territoriales (n° 329) (M. Christophe Naegelen, rapporteur).

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Notre ordre du jour appelle maintenant l'examen de la proposition de loi de M. Christophe Naegelen relative à la création d'un chèque-emploi collectivités territoriales (CECT). Je lui souhaite, au nom de tous les membres de notre commission, la bienvenue, puisqu'il vient de nous rejoindre pour défendre son texte.

M. Christophe Naegelen, rapporteur. Madame la présidente, mes chers collègues, je vous remercie pour votre accueil.

Les collectivités territoriales traversent actuellement une période délicate. Je ne citerai pour l'illustrer que la participation à l'effort de redressement des finances publiques qui leur est demandée, ou la baisse des contrats aidés. À moins de réduire les services rendus à leurs administrés, les collectivités territoriales devront remplacer les titulaires des contrats aidés par des fonctionnaires ou des contractuels, mais ces recrutements coûteux ne contribueront pas à améliorer leur situation financière.

Si les collectivités territoriales doivent mettre fin à une partie des contrats aidés tout en tenant la trajectoire financière qui leur est assignée par le Gouvernement, il convient de leur fournir les outils juridiques et administratifs nécessaires pour que ces deux objectifs soient atteints sans que la qualité des services rendus aux administrés en pâtisse.

C'est tout l'intérêt de la proposition de loi visant à créer un chèque-emploi collectivités territoriales, que j'ai déposée, le 24 octobre dernier, avec des députés venant de tous les horizons politiques.

Ce texte doit simplifier le processus administratif d'embauche et d'emploi d'agents par les collectivités territoriales – en particulier les plus petites d'entre elles – en leur permettant d'avoir recours au mécanisme du chèque-emploi, sur le modèle des possibilités offertes aux petites entreprises, aux associations et aux fondations.

Le mécanisme du chèque-emploi est en effet bien connu. Après le succès fulgurant qu'a connu le chèque emploi-service lors de sa création en 1994, le législateur a étendu et pérennisé ce dispositif en instituant, en 2005, le chèque emploi-service universel (CESU) qui permet notamment aux particuliers qui emploient des salariés dans le champ des services à la personne de remplir de manière simplifiée leurs obligations d'employeur – déclaration auprès de

l'URSSAF, paiement des cotisations sociales, établissement des bulletins de salaire, etc. Le succès du CESU est tel que le nombre de ses utilisateurs est passé de 1,57 million en 2006 à 1,92 million en 2016, et a même dépassé les 2 millions en 2010.

S'inspirant de ce dispositif, le législateur a créé, en 2003, le chèque-emploi associatif (CEA), progressivement étendu aux associations de financement électoral ainsi qu'aux fondations ou aux associations à but non lucratif employant moins de vingt salariés. Il permet aux adhérents au dispositif d'accomplir grâce à un document unique l'ensemble des formalités administratives liées à l'embauche : déclaration préalable à l'embauche, établissement d'un contrat de travail, inscription sur le registre unique du personnel. Il permet également de transmettre une seule déclaration au Centre national du chèque-emploi associatif (CNCEA) pour l'ensemble des organismes de protection sociale obligatoire : sécurité sociale, assurance chômage, institutions de retraite complémentaire et de prévoyance. Il donne enfin la possibilité d'effectuer un règlement unique par prélèvement automatique de l'URSSAF pour l'ensemble des cotisations auprès des différents organismes de protection sociale obligatoire.

Une nouvelle fois, le succès a été au rendez-vous : on dénombrait en 2016 près de 45 000 utilisateurs du CEA. Cette même année, le Centre national chargé de la gestion du dispositif a émis près d'un million de bulletins de salaire pour le compte des associations adhérentes et répondu à quelque 126 000 sollicitations d'associations demandant des conseils juridiques, notamment en droit du travail.

Le succès du titre emploi-service entreprise a été tout aussi grand : le TESE permet aux entreprises de moins de vingt salariés d'accomplir au moyen d'un seul formulaire l'ensemble des formalités liées à l'embauche, de fournir, en une seule déclaration en ligne, l'ensemble des données requises aux organismes de protection sociale obligatoire, et d'acquitter en un seul règlement l'ensemble des cotisations et contributions dues à ces organismes. Selon l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), on compte aujourd'hui environ 70 000 utilisateurs réguliers du TESE.

Ces évolutions m'ont amené à vous présenter cette proposition de loi, car l'extension aux petites collectivités territoriales des dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement des cotisations et contributions sociales, dispositifs que le législateur a ouverts depuis bien longtemps aux particuliers ainsi qu'aux petites entreprises, associations et fondations, ne serait que justice. Ce serait aussi une mesure de bon sens, car les petites collectivités sont confrontées aux mêmes problèmes que ces dernières structures.

L'extension du mécanisme du chèque-emploi aux petites collectivités territoriales présenterait un triple avantage.

Elle réduirait les coûts que représentent pour ces collectivités l'acquisition et la mise à jour des logiciels de paie, ainsi que les tâches de gestion

administrative de la paie qui pourraient être déléguées à un organisme disposant des personnels compétents pour les effectuer.

Elle simplifierait les démarches administratives liées notamment à des recrutements très ponctuels – parfois pour quelques heures de travail seulement.

Elle offrirait surtout plus de souplesse et de flexibilité aux collectivités territoriales dans le cadre de leurs recrutements en leur permettant, par exemple, de ne rémunérer un salarié que pour quelques heures si elles ont besoin de ses services seulement pour cette durée, sans leur imposer de recruter ce salarié pour vingt-cinq heures hebdomadaires pendant toute une année.

Les personnes que j'ai pu entendre lors des auditions que j'ai menées la semaine passée – je poursuivrai ce travail d'ici à l'examen du texte en séance publique – ont convenu de l'intérêt du dispositif. Les représentants de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) ont ainsi souligné que le déploiement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu à compter de 2019, et celui de la déclaration sociale nominative (DSN) pour les fonctionnaires territoriaux d'ici à 2020 imposeront, de toute façon, aux collectivités territoriales une évolution des mécanismes de traitement de l'embauche et de l'emploi de leurs salariés dans les années qui viennent.

Les représentants de la direction de la sécurité sociale (DSS) ont indiqué que, dans le cadre de leurs travaux sur le déploiement de la DSN, ils avaient identifié la nécessité d'accompagner les petites collectivités territoriales pour lesquelles le passage à la DSN pourrait être difficile à opérer.

J'ai eu des échanges très constructifs, tant avec l'ACOSS qu'avec la DSS, qui m'ont permis de concevoir des évolutions du dispositif initial de la proposition de loi afin d'en optimiser la faisabilité opérationnelle et technique. Je vous soumettrai donc plusieurs amendements.

Il est ainsi apparu pertinent de recentrer le dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales sur les collectivités qui sont susceptibles d'en avoir le plus besoin, à savoir celles qui sont dépourvues de services de ressources humaines et de paie. Je vous proposerai donc de réserver l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales aux seules collectivités qui emploient moins de vingt agents, par cohérence avec le seuil prévu pour les associations dans le cadre du CEA, et pour les petites entreprises dans le cadre du TESE.

Par ailleurs, afin d'articuler au mieux la mise en œuvre du chèque-emploi collectivités territoriales avec le déploiement de la DSN au sein de ces collectivités, il est apparu nécessaire de ne pas exclure les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public du dispositif. En effet, des difficultés techniques pourraient résulter de la mise en place d'une gestion différenciée des agents occasionnels et des agents permanents. Les échanges que j'ai pu avoir avec les représentants du Centre national du chèque-emploi associatif ont fait ressortir que la condition du succès du chèque-emploi collectivités

territoriales serait l'intégration de l'ensemble des personnes employées par ces collectivités dans un dispositif unique de gestion de la paie.

Afin de laisser aux acteurs les deux à trois années requises pour mettre au point les partenariats et les solutions logicielles nécessaires, on pourrait imaginer un dispositif juridique et administratif en deux temps.

Dans un premier temps, l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales serait ouverte aux collectivités pour l'embauche et l'emploi de leurs agents contractuels de droit privé, sans distinction selon le caractère occasionnel ou non de leur contrat. Cette simplification pourrait s'effectuer, parallèlement au chantier de la DSN, au cours de l'année 2019.

Dans un second temps, une fois le déploiement de la DSN achevé au cours de l'année 2020, l'organisme chargé de la gestion du chèque-emploi collectivités territoriales prendrait en charge les formalités et déclarations liées à l'embauche et à l'emploi de l'ensemble des effectifs des collectivités territoriales susceptibles de recourir à ce dispositif.

La création de cet organisme serait très peu coûteuse. On pourrait à cet égard s'inspirer du Centre national du chèque-emploi associatif qui emploie environ trente équivalents temps plein (ETP) et qui a mis au point « en interne », c'est-à-dire à moindres frais, un logiciel de gestion du dispositif du CEA.

Si trente ETP sont mobilisés au Centre national du chèque-emploi associatif pour accompagner 45 000 associations adhérentes, on peut raisonnablement estimer que le nombre d'ETP nécessaires pour accompagner les quelque 38 000 collectivités employant moins de vingt agents serait légèrement inférieur. Si les besoins ne portaient que sur une dizaine d'ETP, il pourrait même être possible, m'a-t-on indiqué, de créer le Centre national du chèque-emploi collectivités territoriales à effectifs constants, par redéploiement de personnels et optimisation des processus de dématérialisation.

Mes chers collègues, les amendements que je vous présenterai apportant des réponses aux objections d'ordre technique ou financier que pouvait susciter le dispositif initial, je forme le vœu que vous les adoptiez, comme l'ensemble de la proposition de loi. De mon point de vue, partagé par de nombreux maires de petites communes, le chèque-emploi collectivités territoriales peut être un outil relativement simple et peu coûteux à mettre en œuvre en complément de la DSN, dont les petites collectivités territoriales pourraient tirer au quotidien des gains immenses en termes de simplification, de souplesse et d'économies, ce qui ne doit pas être négligé dans le contexte que nous connaissons.

Mme Corinne Vignon. En tant qu'ancienne maire d'une commune de 2 000 habitants, je sais à quel point l'embauche de contractuels dans les collectivités, surtout dans les petites communes, est un sujet important, et à quel point il peut être complexe.

Les collectivités doivent souvent faire face à un manque de personnels et résoudre les problèmes liés au traitement des paies des agents. Il faut aujourd'hui simplifier la lourdeur administrative à laquelle ces communes sont confrontées. C'est d'ailleurs ce qui est fait, depuis 2015, dans le cadre de la simplification des démarches administratives. La déclaration sociale nominative sera simplifiée et opérante en 2020 pour les collectivités territoriales. La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et sur les signalements d'événements.

De plus, le Gouvernement a lancé, en octobre dernier, le programme Action publique 2022 qui mobilise l'ensemble des administrations publiques. Il est donc souhaitable d'attendre les conclusions de la concertation des collectivités territoriales : les premiers concernés devraient être les premiers concertés…

Rappelons que les problématiques de l'emploi dans les associations ne sont pas les mêmes que dans les collectivités territoriales. Le CESU, créé pour simplifier les formalités entre particuliers et employeurs, a été élargi aux petites associations pour les décharger des formalités liées à l'embauche.

Cette proposition de loi semble ouvrir la voie à la mise en œuvre d'un dispositif de droit privé dans les collectivités, car si elle vise essentiellement les contractuels occasionnels ou temporaires, elle peut aussi concerner les emplois administratifs. Par ailleurs, elle remet en cause la fonction des centres de gestion auxquels sont obligatoirement affiliées les collectivités de moins de trois cent cinquante agents. Il faut également souligner que la mise en œuvre de la dernière phase de la DSN dans le secteur public doit permettre d'alléger significativement les charges administratives.

Je constate enfin que nous ne disposons pas d'étude d'impact et financière.

Autant d'éléments qui me conduisent à penser qu'il est prématuré d'adopter la proposition de loi, même si je reconnais que ce sujet retient notre attention. Le groupe La République en Marche ne votera pas ce texte qui a des implications bien plus importantes qu'une simplification administrative.

Mme Isabelle Valentin. Cette proposition de loi relative au « chèque-emploi collectivités territoriales » aborde un sujet sur lequel nous pouvons nous entendre, et sur lequel vous pourriez avoir le soutien des députés du groupe Les Républicains.

Le problème que vous traitez se situe au-dessus des clivages partisans. Je comprends la nécessité de donner de la souplesse à nos collectivités à l'heure où le Gouvernement a largement restreint l'accès aux emplois aidés. Le dépôt de cette proposition de loi part donc d'un bon sentiment et votre réflexion n'est pas dénuée de fondement. La simplification administrative que vous proposez est réelle et correspond à un véritable besoin.

Cela étant, permettez-moi quelques réflexions qui doivent enrichir votre texte pour le rendre plus ambitieux.

D'abord sur la méthode, il ne nous semble pas judicieux d'examiner une telle proposition de loi au détour d'une « niche » parlementaire, car l'extension du CESU au contrat de travail des agents publics n'est pas un simple ajustement à la marge. Il s'agit d'un véritable projet qui doit s'inscrire dans le cadre d'une profonde réflexion en amont, avec une étude d'impact et une étude financière, portant notamment sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Ensuite, il serait judicieux d'aligner la fiscalité du recrutement par un particulier au titre du chèque-emploi à celle du recrutement par une collectivité territoriale *via* ce même chèque-emploi.

Finalement, si cette proposition de loi peut constituer un instrument de souplesse nécessaire à nos collectivités à l'aune de la suppression massive des contrats aidés, elle a néanmoins vocation à s'inscrire dans une réflexion plus globale, plus approfondie sur la gestion des ressources humaines des collectivités.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Créé en 2006, le chèque emploi-service universel visant à simplifier les démarches administratives des employeurs a connu un succès important. Deux millions d'employeurs l'utilisent aujourd'hui pour déclarer un million de salariés.

Dans le même esprit, le chèque-emploi associatif permet aux associations employant moins de vingt salariés de se décharger des formalités liées à l'embauche et à la gestion de ces derniers.

Le groupe UDI, Agir et Indépendants nous a proposé de créer un chèque-emploi collectivités territoriales. Ce dispositif s'adresserait notamment aux petites communes, mais aussi à toutes les collectivités territoriales ayant des besoins spécifiques et ponctuels dans ses recrutements de personnels temporaires.

Sur le principe, tout dispositif visant à faciliter l'emploi mérite *a priori* d'être examiné. Toutefois, la proposition de loi appelle plusieurs réserves.

Les formalités liées à l'embauche et à l'emploi seraient réputées être satisfaites par les collectivités utilisant le chèque-emploi territorial, comme c'est le cas pour le chèque-emploi associatif.

Dans les collectivités ayant un service de ressources humaines, le recours au chèque-emploi ne paraît pas justifié.

C'est pourquoi, s'il devait être mis en place, l'usage de ce chèque-emploi devrait être limité aux communes dont la population n'excède pas 5 000 habitants. En effet, plus de 60 % des communes de cette strate ont un effectif inférieur à dix agents. Nous défendrons un amendement en ce sens.

Nous souhaitons également interroger nos collègues du groupe UDI, Agir et Indépendants sur le coût de cette proposition. Dans le contexte budgétaire contraint dans lequel se trouve notre pays, il est de notre devoir de veiller aux deniers publics, et il nous semble important de disposer de cette information afin de pouvoir prendre des décisions éclairées.

Enfin nous souhaitons appeler l'attention sur le fait que les collectivités disposent d'un moyen simple pour recourir à de la main-d'œuvre ponctuelle en faisant appel au personnel mis à disposition par les associations intermédiaires. Il conviendrait en conséquence de veiller à ce que le dispositif de la proposition de loi ne se mette pas en place au détriment de ces structures d'insertion.

Sous réserve que toutes les clarifications sur les dispositions relatives à l'utilisation de ce chèque-emploi collectivités aient pu nous être apportées en commission puis en séance, le groupe Modem pourrait voter en faveur de cette proposition de loi. Si ces précisions faisaient défaut, en raison de l'intérêt de ce texte, un retour en commission serait souhaitable afin de le retravailler, sur la base notamment d'une étude d'impact détaillée.

M. Jean-Louis Bricout. Au motif de la simplification, cette proposition de loi vise à la création d'un chèque-emploi pour les collectivités territoriales, sur le mode du chèque emploi-service universel (CESU) créé en 2006 comme mode de paiement des services à la personne. La simplification est-elle attendue ? Évidemment, en particulier dans les plus petites collectivités qui attendent des procédures simplifiées, adaptées à leur taille et à leurs spécificités. C'est largement réclamé par l'ensemble des maires. Le chèque-emploi est-il adapté aux situations de recrutement des collectivités ? Sera-t-il un élément déclencheur ? Honnêtement, je suis loin d'en être persuadé. Pour recruter, il faut en avoir les moyens… Monsieur le rapporteur, nous ne vous avons pas beaucoup entendu, ni votre groupe, vous élever contre les mesures drastiques qui mettent à genoux nos collectivités et renforcent celles qui vont déjà bien. Je peux vous rappeler quelques éléments du projet de loi de finances pour 2018 : réduction des emplois aidés, annulation de 300 millions d'euros d'investissements par rapport au décret d'avance, suppression de la taxe d'habitation (TH) qui menace l'autonomie fiscale de nos collectivités, gel de la péréquation horizontale et quasi-gel de la péréquation verticale. Il y a de quoi ne pas nous rassurer.

Il faudrait mieux vous atteler à convaincre notre gouvernement de trouver de nouvelles idées pour embaucher, avant de simplifier la gestion. Avec des taux de cotisation de l'ordre de 41 % côté employeur et 23 % côté employé et des niveaux de salaire de droit commun, le chèque-emploi n'apporte pas grand-chose sur le plan des équilibres budgétaires…

Ce nouveau dispositif constitue-t-il une avancée importante selon les situations ? Je suis, là encore, loin d'en être persuadé. Pour des embauches courtes, les collectivités utilisent souvent l'arrêté de remplacement, avec le soutien du centre de gestion. Il semble leur convenir. Des outils de droit commun existent

pour les recrutements plus longs – contrats à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Il est également possible de passer par les associations intermédiaires. Bien sûr, nous privilégions les emplois aidés.

L'urgence pour les collectivités n'est pas là. Cette proposition de loi manque d'efficacité, d'évaluation, d'étude d'impact et d'une réflexion plus globale. Le groupe Nouvelle Gauche ne la votera pas.

M. Paul Christophe. Ces dernières années, les collectivités territoriales ont été confrontées à de sévères difficultés financières. Les discours prononcés lors du centième Congrès des maires et des présidents d'intercommunalités de France en ont encore récemment fait état. Elles sont largement mises à contribution dans l'effort de redressement budgétaire du pays et ont dû assumer 11 milliards d'euros d'économies sous le précédent quinquennat. Par ailleurs, la suppression des contrats aidés les a contraintes à une réorganisation fonctionnelle lourde, et pas toujours aboutie. Enfin, la suppression de la taxe d'habitation soulève des incertitudes qui renforcent leur anxiété.

Notre rôle de législateur n'est pas d'imposer sans discontinuer des mesures de restriction aux collectivités territoriales. Au contraire, nous devons leur donner les moyens de réussir et mieux les accompagner dans la gestion de leurs finances et de leur personnel.

C'est dans cet objectif, pour faciliter le quotidien des collectivités, que notre collègue Christophe Naegelen nous soumet cette proposition de loi. Elle crée un nouvel outil, le chèque-emploi collectivités territoriales, et permet ainsi aux collectivités d'avoir recours au mécanisme du chèque-emploi pour embaucher du personnel.

Ce CECT répond à un triple objectif : un objectif de simplification tout d'abord, puisque les démarches administratives sont allégées et rationalisées ; un objectif de souplesse ensuite, dans le cadre des recrutements opérés par les collectivités, le mécanisme du chèque permettant de répondre à un besoin ponctuel de main-d'œuvre ; et enfin, un objectif de maîtrise des coûts.

Ce chèque-emploi collectivités territoriales s'inspire du CESU créé en 1994 et dont l'efficacité n'est plus à démontrer. Un dispositif similaire a également été conçu en 2003 avec le chèque-emploi associatif (CEA) destiné, comme son nom l'indique, aux associations. Je connais bien ce dispositif puisqu'il a été imaginé par mon prédécesseur, M. Jean-Pierre Decool. Sur le terrain, j'ai pu constater à quel point ce chèque est précieux pour les associations. Fort du succès de ces deux dispositifs, il est donc tout à fait pertinent de vouloir l'étendre aux petites collectivités qui rencontrent bien souvent les mêmes difficultés administratives.

Je souhaite également saluer la sagesse du rapporteur qui, à la suite de ses auditions, a décidé de procéder à quelques corrections du texte. Les ajustements présentés sont pertinents et permettent de mieux encadrer l'utilisation du dispositif

nouvellement créé. Je songe notamment à la limitation de son utilisation aux collectivités territoriales ou groupements employant moins de vingt agents. Il faut en effet éviter tout effet d'aubaine pour des communes plus aisées qui y auraient recours uniquement pour ne pas embaucher.

Tout naturellement, le groupe UDI, Agir et Indépendants soutiendra cette proposition de loi portée par l'un de ses membres. Il s'agit d'un texte de qualité et de bon sens.

M. Brahim Hammouche. Sur le modèle des CESU, vous proposez un dispositif facilitant les tâches de gestion des collectivités locales pour l'embauche de contrats de droit privé – occasionnels ou pas – dès 2020 et de fonctionnaires en 2021, afin de tenir compte du déploiement de la déclaration sociale nominative (DSN). Cet échelonnement des démarches pourrait créer une distorsion entre les contrats bénéficiant du chèque-emploi, administrativement allégés, et les contrats classiques de recrutement de fonctionnaires ou de contractuels de droit public. N'y voyez-vous pas un risque d'éviction de ces derniers au profit de contrats occasionnels plus précaires ? C'est à craindre. Vous l'avez d'ailleurs souligné tout à l'heure. Cela ne me paraît pas du tout souhaitable.

Monsieur le rapporteur, lors des auditions, l'ACOSS nous a fait remarquer que le déploiement des logiciels de gestion des chèques-emploi collectivités pourrait prendre un à trois ans, en raison de la très grande diversité des contrats et du nombre important de conventionnements avec des organismes et mutuelles auxquels les sommes collectées devront être versées. Enfin, tant le déploiement de la DSN que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu feront nécessairement évoluer le dispositif de traitement de l'embauche et de l'emploi. Dans ce cadre, votre proposition de loi, certes louable dans ses intentions de simplification et d'efficacité, gagnerait à être reportée en 2021, afin de s'appliquer à l'ensemble des agents, sans distinction de statut.

Je ne reviendrai pas sur la question de la taille des collectivités. Le groupe Modem est favorable à votre amendement, Mme de Vaucouleurs, à mes côtés, ayant déposé le même.

M. Pierre Dharréville. Disons-le sans détours : je suis assez peu convaincu par cette proposition de loi. Le constat est sans appel concernant les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales, notamment les plus petites. Par ailleurs, je ne crois absolument pas que votre proposition aidera ces collectivités à faire face de manière sérieuse et durable à leurs problèmes, dans le respect de leurs missions de service public, mais aussi du statut des agents de la fonction publique.

Ouvrir cette possibilité, c'est accepter l'affaiblissement durable des collectivités territoriales dans notre pays. Nous sommes un certain nombre à nous élever contre cela et à mener bataille.

Des dispositifs existent déjà. Les centres de gestion départementaux – qui ont été cités – aident les collectivités à assumer ces missions. On peut éventuellement examiner de quelle manière améliorer la réponse qu'ils apportent, mais votre solution ne retient pas les faveurs du groupe GDR.

M. Gilles Lurton. Je remercie M. le rapporteur pour cette proposition de loi qui vise à faciliter l'embauche d'agents occasionnels dans les collectivités, notamment dans les plus petites mairies. Votre proposition offre la possibilité aux collectivités de recruter ponctuellement les personnes dont elles ont besoin. Elle offre aussi une possibilité de remettre le pied à l'étrier à un certain nombre de demandeurs d'emploi en rupture prolongée de travail, qui pouvaient jusqu'à présent bénéficier de contrats aidés, mais le peuvent de moins en moins.

Néanmoins, votre proposition de loi appelle quelques questions : le chèque-emploi collectivités territoriales sera l'équivalent pour les collectivités du CESU pour les particuliers employeurs. Le CESU offre à l'employeur un certain nombre d'avantages fiscaux, notamment relatifs au paiement des charges patronales. Qu'en sera-t-il du chèque-emploi collectivités territoriales ?

En quoi ce chèque-emploi sera-t-il plus avantageux que le recrutement d'un agent contractuel pour les collectivités territoriales ?

Vous avez répondu à ma question sur la taille des communes concernées, par l'amendement que vous allez défendre d'ici quelques instants. Ce chèque-emploi collectivités territoriales doit concerner uniquement les petites communes.

M. Francis Vercamer. Avec sa proposition de loi, notre collègue Christophe Naegelen s'efforce de répondre aux besoins en emplois des collectivités territoriales qui disposent de peu d'effectifs au regard des attentes de leurs administrés. Faciliter le recrutement de personnels permettra en particulier à ces collectivités de répondre à des besoins ponctuels, alors qu'elles disposent de moyens humains et administratifs réduits, et de plus en plus limités. Le bénévolat des élus municipaux constitue également une réponse. Ils sont mobilisés au quotidien, mais leur sens de l'engagement trouve sa limite dans une disponibilité chaque jour accrue.

Le rapporteur souligne avec raison le contexte dans lequel ces communes ou leurs groupements évoluent : d'une part, une baisse du nombre de contrats aidés qui pouvaient apporter un précieux soutien administratif ou technique ; d'autre part, une participation substantielle à l'effort de maîtrise des dépenses publiques qui les contraint à la plus grande prudence. Nous saluons l'initiative de Christophe Naegelen de proposer un dispositif très simple d'utilisation, qui s'inspire de ceux déjà existants – le CESU, le CEA ou le titre emploi-service entreprise (TESE). Les collectivités intéressées y auront d'autant plus facilement recours.

Nous soulignons également le travail qu'il a réalisé pour améliorer la rédaction de la proposition de loi, à l'issue des auditions auxquelles il a procédé, et le resserrement du dispositif sur les collectivités qui en auront le plus besoin – celles employant moins de vingt agents. Son amendement lève la plupart des objections des groupes entendues ce matin et va donc leur permettre de voter la proposition de loi ainsi amendée.

M. Jean-Hugues Ratenon. Mes collègues de la France Insoumise et moi-même ne sommes pas convaincus par cette proposition de loi. Elle pose la question de la précarité dans la fonction publique : allons-nous encore accélérer la précarisation de l'emploi dans les collectivités ? Cette proposition de loi ne va-t-elle pas entraîner des abus, avec une main-d'œuvre à bon marché ?

La question concerne également les outre-mers où la titularisation des employés communaux est problématique du fait de la cherté de la vie. Comment allons-nous gérer cela ? Nous estimons que cette proposition de loi est loin de pouvoir satisfaire les collectivités, et encore moins les travailleurs.

M. le rapporteur. Madame Vignon, cette proposition de loi a été travaillée avec les collectivités territoriales, notamment certains maires de l'Association des maires des Vosges. Nous allons bien entendu continuer ce travail. J'avais demandé son avis à l'Association des maires de France et l'Association des maires ruraux de France, mais, en pleine période de congrès, c'était un peu compliqué. Nous devrions nous voir la semaine prochaine, avant le passage dans l'hémicycle.

Vous parliez de l'étude d'impact. Vous avez raison, c'est extrêmement important. C'est pour cela qu'en séance, il pourrait être intéressant de déposer un amendement d'expérimentation du dispositif sur un territoire donné, pendant une période donnée. Cela nous permettrait de réaliser l'équivalent d'une étude d'impact.

Ce sont l'ACOSS et les représentants du Centre national du chèque-emploi associatif qui nous ont conseillé d'étendre le chèque-emploi aux fonctionnaires, afin précisément d'assurer une articulation optimale autour de la DSN. Si des ajustements rédactionnels sont nécessaires, d'autres lectures auront lieu à l'Assemblée nationale et au Sénat et permettront d'effectuer ces modifications.

Madame de Vaucouleurs, le coût de ce nouveau dispositif est quasi nul : trente équivalents temps plein (ETP) maximum. Et si l'on était à moins de dix ETP, cela pourrait même être réalisé par redéploiement de personnels. De plus, le logiciel serait déployé en interne, par le réseau des Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF). Le coût serait, là encore, moindre.

Monsieur Bricout, je vous demanderai juste d'examiner mes positions de vote avant de polémiquer. Sur les contrats aidés notamment, vous constaterez que j'ai été actif dans l'hémicycle. Sur l'étude d'impact, j'ai répondu à Mme Vignon.

Monsieur Hammouche, l'échelonnement des démarches est conseillé par la direction de la sécurité sociale, pour des raisons de mise en œuvre technique, aussi bien liées au logiciel que d'un point de vue opérationnel. De plus, le report à 2021 pour l'ensemble des effectifs va dans le sens des amendements AS4 et AS5 que je proposerai.

Monsieur Dharréville, le but n'est pas de remettre en cause le statut de la fonction publique, loin de là, mais plutôt d'offrir une plateforme de services unique pour prendre en charge les démarches administratives et les solutions logicielles nécessaires et redonner de la flexibilité aux petites collectivités sur des points bien précis.

Monsieur Lurton, ce dispositif de chèque-emploi collectivités territoriales s'inspire moins du CESU que du CEA. Or les CEA ne donnent pas droit aux avantages fiscaux liés à l'embauche d'un salarié à domicile.

Comme l'a dit notre collègue Vercamer, je vais présenter deux amendements reprenant la plupart des sujets évoqués ce matin. Pourquoi ? Parce que nos auditions ont permis de faire mûrir notre proposition de loi, ce qui m'a conduit à rédiger des amendements pour répondre aux remarques que j'ai entendues.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1er
Le dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales

Le présent article vise à introduire dans le code du travail de nouvelles dispositions afin de permettre aux collectivités territoriales de recourir au « chèque-emploi collectivités territoriales » pour embaucher et rémunérer des agents.

À cette fin, le présent article complète le titre VII (Chèques et titres simplifiés de travail) du livre II (Le contrat de travail) de la première partie (Les relations individuelles de travail) du code du travail. Après les chapitres dédiés au chèque emploi-service universel (CESU), au chèque-emploi associatif (CEA) et au titre emploi-service entreprise (TESE), il y ajoute un chapitre IV qui est consacré au chèque-emploi collectivités territoriales et qui ne comprend qu'un seul article L. 1274-1 (nouveau).

Le **premier alinéa du I** de cet article prévoit qu'un chèque-emploi collectivités territoriales peut être utilisé par ces collectivités lorsqu'elles emploient des salariés relevant du régime général de la sécurité sociale. Il exclut expressément du dispositif les fonctionnaires territoriaux et les élus.

Cette précision est en effet apparue nécessaire, dans un premier temps, pour surmonter l'obstacle pratique qui tient au fait que les collectivités territoriales emploient quatre catégories de personnels (élus, fonctionnaires, agents non titulaires de droit public et contractuels de droit privé) qui ne relèvent pas des mêmes régimes de sécurité sociale et n'y sont pas assurés pour les mêmes risques.

En effet, il n'existe pas, pour l'ensemble des régimes dont relèvent ces personnels, ni même pour chacun d'eux, d'organisme collecteur unique des cotisations afférentes aux différents risques couverts, à l'instar des URSSAF pour le compte du régime général de la sécurité sociale. Par exemple, s'agissant des cotisations d'assurance retraite, celles-ci sont directement perçues par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) pour les fonctionnaires territoriaux et par l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) pour les agents publics non titulaires, sans lien avec les URSSAF. En revanche, pour ce qui est des cotisations des bénéficiaires d'un contrat aidé régi par le code du travail tel que le contrat unique d'insertion (CUI) ou le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), il a été indiqué par les représentants de la Direction de la Sécurité sociale, lors de leur audition, qu'elles étaient collectées par les organismes relevant du régime général de la Sécurité sociale (URSSAF, etc.).

Le déploiement du chèque-emploi collectivités territoriales devrait donc s'effectuer, dans un premier temps, pour les agents contractuels de droit privé.

Si la version initiale de la proposition de loi réserve le « chèque emploi territorial » à l'embauche et à l'emploi des salariés de droit privé qui sont (occasionnellement) employés par les collectivités territoriales, qui sont assujettis au régime général de la sécurité sociale et qui voient leurs cotisations collectées par les URSSAF, rien n'interdit cependant d'imaginer que, dans un second temps, soit créée une instance centralisée unique, chargée de l'administration de l'emploi, de la paye et de l'affiliation de l'ensemble des personnels des collectivités territoriales aux régimes de protection sociale dont ils relèvent.

Le rapporteur souhaite en effet que soit créé à terme un centre national « chèque emploi collectivités territoriales » sur le modèle du centre national « chèque emploi associatif » qui, établi à Arras, gère ce dernier dispositif au bénéfice des associations et fondations qui y adhèrent.

Le **deuxième alinéa du I** de l'article L. 1274-1 (nouveau) prévoit que le chèque-emploi collectivités territoriales peut être utilisé pour rémunérer des salariés et simplifier les déclarations et paiements des cotisations et contributions dues au régime général de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage ainsi qu'aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance.

Ce faisant, ce deuxième alinéa rappelle la double fonction que le chèque-emploi collectivités territoriales a vocation à remplir, sur le modèle du CESU et du CEA :

– acquitter le montant de la rémunération des agents contractuels de droit privé en tant que titre spécial de paiement ;

– déclarer et payer en une fois l'ensemble des cotisations et contributions dues aux divers organismes de protection sociale obligatoire.

Reprenant le principe prévu par l'article L. 1271-2 du code du travail pour le CESU, le **troisième alinéa du I** de l'article L. 1274-1 (nouveau) prévoit que le « chèque-emploi collectivités territoriales » ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié qu'il a vocation à rémunérer.

Cet alinéa ajoute que le chèque-emploi collectivités territoriales se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L. 3243-2 du code du travail.

Sur le modèle de ce qui est prévu par l'article L. 1271-4 du code du travail en matière de CESU, lorsque le nombre d'heures de travail effectuées n'excède pas trente-deux heures par mois pour un contrat donné [(1)], il est précisé que la rémunération portée sur le chèque-emploi inclut une indemnité compensatrice de

(1) Article D. 1271-5-1 du code du travail.

congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations réalisées.

Les **quatrième à neuvième alinéas du I** de l'article L. 1274-1 (nouveau) appliquent au chèque-emploi collectivités territoriales le dispositif prévu par l'article L. 1272-4 du code du travail pour le CEA.

Le **quatrième alinéa du I** dispose ainsi que les collectivités territoriales utilisant le chèque-emploi collectivités territoriales sont réputées satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés.

Le **cinquième alinéa du I** (1°) précise qu'il s'agit notamment de la déclaration préalable à l'embauche prévue par l'article L. 1221-10 du code du travail. Cet article dispose en effet que « *l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet* » et que « *l'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés* ».

En application du **sixième alinéa du I** (2°), l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales sera également réputée valoir inscription sur le registre unique du personnel. L'article L. 1221-13 du code du travail prévoit en effet qu'« *un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés* », que « *les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches* », que « *ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile* », et que « *les nom et prénoms des stagiaires et des personnes volontaires en service civique* […] *accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel* ».

Le **septième alinéa du I** (3°) prévoit que l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales sera réputée satisfaire, pour les contrats de travail à durée déterminée (CDD), aux exigences d'établissement d'un contrat de travail écrit, d'inscription des mentions obligatoires et de transmission du contrat au salarié qui résultent des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail.

L'article L. 1242-12 impose en effet que le CDD soit établi par écrit, qu'il comporte la définition précise de son motif (faute de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée) et qu'il indique :

– le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu en vue du remplacement d'un salarié, d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale ou du chef d'une exploitation agricole ;

– la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

– la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

– la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

– l'intitulé de la convention collective applicable ;

– la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

– le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

– le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

L'article L. 1242-13 du code du travail ajoute que le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

En application du **huitième alinéa du I** (4°) de l'article L. 1274-1 (nouveau), l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales sera réputée valoir, pour les contrats de travail à temps partiel, à la fois établissement d'un contrat de travail écrit et inscription des mentions obligatoires prévues par l'article L. 3123-6 du code du travail. Ce texte dispose en effet que le contrat de travail du salarié à temps partiel mentionne :

– la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif définissant les modalités d'aménagement du temps de travail et organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine ;

– les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;

– les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Le **neuvième alinéa du I** (5°) de l'article L. 1274-1 (nouveau) prévoit que l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales sera réputée satisfaire les déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations du revenu de remplacement mentionnées à l'article L. 5421-2 du code du travail. Ce texte énonce que ce revenu prend, selon le cas, la forme d'une allocation d'assurance-chômage, d'allocations de solidarité ou d'allocations et d'indemnités régies par des régimes particuliers (de la fonction publique, des industries électriques et gazières, des entreprises du bâtiment et des travaux publics, ou encore des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle).

Le **dixième alinéa du I** de l'article L. 1274-1 (nouveau) ajoute que le chèque-emploi collectivités territoriales est émis et délivré par les institutions et services mentionnés par l'article L. 518-1 du code monétaire et financier, à savoir :

– le Trésor public ;

– la Banque de France ;

– la Poste ;

– l'institut d'émission des départements d'outre-mer ;

– l'institut d'émission d'outre-mer ;

– la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Ces institutions et services devront avoir préalablement conclu une convention avec l'État.

Le **II de l'article L. 1274-1** (nouveau) renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de définir les modalités d'application du dispositif instituant un chèque-emploi collectivités territoriales.

*

La commission examine l'amendement AS4 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose une nouvelle rédaction globale de l'article 1er de la proposition de loi, à la lumière des échanges que j'ai pu avoir lors des auditions que j'ai menées. Cet amendement propose d'étendre la possibilité d'utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales aux groupements de collectivités territoriales, ce qui n'était pas prévu dans la version initiale de la proposition de loi.

Il prévoit également de limiter la possibilité d'utiliser le chèque-emploi collectivités territoriales aux collectivités territoriales ou groupements qui emploient moins de vingt agents – soit environ 80 % des 47 306 collectivités que

l'on dénombrait en 2015 – car ce sont essentiellement ces collectivités qui sont confrontées aux lourdeurs et coûts de la gestion administrative.

Il définit les finalités poursuivies par le chèque emploi-collectivités territoriales sur le modèle de ce qui est prévu par l'article L. 133-5-7 du code de la sécurité sociale pour l'ensemble des dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement des cotisations et contributions sociales.

Il permettra aussi d'appliquer au chèque-emploi collectivités territoriales le principe fixé par l'article L. 1273-3 du code du travail pour le TESE, selon lequel les organismes auxquels sont reversées les cotisations et contributions sociales ne peuvent demander plus d'une fois aux collectivités territoriales ou à leurs groupements utilisant le chèque-emploi collectivités territoriales les données ou informations déjà produites par ces mêmes collectivités.

Sur le modèle de l'article L. 1272-4 pour le chèque-emploi associatif, il précise les différentes formalités liées à l'embauche et à l'emploi des agents auxquelles l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales est réputée satisfaire.

Il fixe la date butoir pour la mise en œuvre du dispositif du chèque-emploi au 1er janvier 2020 pour les agents contractuels de droit privé des collectivités territoriales ou de leurs groupements.

Il fixe la date butoir pour l'utilisation de ce dispositif simplifié de déclaration et de recouvrement des cotisations et contributions sociales au 1er janvier 2021 pour les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales ou de leurs groupements.

Il s'agit de ménager un délai pour assurer une mise en œuvre opérationnelle et technique optimale du dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales, les auditions ayant montré que la simplification de la gestion de l'embauche et de l'emploi des salariés contractuels de droit privé pourrait s'effectuer parallèlement au déploiement de la DSN au sein des collectivités territoriales.

Le centre national chargé de gérer le dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales ayant vocation à établir les formalités et déclarations auxquelles la DSN se substitue, je propose qu'il prenne également en charge les formalités obligatoires liées à l'embauche et à l'emploi de fonctionnaires territoriaux et d'agents contractuels de droit public.

Les auditions ayant fait apparaître qu'un délai était nécessaire pour mettre en place les partenariats et le logiciel nécessaires à l'intégration des fonctionnaires territoriaux et des agents non titulaires de droit public dans un dispositif de simplification globale de la gestion de la paye pour les collectivités territoriales, il est proposé que le centre national chargé de gérer le dispositif du chèque-emploi collectivités territoriales devienne l'interface unique entre les collectivités

employant moins de vingt agents et les différents organismes de protection sociale dont relèvent ces agents selon leur statut, qu'à compter du 1er janvier 2021.

Cette nouvelle rédaction supprime également certains éléments qui figuraient dans la version initiale de la proposition de loi. Elle répond ainsi à un certain nombre de remarques dont vous avez pu nous faire part.

M. Stéphane Viry. Je ferai quelques observations au nom des Républicains. Cette proposition est globalement pertinente. Elle répond à des besoins exprimés par de très petites collectivités territoriales, qui ont des difficultés de fonctionnement avérées depuis plusieurs années. L'amendement que vient d'exposer le rapporteur apporte, s'il en était besoin, les réponses et précisions attendues pour permettre l'efficience de cette proposition de loi. C'est la raison pour laquelle nous le voterons.

Mme Corinne Vignon. Cet amendement vise à encadrer l'utilisation du chèque-emploi en imposant un seuil. Néanmoins, sans étude d'impact et financière, il est difficile de se prononcer sur ces chiffres. Le dispositif de seuil ne répond pas aux besoins spécifiques des collectivités. L'objectif d'une simplification n'est pas de créer des distorsions entre collectivités, mais de leur apporter un réel outil. Notre avis sera donc défavorable.

M. Francis Vercamer. J'ai écouté les interventions des différents groupes. Ils ont tous indiqué que l'application de ces dispositions aux grandes collectivités créerait de la précarité, les collectivités de grande taille pouvant faire face à leurs missions sans recours à ce dispositif. L'amendement proposé par le rapporteur réduit le champ de la proposition aux collectivités ou à leurs groupements de moins de vingt agents. On cible donc les toutes petites collectivités, les petites communes ou, éventuellement, les groupements de type syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU), dans lesquels de petites communes se sont regroupées pour mutualiser leurs moyens et qui n'ont parfois pas la possibilité d'embaucher des agents pour pouvoir faire face à leurs missions.

Cette proposition sera un outil efficace pour ces petites collectivités, afin de rendre les missions attendues par les usagers. Il ne faut pas faire de dogmatisme en la matière, mais plutôt de pragmatisme face aux missions que les collectivités – surtout les plus petites, situées en milieu rural – doivent rendre à leurs usagers.

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), nous avons déjà eu un débat sur le monde rural et l'agriculture hier soir… Il faudrait arrêter de penser qu'il n'y a que des métropoles en France : beaucoup de petites communes doivent rendre des comptes et des services aux habitants. C'est le meilleur moyen de faire de l'aménagement du territoire.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Effectivement, nous avions déposé un amendement similaire visant à restreindre l'utilisation de ce chèque-emploi aux communes de moins de 5 000 habitants, car 60 % d'entre elles ont un effectif

inférieur à dix agents. Le seuil proposé par le rapporteur – vingt agents – nous convient également. Nous voterons cet amendement.

*La commission **rejette** l'amendement AS4.*

Elle examine l'amendement AS2 de M. Julien Dive.

M. Julien Dive. Je vous remercie de m'accueillir dans votre commission pour défendre cet amendement sur une proposition de loi que j'ai par ailleurs cosignée. Pourquoi soutenir un tel dispositif ? Parce que nos communes rurales – notamment les plus petites – sont en grande difficulté pour assurer un service public de qualité. On demande toujours plus aux maires ruraux. Pour 60 % de nos concitoyens vivant dans ce que certains appellent la France périphérique et rurale, mais aussi les zones périurbaines, ils doivent assurer un service public de la meilleure qualité possible.

Mon département de l'Aisne compte 800 communes, dont 750 de moins de 2 500 habitants, et beaucoup de petites communes – de 100 à 300 habitants – qui n'ont pas les moyens d'embaucher un contractuel ou un fonctionnaire, même à temps partiel. Ce dispositif est une clé supplémentaire, venant pallier l'absence d'autres dispositifs et la baisse brutale des contrats aidés. Certaines communes doivent trouver de nouvelles solutions : celle-ci en est une.

C'est également la raison du dépôt de cet amendement visant à limiter le recours à ce dispositif aux collectivités de moins de 2 500 habitants. Cela couvre 85 % des communes françaises, tout en évitant que ce dispositif ne crée un effet d'aubaine et ne soit utilisé par des collectivités qui n'en auraient pas forcément besoin. Il s'agit de donner des clés aux toutes petites communes.

M. le rapporteur. Je vais profiter de cette prise de parole pour répondre à Mme Vignon. On connaît l'impact de ces nouvelles dispositions : il s'agit de 38 000 collectivités territoriales. Les réseaux URSSAF estiment que le coût est limité. Vous ne pouvez arguer de l'absence d'étude d'impact pour rejeter l'amendement : les URSSAF ont déjà fait cette estimation pour le CEA… De plus, nous pourrions réaliser une étude d'impact plus approfondie entre les différentes lectures, comme cela a déjà été fait sous la précédente législature.

Je partage totalement l'objectif de M. Dive : il faut réserver l'utilisation du chèque-emploi collectivités territoriales aux petites collectivités, celles qui sont dépourvues de service de ressources humaines et de gestion de paie. Elles sont confrontées aux mêmes problématiques que les petites entreprises et associations auxquelles le législateur a ouvert la possibilité de recourir respectivement au TESE et au CEA. Toutefois, les auditions ont fait apparaître qu'il fallait mieux raisonner en termes d'effectifs employés plutôt qu'en termes de nombre d'habitants.

Mme Corinne Vignon. Monsieur Dive, on ne peut pas comparer les contrats aidés et le CESU : les contrats aidés sont une mesure, le CESU un mode

de paiement. Par ailleurs, les petites communes peuvent utiliser les contrats vacataires, des contrats type – il suffit de renseigner l'heure et le nom – qui fonctionnent très bien. Par ce biais, vous pouvez embaucher une personne chargée de distribuer des tracts dans les boîtes aux lettres, pendant trois heures. Autrement dit, il existe déjà un dispositif approprié. Les toutes petites communes n'ont qu'un ou deux agents fonctionnaires et n'ont pas d'école ; or l'emploi vacataire est souvent utilisé dans les cantines ou les accueils de loisirs associés à l'école (ALAE), lorsqu'il manque une personne ; nous n'avons donc pas besoin d'un CESU.

M. Francis Vercamer. Bien évidemment, notre groupe votera cet amendement qui va dans le sens de celui du rapporteur. J'entends bien qu'il existe des contrats vacataires. Mais, avec le chèque-emploi, les collectivités n'ont pas de fiches de paie à éditer, pas de calcul de cotisations à réaliser et de documents à remplir – même s'il faut payer les charges. Cela allège d'autant le travail administratif. Dans une ville de moins 2 500 habitants ou disposant de moins de vingt agents, on ne va pas embaucher des personnels pour éditer des fiches de paie ! Autant se servir d'un dispositif existant déjà au niveau associatif : le CEA.

M. Julien Dive. J'ai été interpellé et remercie Mme la présidente de me donner à nouveau la parole. Madame Vignon, je n'ai pas comparé le CECT avec les contrats aidés : j'ai juste indiqué que le contrat aidé était un dispositif permettant de couvrir certaines tâches. Aujourd'hui, ce nouveau dispositif fonctionne selon la même approche. Beaucoup de communes en France n'ont aucun agent. Qui s'occupe de l'entretien et des actions de service public ? Ce sont les élus, bénévoles la plupart du temps. Or, dans de petits territoires ruraux, lorsque de nouveaux élus arrivent, trois ans plus tard, les défections sont nombreuses car le temps bénévole, c'est aussi du temps – c'est le cas de le dire –, de l'argent dépensé et beaucoup d'engagements, au détriment du temps personnel. Il s'agit de permettre à ces communes de bénéficier d'un outil. Il ne remplace pas le contrat aidé. Mais je maintiens que le parallèle reste pertinent : les contrats aidés nous permettaient de répondre à un besoin dans certains territoires et certaines communes. Ce nouveau dispositif permettrait de le satisfaire.

La commission ***rejette*** *l'amendement AS2.*

La commission examine l'amendement AS1 de Mme Michèle de Vaucouleurs.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Au vu de la réponse apportée précédemment par le rapporteur, je retire mon amendement.

L'amendement est ***retiré****.*

La commission ***rejette*** *l'article 1er.*

*
* *

Après l'article 1er

La commission est saisie de l'amendement AS5 de M. Christophe Naegelen.

M. Christophe Naegelen. En cohérence avec l'amendement proposant une nouvelle rédaction globale de l'article 1er de la proposition de loi, le présent amendement vise à introduire les collectivités territoriales ou leurs groupements employant moins de vingt agents dans le cadre juridique d'ensemble créé par l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs pour les divers dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales.

*La commission **rejette** l'amendement.*

*
* *

Article 2
Gage

Le présent article a pour objet d'assurer la recevabilité financière de la présente proposition de loi.

*

*La commission **rejette** l'article.*

*
* *

*L'ensemble des articles de la proposition de loi ayant été rejetés, le texte est considéré comme **rejeté** par la commission.*

Le texte qui sera soumis à l'Assemblée lors de l'examen en séance publique sera donc le texte de la proposition de loi déposée par M. Christophe Naegelen et plusieurs de ses collègues.

ANNEXE :

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR

(par ordre chronologique)

- **Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) – M. Yann-Gaël Amghar**, directeur général, **Mme Estelle Denize**, secrétaire générale du conseil d'administration et directrice des relations publiques, et **M. Nicolas Delaforge**, sous-directeur, chef de projet DSN

- **Centre national du chèque-emploi associatif (CNCEA) – M. Philippe Cuvillier**, directeur, et **M. Jean-Yves Piquet**, responsable

- **Ministère des Solidarités et de la santé – Direction de la sécurité sociale (DSS) – M. Morgan Delaye**, sous-directeur du financement, et **M. Denis Darnand**, chef de bureau

- **Ministère de l'Action et des comptes publics – Direction générale des finances publiques (DGFIP) – M. Aurélien Durand,** chef du bureau CL-1A - Expertise juridique et **M. Sébastien Cochet**, rédacteur au bureau CL-1A - Expertise juridique

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2018-127 du 23 février 2018 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

NOR : *CPAF1733891D*

Publics concernés : *fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé de la fonction publique.*

Objet : *modification de la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.*

Entrée en vigueur : *le texte s'applique aux nominations intervenant à compter du 1er mars 2018.*

Notice : *le décret modifie la liste des emplois concernés par la remise de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale. Il prévoit que les personnes soumises à l'obligation de déposer une déclaration de situation patrimoniale doivent nécessairement remettre une déclaration d'intérêts préalablement à leur nomination. Il précise également les emplois des établissements publics dont le budget est supérieur à 200 millions d'euros et ceux des services déconcentrés soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale..*

Références : *le décret et les décrets qu'il modifie, dans leur rédaction résultant de ces modifications, peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son chapitre IV, ensemble les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 19 décembre 2017 ;

Vu l'avis de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique en date du 24 janvier 2018 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – Après le premier alinéa de l'article 1er du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 susvisé, il est inséré un aliéna ainsi rédigé :

« Sont également soumis à cette obligation les candidats à la nomination dans les emplois soumis à l'obligation de transmission de la déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. »

Art. 2. – L'article 2 du même décret est ainsi modifié :

1° Au 2°, les mots : « de classe fonctionnelle I » sont supprimés ;

2° Il est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« 4° Secrétaire général des affaires régionales et adjoint au secrétaire général des affaires régionales ;

« 5° Directeur départemental interministériel et directeur départemental interministériel adjoint ;

« 6° Responsable de la plate-forme régionale des achats de l'Etat. »

Art. 3. – L'article 5 du même décret est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Les emplois de membre permanent, de chargé de mission, les membres permanents de l'inspection générale des affaires maritimes du Conseil général de l'environnement et du développement durable, mentionnés aux *a*, *c* et *d* de l'article 4 du décret n° 2015-1229 du 2 octobre 2015 relatif au Conseil général de l'environnement et du développement durable. »

Art. 4. – L'article 2 du décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 susvisé est ainsi modifié :

1° Au 1° du I, après les mots : « décret du 9 janvier 2012 susvisé, », sont ajoutés les mots : « ainsi que de directeur de service à compétence nationale, » ;

2° Le 2° du II est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Dans les établissements dont le montant du budget prévisionnel est supérieur à 200 millions d'euros :

« *a)* Les emplois de directeur général, directeur général des services ou tout autre emploi dont le titulaire assure la direction de l'établissement ainsi que les emplois d'adjoint de ces dirigeants ;

« *b)* Les emplois de directeur chargé des affaires financières et adjoints ;

« *c)* Les emplois de secrétaire général et secrétaire général adjoint ;

« *d)* Les emplois de directeur général des services mentionnés à l'article L. 953-2 du code de l'éducation ;

« *e)* Les emplois de responsable de la fonction achat. » ;

3° Le 3° du II est supprimé ;

4° Le III est ainsi modifié :

a) Au 4°, après les mots : « de l'aménagement et du logement », sont insérés les mots : « et, dans la région d'Ile-de-France, les emplois de directeur régional et interdépartemental de l'équipement et de l'aménagement, de directeur régional et interdépartemental de l'hébergement et du logement et de directeur régional et interdépartemental de l'environnement et de l'énergie ; les emplois de directeur interrégional de la mer et de directeur interdépartemental des routes » ;

b) Au 7°, après les mots : « des finances publiques ; », sont ajoutés les mots : « emplois de directeur du contrôle fiscal ; emploi de directeur spécialisé des finances publiques pour l'Assistance publique-hôpitaux de Paris » ;

c) Il est complété par l'alinéa suivant : « 10° Les emplois de directeur des directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon. »

Art. 5. – Le présent décret est applicable aux nominations intervenant à compter du 1er mars 2018.

Art. 6. – Le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 23 février 2018.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,
OLIVIER DUSSOPT

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Décret nº 2017-1877 du 29 décembre 2017 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité des agents des trois fonctions publiques, de différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat et de certains salariés

NOR : *MTRD1728155D*

Publics concernés : *toute personne âgée d'au moins seize ans ainsi que toute personne âgée d'au moins quinze ans signataire d'un contrat d'apprentissage au sein des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat, ainsi que les agents publics civils des trois versants de la fonction publique, les ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret nº 2004-1056 du 5 octobre 2004, les personnes recrutées par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ainsi que les salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise mentionné à l'article L. 2254-2 du code du travail.*

Objet : *mise en place et modification des traitements automatisés de données à caractère personnel nécessaires à la gestion du compte personnel d'activité.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret a pour objet de déterminer les modalités de mise en place des traitements automatisés de données à caractère personnel nécessaires à la gestion du compte personnel d'activité des agents publics et des personnels des établissements des réseaux des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et de l'industrie, et des chambres de métiers et de l'artisanat, ainsi que des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise afin de permettre d'alimenter leur compte personnel de formation.*

Références : *le décret est notamment pris en application de l'article 3 de l'ordonnance nº 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Le décret, ainsi que les textes qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics et de la ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5151-6 et L. 6323-8 ;

Vu la loi nº 52-1311 du 10 décembre 1952 modifiée relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers ;

Vu la loi nº 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, notamment son article 27 ;

Vu la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 22, 22 *ter* et 22 *quater* ;

Vu la loi nº 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi nº 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail ;

Vu l'ordonnance nº 2017-43 du 19 janvier 2017 mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat ;

Vu l'ordonnance nº 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 17 octobre 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 30 novembre 2017 ;

Vu l'avis de la commission de surveillance de la Caisse des dépôts et consignations en date du 22 novembre 2017 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 7 décembre 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale et section de l'administration) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – Les articles R. 5151-1 à R. 5151-10 du code du travail sont applicables aux agents publics, y compris les agents relevant du statut prévu par la loi du 10 décembre 1952 susvisée.

Pour l'application du I de l'article R. 5151-6 aux agents mentionnés au premier alinéa, sont aussi destinataires des données :

1° Les agents de la direction générale de l'administration et de la fonction publique ;

2° Les agents de la direction générale des collectivités locales ;

3° Les agents de la direction générale de l'offre de soins ;

4° Les agents de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques pour leur exploitation à des fins statistiques portant sur les fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Art. 2. – I. – Les articles R. 6323-12 à R. 6323-21 du même code sont applicables aux agents publics, y compris les agents relevant du statut prévu par la loi du 10 décembre 1952 précitée.

II. – Pour l'application du *i* du 3° de l'article R. 6323-15, peuvent également être enregistrées dans le traitement automatisé les données suivantes :

1° Caisse de mutualité sociale agricole (MSA) ;

2° Instance de mutualisation des établissements du réseau des organismes consulaires.

III. – Pour l'application du III de l'article R. 6323-16, sont également habilités :

1° Les agents des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée qui sont chargés de la constitution ou la mise à jour des données relatives au compte d'heures et au projet de formation ;

2° Les agents de l'organisme paritaire agréé par l'Etat mentionné à l'article 22 de la loi du 4 juillet 1990 susvisée ;

3° Les agents des établissements des réseaux consulaires et des organismes inter-établissements du réseau des chambres d'agriculture mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 514-2 du code rural et de la pêche maritime qui constituent ou mettent à jour des données relatives au compte d'heures et au projet de formation et les agents des instances de mutualisation des établissements des réseaux des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat qui assurent la gestion du financement des heures de formation. »

IV. – Dans le cadre des finalités définies à l'article R. 6323-14 et dans la limite des informations nécessaires, le traitement peut en outre être alimenté en vue de la reconstitution des droits individuels à la formation acquis par les agents publics au 31 décembre 2016 par les traitements automatisés relatifs :

1° Aux données collectées par la Caisse des dépôts et consignations pour la gestion du régime de retraite additionnel de la fonction publique mentionné à l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

2° Aux données collectées par la Caisse des dépôts et consignations pour la gestion du régime des ouvriers des établissements industriels de l'Etat régi par le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

3° Aux données collectées par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

V. – Pour l'application du II de l'article R. 6323-18, le traitement peut également être mis en relation avec les traitements automatisés des administrations.

Art. 3. – Le I de l'article R. 6323-18 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au 5°, les mots : « et L. 6323-14 » sont remplacés par les mots : « , L. 6323-14 et L. 2254-2 » ;

2° Au 5° *ter*, les mots : « l'institution de retraite complémentaire des employés de particuliers » sont remplacés par les mots : « l'IRCEM Prévoyance, institution de prévoyance ».

Art. 4. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires, la ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'économie et des finances, la ministre du travail, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 29 décembre 2017.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

La ministre du travail,

MURIEL PÉNICAUD

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

La ministre des solidarités
et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Le ministre de l'économie
et des finances,
BRUNO LE MAIRE

Le ministre de l'agriculture
et de l'alimentation,
STÉPHANE TRAVERT

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

Direction générale de l'offre de soins
Sous-direction des ressources humaines
du système de santé
Bureau des ressources humaines
hospitalières (RH4)
Personnes chargées du dossier :
Eve Colliat
eve.colliat@sante.gouv.fr

Direction générale de la cohésion
sociale
Service des politiques d'appui
Sous-direction des professions sociales, de l'emploi
et des territoires
Bureau de l'emploi et de la politique salariale (4 B)
Personne chargée du dossier :
Catherine Faure-Beaulieu
tél. : 01 40 56 86 27
mél. : Catherine.FAURE-BEAULIEU@social.gouv.fr

La ministre des solidarités et de la santé

à

Madame et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des Agences régionales de santé
Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics de santé
Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics sociaux et médico-sociaux

Copie :
Mesdames et Messieurs les préfets de département
Mesdames et messieurs les directeurs régionaux et départementaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
Mesdames et messieurs les directeurs de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'outre-mer

NOTE D'INFORMATION N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2018/6 du 8 janvier 2018 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE modifié et de l'expérimentation du dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique (« contrat PRAB »)

Date d'application : immédiate

NOR : SSAH1800676N

Publiée au BO : oui
Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui
Inscrit pour information à l'ordre du jour du CNP du 8 décembre 2017- N° 123
Examiné par le COMEX JSCS le 14 décembre 2017

Catégorie : Directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application.
Résumé : La présente note d'information a pour objectif de présenter l'élargissement, par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, du champ des bénéficiaires du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat » (catégorie C, contrat PACTE) et l'expérimentation, prévue par la même loi, du dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B (contrat PrAB), et d'en préciser les modalités de mise en œuvre.
Mots clés : PACTE - contrat - bénéficiaires – commission de sélection – commission de titularisation - titularisation - ; Dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B (PrAB) – contrat - bénéficiaires – commission de sélection – concours ; Recrutement ; Formation ; Tutorat.
Textes de références : - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires - Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant disposition statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (notamment son article 32-2) - Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, notamment ses articles 162 et 167 - Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière - Décret n° 2005-900 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière - Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents public recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique : (Contrat PrAB) - Circulaire n° DHOS/P1/2005/448 du 5 octobre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE
Annexes : tableaux type de bilan
Diffusion : Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux relevant de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 doivent être destinataires de cette instruction

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a, dans un objectif d'ouverture des recrutements dans la fonction publique, élargi le champ des bénéficiaires du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat » (catégorie C) et ouvert, à titre expérimental, un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B.

Les décrets du 2 aout 2005 (modifié par le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017) et n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 en précisent les modalités de mise en œuvre, pour les trois versants de la fonction publique. La présente note d'information explicite ces dispositions et apporte des précisions pour le versant hospitalier.

I – EVOLUTIONS DU PARCOURS D'ACCES AUX CARRIERES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, HOSPITALIERE ET DE L'ETAT - PACTE

I.1 Une évolution du champ des bénéficiaires du PACTE et une nouvelle obligation légale de recrutement

Le PACTE est un dispositif institué en 2005 constituant une voie particulière de recrutement donnant vocation à être titularisé dans les corps de catégorie C. Le recrutement prend en effet la forme d'un contrat de droit public offert aux jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et à ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

A l'issue d'un parcours de professionnalisation, l'aptitude de l'agent à être titularisé est évaluée par une commission. L'agent est nommé dans le corps visé et affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent contractuel.

L'article 162 de la loi du 27 janvier 2017 a modifié, pour la fonction publique hospitalière, l'article 32-2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Cet article porte à **vingt-huit ans au plus, au lieu de vingt-cinq, l'âge des jeunes gens bénéficiaires et ouvre l'accès à ce parcours aux personnes de quarante-cinq ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.**

Par ailleurs, alors que le recours au PACTE était jusqu'à présent une faculté, **la loi oblige à offrir au recrutement par la voie du PACTE un quota de 20% des postes offerts par cette voie et par celle du recrutement sans concours au premier grade d'un corps de catégorie C de droit commun** (recrutement mentionné au c) de l'article 32 de la loi du 9 janvier 1986). Ainsi par exemple, si 100 recrutements PACTE et sans concours sont effectués dans un établissement (PACTE + droit commun du c de l'article 32), au moins 20 de ces recrutements devront être des contrats PACTE (et donc seuls 80 recrutements sans concours pourront être effectués à un autre titre).

Par ailleurs, si un établissement n'envisage pas d'autre recrutement sans concours en catégorie C, il peut néanmoins procéder uniquement à des recrutements par la voie du PACTE.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 15 octobre 2017.

I.2 Les modalités de mise en œuvre

La procédure de sélection et de recrutement est inchangée.

La circulaire du 5 octobre 2005 reste d'actualité, sous les réserves suivantes :

a) les bénéficiaires du dispositif (point 1.1.2 de la circulaire du 5 octobre 2005) :

L'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986 ouvre désormais le bénéfice de cette procédure de recrutement :

- aux jeunes gens âgés de **28 ans au plus** sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ;

- aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (diplôme de niveau IV) ;

- **ainsi qu'aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires** du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou, dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé. Aucune condition relative au niveau de diplôme n'est requise pour le recrutement en contrat PACTE de ces personnes. Les personnes considérées comme étant en situation de chômage de longue durée sont celles dont la durée d'inscription à Pôle emploi est d'au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures indiquée sur les avis de recrutement (cf. articles 2 et 6 du décret du 2 août 2005 modifié).

Types d'emplois offerts dans le cadre du PACTE

La circulaire du 5 octobre 2005 souligne en son point 1.1.4 que tous les corps de catégorie C sont concernés. Cependant, dès lors que le PACTE s'adresse notamment aux jeunes gens dépourvus de diplôme, les emplois d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture dont l'exercice est règlementé et qui nécessitent la possession d'un diplôme pour être exercés ne peuvent pas entrer dans le dispositif. Dans la fonction publique hospitalière, les métiers qui ont vocation à être exercés par des adjoints administratifs ou des ouvriers professionnels trouvent toute leur place dans ce type de recrutement.

b) le nombre de recrutements en PACTE (point 1.1.4 de la circulaire du 5 octobre 2005)

Il est souligné qu'il n'appartient plus à chaque établissement de déterminer la part qu'il consacre au recrutement de droit commun et celle qu'il donne au recrutement par la voie du PACTE (cf. point 1.1.4 de la circulaire du 5 octobre 2005). En effet, comme indiqué plus haut, la **loi fait désormais obligation d'un quota de recrutement en PACTE** parmi l'ensemble des recrutements offerts à ce titre et à celui des recrutements sans concours. La période à prendre en compte pour la détermination de la limite de 20% des postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours est l'année civile (nouvel article 2-1 du décret du 2 août 2005).

c) le tutorat (point 1.3.3 de la circulaire du 5 octobre 2005 ; article 11 du décret du 2 août 2005 modifié)

Le décret prévoit désormais que le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de deux agents, que ce soit **au titre du PACTE ou à un autre titre** (contrat PrAB par exemple).

d) le déroulement du contrat

La durée du contrat PACTE est inchangée : de 12 mois minimum à 24 mois maximum.
La modification introduite par le décret du 12 octobre 2017 à l'article 3 du décret du 2 août 2005 tend à rapprocher les dispositions qui organisent le déroulement du contrat des bénéficiaires du PACTE de celles qui régissent les agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Il est ainsi précisé que les **dispositions du décret n° 91-155 du 6 février 1991** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 **s'appliquent aux agents recrutés par un contrat PACTE, à l'exception :**

- des dispositions relatives à l'évaluation professionnelle : sans objet ;

- des dispositions relatives à la période d'essai : spécifiquement prévues par le décret du 2 août 2005 (article 12) ;

- des congés pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle ou de représentation ;

- des dispositions relatives au congé de grave maladie : sont applicables aux seuls agents ne comptant pas trois années de services effectifs les dispositions spécifiques relatives à ce congé figurant à l'article 3 du décret du 2 août 2005 modifié. Pour les agents remplissant cette condition, les dispositions applicables sont celles du décret du 6 février 1991 ci-dessus mentionné ;

- des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles : un congé sans rémunération pour raisons de famille d'une durée maximale de 15 jours a été introduit dans le décret du 2 août 2005 (article 4-1) au bénéfice des agents recrutés sur un contrat PACTE ;

- des dispositions relatives au réemploi, à la mobilité et au travail à temps partiel ;

- des dispositions relatives au certificat de fin de contrat, au licenciement ou à la modification du contrat des agents recrutés pour répondre à un besoin permanent et au préavis pour rupture anticipée du contrat. La rupture du contrat PACTE avant son terme est possible en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation ou de faute disciplinaire, auxquels cas il n'y a lieu ni à préavis ni au versement d'une indemnité de licenciement. Dans les autres cas, la rupture anticipée du contrat donne lieu à un préavis spécifique prévu au décret du 2 août 2005 (article 15) et l'indemnité de licenciement est celle prévue par le décret du 6 février 1991 ;

- des dispositions relatives à la démission, qui sont régies spécifiquement par le décret du 2 août 2005 (article 16).

Enfin, les agents recrutés sous contrat PACTE sont désormais soumis au régime prévu par le décret du 6 février 1991 s'agissant de la suspension pour faute grave et de la protection contre le licenciement des agents en état de grossesse, en congé de materné ou d'adoption.

I.3 Les bilans annuels

L'article 20-1 du décret du 2 août 2005 modifié prévoit qu'un bilan des recrutements au titre du PACTE est présenté annuellement devant le comité technique compétent. Il sera également présenté au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

Outre le nombre de contrats PACTE conclus, la précision des emplois concernés, la titularisation ou non des agents recrutés, ce bilan mentionnera notamment le nombre d'agents en charge du tutorat et les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail du tuteur et du collectif de travail. Un tableau type figure en annexe de la présente note d'information.

Les modalités de ces bilans seront précisées ultérieurement.

II - L'EXPERIMENTATION DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PUBLICS RECRUTES SUR CDD ET SUIVANT EN ALTERNANCE UNE PREPARATION AUX CONCOURS DE CATEGORIE A OU B (« PrAB »)

II.1 Un dispositif expérimental d'accompagnement des agents publics recrutés sur CDD et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B (article 167 de la loi du 27 janvier 2017)

Dans la poursuite de l'objectif d'ouverture de la fonction publique et de lutte contre l'inégalité d'accès à celle-ci, le législateur a introduit par la loi du 27 janvier 2017 (article 167) l'expérimentation, **pour une durée de six ans**, d'une modalité spécifique de recrutement dans les trois versants de la fonction publique. **Ce dispositif, qui concerne l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, entrera en vigueur le 1er janvier 2018.**

Durant cette période, des candidats pourront être recrutés sur un emploi de catégorie A ou B, par un contrat de droit public d'une durée comprise entre 12 et 24 mois, et bénéficier d'une **formation de préparation à un concours de catégorie A ou B**. Tous les corps de catégorie A et B peuvent faire l'objet d'un contrat PrAB.

⚠ Dans la FPH, ce type de recrutement, accompagnant les agents dans leur préparation au concours et non au diplôme requis, est particulièrement opérant pour les recrutements dans les corps pour lesquels un parcours de formation au concours se justifie (notamment les attachés d'administration hospitalière dans la filière administrative).

II.2 Les modalités de recrutement

II – 2-1 Les bénéficiaires du dispositif expérimental PrAB

L'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 ouvre le bénéfice de cette procédure de recrutement :

- aux jeunes gens sans emploi âgés de **28 ans au plus** ;

- **ainsi qu'aux personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée, bénéficiaires** du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

⚠ **La loi précise que ce recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité d'agent public lors du recrutement**.

Les personnes considérées comme étant en situation de chômage de longue durée sont celles dont la durée d'inscription à Pôle emploi est d'au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

II. 2.2 La procédure de recrutement

Les candidats présentent un dossier de candidature à une commission de sélection à laquelle participent le service public de l'emploi, en particulier Pôle emploi, et une personnalité extérieure à l'administration qui recrute. La sélection est opérée sur la base des aptitudes et de la motivation des candidats à rejoindre le service public.

a) <u>la publicité préalable des recrutements</u> (article 4 du décret du 12 octobre 2017)

Des avis de recrutement précisent le nombre de postes et la nature des emplois à pourvoir, détaillent les missions du poste à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date prévisionnelle de recrutement, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que le contenu du dossier et l'adresse à laquelle celles-ci doivent être envoyées. Ces avis mentionnent que seuls sont convoqués à un entretien les candidats retenus par la commission de sélection.

Ces avis sont publiés au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

- sur le site internet de l'établissement organisateur du recrutement ainsi que dans ses locaux ;
- dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le département où les emplois sont proposés. Ces avis sont transmis pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi (missions locales, maisons de l'emploi …) ;
- sur le site des ARS territorialement compétentes, avec la mention de la nature du poste « contrat PrAB ».

b) <u>le dossier de candidature</u> comprend (article 5 du décret du 12 octobre 2017) un curriculum vitae (descriptif du parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de l'expérience professionnel du candidat), une copie des diplômes détenus, une lettre de motivation à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé et tous éléments supplémentaires permettant à la commission de sélection de vérifier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions (notamment de diplôme et de nationalité) exigées pour présenter les concours correspondant aux emplois à pourvoir.

<u>II. 2.3 Les vérifications à effectuer par l'établissement recruteur</u>

⚠ *Il appartient à l'établissement qui recrute de vérifier que les candidats remplissent* :

- <u>les conditions propres au recrutement par contrat PrAB</u>:

* **L'âge** du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures indiquée sur les avis de recrutement (cf. article 4 du décret du 12 octobre 2017) :

- 28 ans au plus : il n'est pas possible de recruter une personne dont l'âge est supérieur à 28 ans le jour limite de dépôt des candidatures. Exemple : date limite de dépôt des candidatures le 1er avril 2018, les candidats devront être nés au plus tard le 1er avril 1990 ;
- 45 ans au moins : il n'est pas possible de recruter une personne qui n'aura pas atteint l'âge de 45 ans le jour limite de dépôt des candidatures. Exemple : date limite de dépôt des candidatures le 1er avril 2018, les candidats devront être nés avant le 2 avril 1973.

* Pour les candidats âgés d'au moins 45 ans, qu'ils soient **demandeur d'emploi de longue durée <u>et</u>** bénéficient **de l'un des minima sociaux exigé** par la loi.

- <u>les conditions de recrutement en qualité de contractuel</u> de droit public fixées par l'article 3 du décret du 6 février 1991 :

L'agent recruté par un contrat PrAB :

- doit jouir de ses droits civiques ;
- les mentions éventuellement portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions ;
- ne doit pas faire l'objet ni avoir subi, en France ou dans un autre Etat, de condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions ;

- être en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant (sauf pour les réfugiés et apatrides en situation régulière sur le territoire national) ;
- remplir les conditions d'aptitude physique ;
- doit être, s'il est de nationalité étrangère, en position régulière au regard du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

- les conditions liées à l'obligation de passer un concours de la fonction publique :

Si le candidat retenu ne possède pas, au moment de son recrutement, le niveau de diplôme exigé pour se présenter au concours envisagé, il est nécessaire de s'assurer qu'il sera en capacité d'obtenir ce titre d'ici son inscription au concours. Il peut cependant en être dispensé du fait de la reconnaissance de son expérience professionnelle, s'il est un parent qui élève ou a élevé au moins trois enfants ou s'il est un sportif de haut niveau figurant sur une liste établie chaque année par le ministre chargé de la jeunesse et des sports.

S'agissant des professions règlementées, le candidat doit être en possession des titres requis par le statut particulier au moment de son recrutement.

L'attention des établissements est également attirée sur le fait que le contrat PrAB est un contrat débouchant obligatoirement sur la présentation d'un concours d'accès à la fonction publique. Par conséquent, si un candidat de nationalité étrangère peut être recruté en application de l'article 3 du décret du 6 février 1991 précité, il convient de s'assurer que l'intéressé sera en mesure de satisfaire à la condition de nationalité à la date de nomination dans le corps.

II.2.4 - La procédure de sélection des candidatures

a) la commission de sélection (article 6 du décret du 12 octobre 2017)

L'examen des candidatures est, comme c'est déjà le cas pour les recrutements par contrat PACTE, confié à une commission de sélection.

La commission de sélection est composée d'un président et d'au moins trois membres, nommés par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination :
- l'un des membres est désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi (par exemple Pole emploi);
- l'autre est une personnalité qualifiée extérieure à l'établissement qui recrute ;
- un membre représente le service au sein duquel le poste est à pourvoir.

b) La commission établit une liste de candidats sélectionnés pour un entretien.

Dans un premier temps, la commission étudie les dossiers de candidatures. Elle s'assure de l'adéquation du profil du candidat à l'emploi proposé, de sa capacité à remplir les conditions exigées pour présenter le concours correspondant à cet emploi. Au regard de la lettre de motivation, elle apprécie la motivation du candidat à intégrer la fonction publique et à occuper l'emploi proposé.

La commission de sélection établit alors une liste de candidats sélectionnés pour un entretien. A aptitude égale, une priorité est donnée aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des zones de revitalisation rurale, des DOM, de Saint Barthélémy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon ou des territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

c) L'audition des candidats

La durée de l'entretien ne peut être inférieure à 20 minutes. Cette durée permet en effet d'assurer une égalité de traitement des candidats et le temps nécessaire à un déroulement bienveillant de l'audition.

L'entretien se décompose en deux parties : le candidat débute par une présentation de son parcours et de ses motivations à rejoindre le service public et à occuper l'emploi proposé, puis les

membres de la commission échangent avec le candidat sur ses motivations et son parcours scolaire, universitaire et/ou professionnel. Les thématiques en lien avec le poste à pourvoir sont également abordées afin d'évaluer les aptitudes du candidat; le parcours de formation en alternance envisagé pourra être évoqué. L'appréciation des aptitudes doit tenir compte de la spécificité du contrat PrAB qui permet aux candidats retenus de renforcer leurs connaissances, savoir-faire et savoir-être dans la perspective d'un concours d'accès à la fonction publique.

A l'issue des auditions, la commission arrête une liste des candidats qu'elle propose, et la transmet accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Une liste complémentaire valable un an est également dressée (le recours à cette liste ne pourra être utilisé pour un recrutement qui aurait pour effet de faire débuter le contrat après le 26 janvier 2023). A aptitude égale, une priorité est donnée aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des zones de revitalisation rurale, des DOM, de Saint Barthélémy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon ou des territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

⚠ *les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi* (article 3 du décret du 12 octobre 2017): il s'agit des zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste de ces territoires est consultable sur le site SCORE du ministère de la fonction publique, dans la rubrique préparation aux concours : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score. La liste est mise à jour chaque année, à l'été.

II.2.5 Le recrutement (article 167 de la loi du 27 janvier 2017)

Les candidats retenus sont recrutés dans des emplois **permanents** du niveau de la catégorie A ou B par un contrat d'une durée comprise entre 12 et 24 mois. Sa durée doit être déterminée en fonction d'une part, du parcours de formation établi et, d'autre part, du calendrier du concours visé pour l'accès au corps correspondant à l'emploi occupé.

Le contenu du contrat répond aux mêmes obligations que celui prévu à l'article 4 du décret du 6 févier 1991 **auxquelles il convient d'ajouter les visas de l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 237 janvier 2017 et du décret n° 2017-1471 du 12, octobre 2017 et les obligations de l'agent à suivre le dispositif de formation proposé et à se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé.**

II.2.6 – Le déroulement du contrat

Outre les obligations spécifiques au contrat PrAB rappelées ci-dessus, l'agent est soumis aux obligations et à la déontologie des fonctionnaires fixées par le chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 (art. 32 de la loi du 13 juillet 1983). Il est ainsi notamment tenu d'exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité, probité et neutralité, dans le respect du principe de laïcité.

Les dispositions du décret du 6 février 1991, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, **s'appliquent aux agents recrutés par un contrat « PrAB », à l'exception des dispositions suivantes** (article 2 du décret du 12 octobre 2017) :

- *dispositions relatives à la rémunération, aux mentions du contrat, à la période d'essai* qui sont spécifiquement prévues par le décret du 12 octobre 2017 (articles 7, 8, 13 et 15 du décret du 12 octobre 2017) :

- les agents recrutés bénéficient d'une rémunération (traitement + primes) d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour

l'accès au corps correspondant au poste occupé ; cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires ;

- les mentions obligatoires au contrat « PrAB » sont listées à l'article 7 du décret du 12 octobre 2017. Il s'agit de la dénomination précise des fonctions exercées et du corps correspondant, de la durée du contrat, du montant de la rémunération brute mensuelle, du nom et de la qualité du tuteur, de la mention de l'obligation de l'agent à suivre le dispositif de formation proposé et à se présenter à un concours de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé et, le cas échant, des conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;

- le contrat comporte une période d'essai de deux mois, qui peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à deux mois ; au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par l'établissement sans indemnité ni préavis ou par les agents sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre indique les motifs de la fin du contrat.

⚠ Au terme de la période d'essai, l'autorité investie du pouvoir de nomination vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. Si une affectation inadéquate est constatée (par exemple affectation sur un emploi ne permettant pas de dégager le temps règlementaire minimal de formation, compétences mises en œuvre qui ne sont pas en rapport avec la formation et le concours préparé, orientation de l'agent, après échanges avec son tuteur, vers un autre concours que celui envisagé lors du recrutement, …), un avenant au contrat précisant les mesures prises pour y remédier est établi.

- *congé pour formation syndicale et congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelle*s : un congé sans rémunération pour raisons de famille d'une durée maximale de 15 jours est introduit au bénéfice des agents recrutés sur un contrat PrAB (article 14 du décret du 12 octobre 2017) ;

- *dispositions relatives à la mobilité et au travail à temps partiel* ;

- *dispositions relatives au licenciement* [1]: la rupture du contrat PrAB avant son terme n'est possible qu'en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire, motifs qui imposent le respect de la procédure disciplinaire préalable prévue par le décret du 6 février 1991 mais ne donnent pas droit à l'indemnité de licenciement.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service au sein duquel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires dans la mesure où ce contrat a pour objectif de permettre au candidat de se préparer au concours dans les meilleures conditions. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif (art. 12 du décret du 12 octobre 2017).

La fin de contrat correspond à la date fixée dans le contrat de travail, sans que l'établissement soit tenu par un préavis de confirmation. Le contrat PrAB peut être renouvelé, dans la limite de 12 mois, lorsque l'agent a échoué aux épreuves orales du concours auquel il s'est présenté. Il peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat. Cependant, au regard du caractère expérimental du dispositif, il n'est pas possible de procéder à un recrutement qui aurait pour effet de faire débuter le contrat après le 26 janvier 2023.

[1] Les dispositions relatives au licenciement pour les motifs suivants ne s'appliquent pas aux agents recrutés sur un contrat PRAB : licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement d'un agent sur besoin permanent et procédure de reclassement, licenciement pour transformation du besoin permanent, ainsi que la disposition relative à l'indemnité de licenciement

II.3 L'accompagnement à la préparation à un concours ; la formation (article 10 du décret du12 octobre 2017)

L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé. Ce parcours tient compte du niveau de diplôme de l'agent et de la nature du concours préparé. Il s'agit donc d'un parcours adapté et personnalisé.

La formation peut être suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours et peut être complétée par l'établissement d'emploi. La formation peut également être assurée dans sa totalité par des stages et des actions de formations organisées par l'établissement.

Toute formation suivie donne lieu à une attestation de présence ou d'assiduité de l'agent.

⚠ **La durée du parcours de formation est comprise entre 10 et 25% de la durée totale du contrat** (hors temps de préparation personnelle accordé à l'agent). Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent. Cette durée peut être inégalement répartie sur la durée totale du contrat PrAB.

L'établissement organise un parcours d'accompagnement de l'agent pour préparer le concours correspondant à l'emploi occupé, mais l'intéressé peut présenter tout autre concours, en plus de celui qu'il s'est engagé à passer par contrat.

L'accompagnement à la préparation aux épreuves du concours **n'a pas vocation à aider le candidat à acquérir le titre ou diplôme requis pour se présenter à ce concours**.

II.4 Le tutorat (article 11 du décret du 12 octobre 2017)

Pour chaque agent recruté sur un contrat PrAB, l'établissement désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum dans l'établissement qui recrute.

L'administration lui accorde la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de sa mission et veille à ce qu'il bénéficie d'une formation au tutorat.

⚠ Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de **deux agents**, que ce soit **au titre du PrAB ou à un autre titre** (service civique, PACTE, apprentissage…).

A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement (par exemple en cas de changement de service du tuteur au cours du contrat).

Le tuteur est notamment chargé :

- d'accueillir, d'informer et de guider le bénéficiaire du PrAB ;
- d'organiser l'activité et les stages de l'agent afin de faciliter l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formations à l'extérieur du service ;
- de veiller à l'assiduité de l'agent aux séances de formation et de sa préparation personnelle.

II.5 Assimilation du contrat PrAB à des services effectifs

Les services accomplis au titre des contrats «PrAB » sont assimilés à des services effectifs dans des emplois occupés en application de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 pour l'application des conditions de CDIsation prévue au cinquième alinéa du même article.

II.6 Les bilans annuels et l'évaluation de l'expérimentation

L'article 18 du décret du 12 octobre 2017 prévoit un bilan des recrutements au titre du PrAB présenté annuellement devant le comité technique compétent. Il sera également présenté au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

Outre le nombre de contrats PrAB conclus et la précision des emplois occupés, et la réussite ou non, de ces agents à un concours de la fonction publique, ce bilan mentionnera notamment le nombre d'agent en charge du tutorat et les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail. Un tableau type figure en annexe de la présente note d'information.

Les modalités de ces bilans, ainsi que celles de l'évaluation, au cours de l'année 2023, des recrutements intervenus dans ce cadre expérimental, seront précisées ultérieurement par arrêté ministériel.

Je vous remercie de me signaler toute difficulté qui pourrait survenir dans l'application de ces dispositions. Mes services sont à votre disposition pour répondre à vos questions à l'adresse suivante: DGOS-RH4.SUIVIANT@sante.gouv.fr .

Pour la ministre et par délégation

signé

Cécile COURREGES
Directrice générale de l'offre de soins

Pour la ministre et par délégation

signé

Jean Philippe VINQUANT
Directeur général de la cohésion sociale

Annexe : tableaux type de bilan

BILAN DES RECRUTEMENTS EFFECTUES AU TITRE DU DISPOSITIF PACTE EN 2018

Agents	adjoint administratif			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PACTE conclus en 2018				
Nombre de titularisations d'agents recrutés par PACTE conclu avant 2018 intervenues en 2018, et corps de titularisation				
Part des recrutements PACTE dans les recrutements sans concours réalisés en 2018 (en %; cf. 15ème alinéa de l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986)				
Nombre de recrutements sans concours HORS PACTE effectués en 2018				

Agents	agent de services hospitaliers qualifié			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PACTE conclus en 2018				
Nombre de titularisations d'agents recrutés par PACTE conclu avant 2018 intervenues en 2018, et corps de titularisation				
Part des recrutements PACTE dans les recrutements sans concours réalisés en 2018 (en %; cf. 15ème alinéa de l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986)				
Nombre de recrutements sans concours HORS PACTE effectués en 2018				

→

Agents	agent d'entretien qualifié			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PACTE conclus en 2018				
Nombre de titularisations d'agents recrutés par PACTE conclu avant 2018 intervenues en 2018, et corps de titularisation				
Part des recrutements PACTE dans les recrutements sans concours réalisés en 2018 (en %; cf. 15ème alinéa de l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986)				
Nombre de recrutements sans concours HORS PACTE effectués en 2018				

Agents	autre (préciser)				
	corps	hommes		femmes	
		moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PACTE conclus en 2018					
Nombre de titularisations d'agents recrutés par PACTE conclu avant 2018 intervenues en 2018, et corps de titularisation					
Part des recrutements PACTE dans les recrutements sans concours réalisés en 2018 (en %; cf. 15ème alinéa de l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986)					
Nombre de recrutements sans concours HORS PACTE effectués en 2018					

Formation durant le contrat	
Qualifications acquises pendant le contrat	
Titres acquis pendant le contrat	
Diplômes acquis pendant le contrat	

Tutorat		
corps d'appartenance des tuteurs		
formation au tutorat suivie par les tuteurs	oui	non
nombre d'agents tutorés (par tuteur)		

BILAN DES RECRUTEMENTS EFFECTUES AU TITRE DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL PrAB EN 2018

Agents	attaché d'administration hospitalière			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018				
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018 avec un agent résidant dans un territoire prioritaire (*)				
Nombre de recrutements de contractuels HORS PrAB effectués en 2018				
Nombre d'agents recrutés sous contrat PRAB ayant réussi un concours *(à partir de 2019)*				

Agents	adjoint des cadres hospitaliers			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018				
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018 avec un agent résidant dans un territoire prioritaire (*)				
Nombre de recrutements de contractuels HORS PrAB effectués en 2018				
Nombre d'agents recrutés sous contrat PRAB ayant réussi un concours *(à partir de 2019)*				

Agents	autre (préciser)				
	corps	hommes		femmes	
		moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018					
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018 avec un agent résidant dans un territoire prioritaire (*)					
Nombre de recrutements de contractuels HORS PrAB effectués en 2018					
Nombre d'agents recrutés sous contrat PRAB ayant réussi un concours *(à partir de 2019)*					

→

(*) *territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi (article 3 du décret du 12 octobre 2017): il s'agit des zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste de ces territoires est consultable sur le site SCORE du ministère de la fonction publique, dans la rubrique préparation aux concours : https://www.fonction-publique.gouv.fr/score . La liste est mise à jour chaque été.*

Préparation au concours suivie durant le contrat	
Organisme(s) de formation	
Nombre d'heures de formation accordée (moyenne par agent PrAB)	

Tutorat		
corps d'appartenance des tuteurs		
	oui	non
formation au tutorat suivie par les tuteurs		
nombre d'agents tutorés (par tuteur)		

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Communiqué de presse du CSFPT
du 20 décembre 2017

2 textes et 1 rapport pour la dernière séance de l'année du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni ce mercredi 20 décembre, sous la présidence de Philippe LAURENT, maire de Sceaux.

2 textes étaient inscrits à l'ordre du jour, ainsi qu'un projet de **rapport relatif à la catégorie A de la fonction publique territoriale**, rédigé conjointement par les formations spécialisées n°3 et n°4, respectivement présidées par Jésus DE CARLOS (CGT) et Daniel LEROY (adjoint au maire de Moussy-le-Neuf).

La séance a débuté par la présentation et le vote du projet de rapport intitulé « Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale ».

Il est apparu pertinent que le CSFPT engage une réflexion transversale sur les catégories A, alors même que leurs grilles ont connu un tassement plus important que dans les autres catégories et que leurs missions et leurs responsabilités ont considérablement augmenté ces dernières années.

Dans une première partie, le rapport vise à présenter la situation statutaire et professionnelle des agents de catégorie A à partir des statistiques les plus récentes.

Puis dans une deuxième partie, le rapport aborde l'ensemble des problématiques et présente **les 23 propositions du Conseil supérieur** visant à améliorer les sujets les plus importants.

Le groupe de travail s'est attaché à étudier : Les questions de recrutement et de qualification, la situation statutaire des agents de catégorie A, leurs besoins de formation, les aspects concernant l'égalité professionnelle et la mobilité au regard des récentes évolutions réglementaires, l'environnement professionnel des cadres A notamment l'impact du numérique dans le travail des cadres territoriaux mais aussi les évolutions nécessaires de la gestion des organisations et du personnel.

☞ **Ce projet de rapport a fait l'objet d'un vote favorable unanime des suffrages exprimés. Il est téléchargeable sur le site Internet du CSFPT (www.csfpt.org) , au même titre que l'ensemble des rapports votés au cours de cette année.**

Contact presse : Martial MEURICE-TERNUS Tél : 01 53 43 84 07 @ : martial.meurice-ternus@csfpt.org Site Internet : www.csfpt.org

Les débats ont ensuite porté sur l'examen des textes inscrits à l'ordre du jour.

1. **Le premier texte est un projet de décret relatif aux conditions de rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs etd es éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale**

   Ce texte vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui en vertu de l'article 1er du décret portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers, seront intégrés dans la catégorie A à partir du 1er février 2019, d'être électeurs et éligibles aux élections des commissions administratives paritaires de catégorie A du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018.

   ☞ **Ce texte a reçu un avis défavorable unanime (- 1 abstention) de la part des membres du CSFPT.**

ooooooooo

2. **Le second texte est un projet de décret modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.**

   En vue de déterminer la composition des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline, ce texte modifie la répartition entre les groupes hiérarchiques de chacune des catégories pour tenir compte des réformes statutaires intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014. Il procède en outre à l'actualisation des indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques, afin de tenir compte du nouvel échelonnement indiciaire intervenu dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrière et rémunérations (PPCR). Il tient compte dans le groupe hiérarchique 6 de la création des grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Enfin, il intègre par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, afin de tenir compte de leur passage au 1er février 2019 en catégorie A.

   ☞ **Ce texte a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant :**
   - **Collège employeur : abstention (12) ;**
   - **Collège des organisations syndicales : défavorable (20).**

ooooooooo

A l'issue de cette année particulièrement dense en ce qui concerne son travail en autosaisine – 5 rapports votés portant sur des domaines aussi importants que la formation professionnelle, les ATSEM, la catégorie A, les agents publics locaux de La Réunion ou encore la protection sociale complémentaire – le président et l'ensemble des membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale vous souhaitent de joyeuses fêtes de fin d'année.

La prochaine séance plénière aura lieu le 14 février 2018

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale

Séance Plénière du 20 décembre 2017

Rapporteurs : Jésus de CARLOS et Daniel LEROY

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Site internet : www.csfpt.org

Sommaire

INTRODUCTION : POURQUOI LA QUESTION DES AGENTS DE CATEGORIE A SE POSE-T-ELLE AUJOURD'HUI ? 5

1. Des inégalités de déroulement de carrière d'un cadre d'emplois à un autre 5
2. Vers une fracture statutaire entre cadres d'emplois de catégorie A? 5
3. L'auto-saisine du CSFPT. 6

I. SITUATION ACTUELLE 8

A. Définition : Qui sont les agents de catégorie A? 8
1. Les fonctions des agents de catégorie A 9
2. Un classement des cadres d'emplois en trois groupes depuis 2009 9
3. Une « identité cadre » à construire dans la fonction publique territoriale? 10

B. Statistiques : Combien sont-ils? Comment sont-ils répartis (filières, cadres d'emplois, collectivités, services, zones géographiques)? 17

C. Evolutions 22
1. Des cadres d'emplois et statuts particuliers de catégorie A 22
2. Des missions et métiers (emplois fonctionnels ou pas, …). 23

II. PROBLEMATIQUES 29

A. Recrutement 29
1. Le déclassement banalisé des qualifications : un phénomène massif 29
2. Les concours de catégorie A 31
3. Les seuils démographiques et leurs effets 32
4. Les emplois fonctionnels 34
5. Les contractuels 38
6. Les reçus-collés : un phénomène anormal en catégorie A ? 40

B. Déroulement de carrière et rémunération 41
1. Déroulement de carrière 41
2. Rémunération 44

C. La formation 46
1. Une formation initiale jugée inégale et globalement insuffisante pour la majorité 46
2. Une formation continue peu développée 47

D. Egalité professionnelle 47
1. Statistiques 47
2. Dispositions législatives et réglementaires : 49
3. Outils conventionnels et dispositifs incitatifs 50

E. Mobilité 51
1. Une mobilité inter-fonction publique limitée 51
2. Les principales dispositions : 51
3. Une difficulté à reconnaitre les connaissances et compétences « invisibles » 53

III. L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DES CADRES 54

A. Le numérique et le travail des cadres 54
B. La nécessité de faire évoluer les modes d'organisation et de gestion des personnels 55

LES 23 PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL 57

CONCLUSION 59

ANNEXES 60

INTRODUCTION :
POURQUOI LA QUESTION DES AGENTS DE CATEGORIE A SE POSE-T-ELLE AUJOURD'HUI ?

La constitution d'un groupe de travail sur la catégorie A résulte de la publication des décrets réformant le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux qui a suscité l'intérêt de réfléchir sur l'ensemble de la catégorie.

En effet, alors que la catégorie B a été réformée au travers du NES (Nouvel Espace Statutaire) et qu'une refonte de la catégorie C s'est poursuivie, la catégorie A n'a pas fait l'objet d'une réflexion globale. Il a fallu attendre le protocole PPCR (Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations) pour que certaines mesures revalorisent la plupart des cadres d'emplois mais pas de manière à réduire les écarts de rémunérations et d'évolution de carrière à même niveau de qualification et de missions.

Dans ce contexte, il est apparu pertinent que le CSFPT engage une réflexion transversale alors même que la question de la création d'un cadre d'emplois de catégorie A est posée dans le rapport en auto-saisine sur la filière animation (mai 2016). Par ailleurs, les grilles de catégorie A ont connu un tassement plus important que dans les autres catégories alors que leurs missions et leurs responsabilités ont considérablement augmenté ces dernières années.

1. Des inégalités de déroulement de carrière d'un cadre d'emplois à un autre

Une des difficultés de cette étude réside dans les différences existants entre filières et cadres d'emplois de catégorie A qui ne sont pas tous classés au même niveau alors même que le niveau de diplôme exigé pour les concours est le même. Il n'y a pas d'homogénéité dans le nombre de cadres d'emplois, de grades par cadres d'emplois ou d'échelons. De même, pour les perspectives d'évolution de carrière qui sont moindres dans certaines filières (problème des filières médico-sociales ou sportives).

2. Vers une fracture statutaire entre cadres d'emplois de catégorie A?

La révision de l'architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie A présente plusieurs difficultés au regard de l'évolution des filières professionnelles et des éléments statutaires qui semblent interagir de manière dialectique (grades et emplois, fonctions et métiers, filières professionnelles et corps, compétences et qualifications, statuts et contrats, grille indiciaire et régime indemnitaire…).

Depuis plusieurs années, des problématiques statutaires ont creusé les inégalités de traitement entre cadres d'emplois de catégorie A, notamment en matière de rémunération et de déroulement de carrière.

Tout d'abord, la stabilisation des emplois n'a pas contribué au recrutement de lauréats de concours dans des proportions à répondre aux besoins de développement des politiques

publiques. Le plus souvent, malgré la loi Sauvadet, les postes ont été pourvus par des contractuels, non pour pallier l'absence de candidats mais davantage pour satisfaire une conception de « l'employabilité immédiate » sur un poste.

Pour certains grades, de niveau de mission équivalent, il existe une porosité des emplois qui a pour conséquence que le choix du cadre d'emplois recrutement final est celui ayant le poids budgétaire le moins important.

Toutefois, une place est faite de plus en plus importante à la professionnalisation des concours (notamment pour les professions réglementées).

3. L'auto-saisine du CSFPT.

Le Conseil supérieur a décidé de constituer un groupe de travail en 2013 afin d'aborder l'évolution de l'ensemble de la catégorie A. En effet, l'auto-saisine est née à l'occasion de la publication des décrets réformant le cadre d'emplois des administrateurs et de la création du « Nouvel Espace Statutaire » (NES) en catégorie B. Le Conseil supérieur constatait, à l'époque, que le contexte et la volonté gouvernementale n'incitaient pas pour la catégorie A à des mesures globales suffisamment en rapport avec l'évolution du contexte social et institutionnel et propres à créer des conditions égales de traitement entre les différents statuts particuliers, à même niveau de qualifications et de missions.

Le groupe de travail s'est structuré autour d'une représentation des organisations syndicales et des employeurs publics siégeant dans les formations spécialisées n°3 et n°4, d'abord sous la présidence de Monsieur Claude MICHEL puis de Monsieur Jésus DE CARLOS.
La mission a procédé par auditions des acteurs liés à certaines problématiques soulevées lors de la première réunion. Le travail d'état des lieux et de diagnostic a été complété par une étude demandée à l'observatoire de la Fonction publique territoriale.

Sans toutes ces contributions, et en particulier sans la qualité des échanges et le climat de confiance qui ont présidé aux travaux du groupe de travail, le présent rapport n'aurait pu être établi. On peut souligner ainsi que les propositions et le constat qui les précède ont été établis dans un climat de dialogue et d'écoute constructif compte tenu de la durée de cette mission.

En effet, ce rapport a été réalisé sur une période chargée du Conseil supérieur durant trois ans, notamment, avec le passage des 87 décrets modifiant l'ensemble des cadres d'emplois, suite au PPCR et le travail en auto-saisine sur la filière Animation et le cadre d'emplois des ATSEM (FS3) ainsi que le rapport sur l'accès à la protection sociale complémentaire (FS4).

Dans une première partie, le rapport vise à présenter la situation statutaire et professionnelle des agents de catégorie A à partir des statistiques les plus récentes.
Puis dans une deuxième partie, le rapport aborde l'ensemble des problématiques et présente les propositions du Conseil supérieur visant à améliorer les sujets les plus importants et notamment harmoniser le déroulement de carrière des cadres territoriaux.

Le groupe de travail s'est attaché à étudier :

Les questions de recrutement et de qualification et la diversité des niveaux de diplômes requis selon les filières, en tenant compte de l'évolution du cadre d'emplois des ingénieurs

territoriaux, le problème spécifique des médecins ayant déjà été traité par le CSFPT (rapport d'avril 2013).

La situation statutaire des agents de catégorie A rapportée aux missions de plus en plus complexes et à l'évolution même des autres catégories. De même, les perspectives de carrière de ces agents ont été évoquées.

La nécessaire réduction des écarts de durées de formations existantes entre les différents cadres d'emplois de catégorie A et tout au long de la carrière et plus globalement, les besoins spécifiques de formation qu'ont les agents de catégorie A tout au long de leur carrière et en fonction des emplois occupés.

Les aspects concernant l'égalité professionnelle et la mobilité au regard des récentes évolutions réglementaires.

L'environnement professionnel des cadres A notamment l'impact du numérique dans le travail des cadres territoriaux mais aussi les évolutions nécessaires de la gestion des organisations et du personnel.

I. SITUATION ACTUELLE

A. Définition : Qui sont les agents de catégorie A?

Conformément à l'article 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, «les cadres d'emplois ou corps sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C». L'article 6 spécifie que «Les statuts particuliers sont établis par décret en Conseil d'Etat. Ils précisent notamment le classement de chaque cadre d'emplois, emploi ou corps, dans l'une des trois catégories mentionnées à l'article 5 du présent titre».

Le décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006 fixe les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A. Les autres cadres d'emplois restent régis par les règles de classement à la titularisation prévues par le décret du 18 juillet 2001 ainsi que par les dispositions prévues par leur statut particulier.

Actuellement, il y a vingt-huit cadres d'emplois de catégorie A dans la Fonction publique territoriale, dont certains sont en voie d'extinction. Il s'agit :

Filière administrative :
- cadre d'emplois des administrateurs territoriaux,
- cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- cadre d'emplois des secrétaires de mairie *(en voie d'extinction)*.

Filière technique :
- cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux,
- cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Filière culturelle :
- cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine,
- cadre d'emplois des conservateurs territoriaux des bibliothèques,
- cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine,
- cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux,
- cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique,
- cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

Filière sportive :
- cadre d'emploi des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

Filière médico-sociale :
- cadre d'emplois des médecins territoriaux,
- cadre d'emplois des sages-femmes territoriales,
- cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux,
- cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé *(en voie d'extinction),*
- cadre d'emplois des puéricultrices territoriales *(en voie d'extinction),*

- cadre d'emplois des puéricultrices territoriales,
- cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux *(en voie d'extinction),*
- cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux.
- cadre d'emplois des psychologues territoriaux,

Filière sociale :

- cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.

Filière police municipale :

- cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

Filière incendie et secours :

- Cadre d'emplois de conception et de direction de sapeurs-pompiers professionnels,
- Cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels,
- Cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels,
- Cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels,
- Cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

1. Les fonctions des agents de catégorie A

Actuellement, sont classés en catégorie A, les cadres d'emplois qui correspondent aux fonctions de direction et de conception. Le recrutement externe se fait sur la base d'une licence (ou autre titre ou diplôme classé au niveau II) ou de l'un des diplômes de l'enseignement supérieur déterminé par le statut particulier, à l'exception de certains cadres d'emplois qui exigent des diplômes supérieurs (ingénieurs territoriaux : formation d'une durée au moins égale à cinq années d'études supérieures).
Les agents titulaires ou contractuels de catégorie A peuvent également être détachés sur un emploi fonctionnel.
D'une manière générale, les agents de catégorie A qui ont vocation à être cadres (de mission ou de direction), exercent principalement des fonctions spécialisées ou d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel.

2. Un classement des cadres d'emplois en trois groupes depuis 2009

Depuis plusieurs années, une distinction artificielle est faite entre certains cadres d'emplois - «A atypiques» (par exemple : psychologue, puéricultrice, conseiller socio-éducatif), «A types» (par exemple : attaché territorial, ingénieur, conseiller des APS) et «A supérieurs dits A+» (par exemple administrateur, ingénieur en chef, conservateur).
En effet, depuis la rénovation des grilles dans le versant de la Fonction publique de l'Etat[1] avec la création du GRAF (grades à accès fonctionnels), les **« A supérieurs »** rassemblent les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant, c'est-à-dire l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de responsabilités exceptionnelles, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

[1] Rénovation des grilles de la catégorie A (A et A+) *Ministère du Budget, des comptes publics et de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, DGAFP, 18 septembre 2009*

Pour la Fonction publique territoriale, par homologie, les emplois de direction rassemblent les directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints des services des conseils régionaux et généraux ; directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints des services et directeurs généraux et directeurs des services techniques des villes de plus de 40 000 habitants ; directeurs généraux et directeurs généraux des services techniques des structures intercommunales et des établissements publics nationaux. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminants au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement dit « supérieur ». Les statuts particuliers des administrateurs et des ingénieurs ont fait l'objet de modifications dans le cadre de la création du GRAF.

Les « A types » regrouperaient des corps et cadres d'emplois d'encadrement, de conception, et d'expertise qui forment l'essentiel, pour ne pas dire la majorité, des cadres de la Fonction publique. Ils comportent le plus souvent deux grades : le premier grade culmine à l'indice brut 810 et le deuxième grade à l'indice brut 979. Mais ce principe est maintenant modifié suite à l'application de PPCR. En effet, la tendance est de construire des cadres d'emplois composés de trois grades.

Alors que **les «A atypiques»** regrouperaient des corps et cadres d'emplois qui n'atteignent pas l'indice brut 979 et sont souvent une spécialisation métier pour des personnels issus de la catégorie B.

Ce classement en trois niveaux qui repose sur une conception récente et qui est contestable, génère, à niveau de missions et à qualifications égales, de fortes disparités de traitement dans le déroulement de carrière et des rémunérations mais également freine, voire empêche, la mobilité des fonctionnaires.

Or, rien ne permet de soutenir cette distinction. La seule distinction réglementaire existant entre les A est celle liée aux groupes hiérarchiques composant la CAP de catégorie A.

3. Une « identité cadre » à construire dans la fonction publique territoriale?

Contrairement au secteur privé, s'il n'existe pas à proprement parler « une identité cadre » dans la Fonction publique, en général, des pratiques de cohésion des agents notamment de catégorie A se développent dans le cadre de la défense de leurs intérêts professionnels.

Certaines organisations syndicales défendent les revendications spécifiques propres aux agents de catégorie A, à leurs missions et fédèrent les cadres autour d'une conception de l'encadrement et de valeurs communes de travail.

Par ailleurs, les agents de catégorie A adhèrent parfois à une association professionnelle dont la vocation est de défendre les intérêts catégoriels. Les actions engagées par ces associations relèvent davantage d'une forme de lobbying et questionnent quant à leur légitimité à intervenir au nom de l'ensemble des agents au regard de leur nombre d'adhérents pour certaines d'entre elles.

En 2014, six associations professionnelles de cadres de direction[2] ont créé une « entente des territoriaux » en réaction au contexte de plus en plus dégradé de la gestion publique locale et à

[2] Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) ; Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT) ; Association des dirigeants territoriaux et anciens de l'Inet (ADT Inet) ;

la dévalorisation des fonctionnaires. Ce groupement avait obtenu du gouvernement une mission de la ministre de la Décentralisation, de la Réforme de l'Etat et de la Fonction publique, Marylise LEBRANCHU.

Dans les entreprises, en général, les cadres bénéficient d'une véritable identité professionnelle. Il s'agit d'un corpus de droits et de garanties collectives qui définit les grandes lignes du niveau et de la reconnaissance de leur qualification, leur place et rôle dans les entreprises à travers les fonctions et l'autonomie exercées. Il s'agit d'un statut reconnu par les conventions collectives, qui détermine l'appartenance à une caisse de retraite spécifique, l'AGIRC, et quelques modalités spécifiques du contrat de travail.

Si ce statut n'existe pas dans la Fonction publique, il existe cependant une catégorie A regroupant les fonctionnaires et contractuels exerçant des missions équivalentes à celle des cadres de l'entreprise (responsabilité, autonomie, initiative, technicité). Pour autant, la notion de cadre serait-elle réduite à la seule frange des « managers » encadrant des entreprises et des collectivités locales ?

C'est un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail. L'enjeu est donc à la fois spécifique pour la catégorie A et général pour l'ensemble des agents publics, incluant les aspects de promotion et « d'ascenseur social ». Même si la catégorie A n'est pas constituée d'une population homogène, l'identification à la notion de cadre correspond à un besoin légitime des agents qui veulent exercer pleinement leur qualification, faire reconnaître une spécificité professionnelle mais aussi l'ensemble de leurs responsabilités sociales, économiques, environnementales.

Comment faire coïncider les critères définissant la catégorie A, comme l'autonomie, le niveau de qualification, avec les moyens concrets d'exercice de ces critères : droit de refus et d'alternative, expression éthique professionnelle... ?

Faut-il des nouveaux droits concrets pour la reconnaissance des agents de catégorie A afin qu'ils soient professionnellement engagés et socialement responsables, qu'ils soient en capacité d'exercer leur professionnalisme et de jouer tout leur rôle contributif ?

Association des ingénieurs territoriaux de France (AITF) ; Association nationale des directeurs d'action sociale et de santé des départements et des métropoles (Andass) ; Association des directeurs généraux de grandes collectivités (ADGGC ex ANDGDGARD).

Les cadres d'emplois des agents de catégorie A

Indices bruts de début et de fin de carrière 1er janvier 2017 à 2020 (report des modifications prévues à partir de 2018 d'un an – projet de décret soumis au CCFP du 8 novembre 2017)

Cadres d'emplois	2017		2018		2019		2020	
	IB début	IB fin	IB début	IB fin	IB début	IB fin	IB début	IB fin
Administrateur	533	HED	542	HED			542	HED
Attaché hors classe	784	HEA	790	HEA	797	HEA	797	HEA
Directeur (en extinction)	713	999	719	1005	722	1015	722	1020
Attaché	434	979	441	985	444	995	444	1015
Secrétaire de mairie	422	707	430	714	437	722		
Ingénieur en chef	456	HED	461	HED			461	HED
Ingénieur	434	HEA	441	HEA	444		444	HEA
Conservateur du patrimoine	503	HEA	510	HEA				
Conservateur des bibliothèques	503	HEA	510	HEA				
Attaché de conservation du patrimoine	434	979	441	985	444	995	444	1015
Bibliothécaire	434	979	441	985	444	995	444	1015
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	577	1022	582	1027	588	1027	588	1027
Professeur d'enseignement artistique	440	979	446	985	450	995	450	1015
Médecin	533	HEB bis	542	HEBbis				
Sage-femme	501	979	510	985	518	995	518	1015
Psychologue	434	979	441	985	444	995	444	1015
Puéricultrice (en extinction)	381	699	385	702	388	715		
Puéricultrice	476	779	480	782	489	791		

Puéricultrice cadre de santé (en extinction)	444	793	446	797	450	811		
Infirmier cadre de santé – technicien paramédical cadre de santé (en extinction)	444	752	446	757	450	767		
Cadre de santé paramédical	531	914	538	928	541	940		
Infirmier en soins généraux	420	743	441	747	444	761		
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	407	HEA	419	HEA				
Conseiller socio-éducatif	441	815	454	816				
Assistant socio-éducatif à compter du 1er février 2019			404	736			444	761
Educateur de jeunes enfants à compter du 1er février 2019			404	736			444	761
Conseiller des activités physiques et sportives	434	979	441	985	444	995	444	1015
Conception et direction (colonel, colonel Hors classe, contrôleur général de sapeurs-pompiers professionnels	533	HEB bis	542	HEB bis				
Capitaine, Commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	434	979	441	985	444	995	444	1015
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels (en attente)	528	HEB bis						
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	531	914	538	928	541	940		
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	420	743	441	747	444	761		
Directeur de police municipale	434	810	441	816	444	821		

La catégorie A représentait en 2013 moins de 10% des agents de la FPT (9,3%) alors que dans la FPE (en comptant les agents de l'Education nationale), c'est plus de 50%. Elle comptait 74,2% de titulaires.

Les agents de catégorie A travaillaient à 83% à temps complet, ce qui est davantage que les autres catégories hiérarchiques et 8,8% à temps partiel (Source Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT – Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012).

Focus sur la place des femmes dans la catégorie A :

Les agents de catégorie A sont globalement moins féminisés (59,8%) en comparaison à l'ensemble des agents de la fonction publique (63,3% - Source INSEE - DGAFP). Néanmoins certains cadres d'emplois le sont de façon importante. Parmi les cadres d'emplois de catégorie A, 5 ont un taux de féminisation supérieur à 90%. On peut citer, par exemple, les filières sociale et médico-sociale à hauteur de 95%. Au contraire, on trouve peu de femmes dans les filières technique, sportive et sécurité.

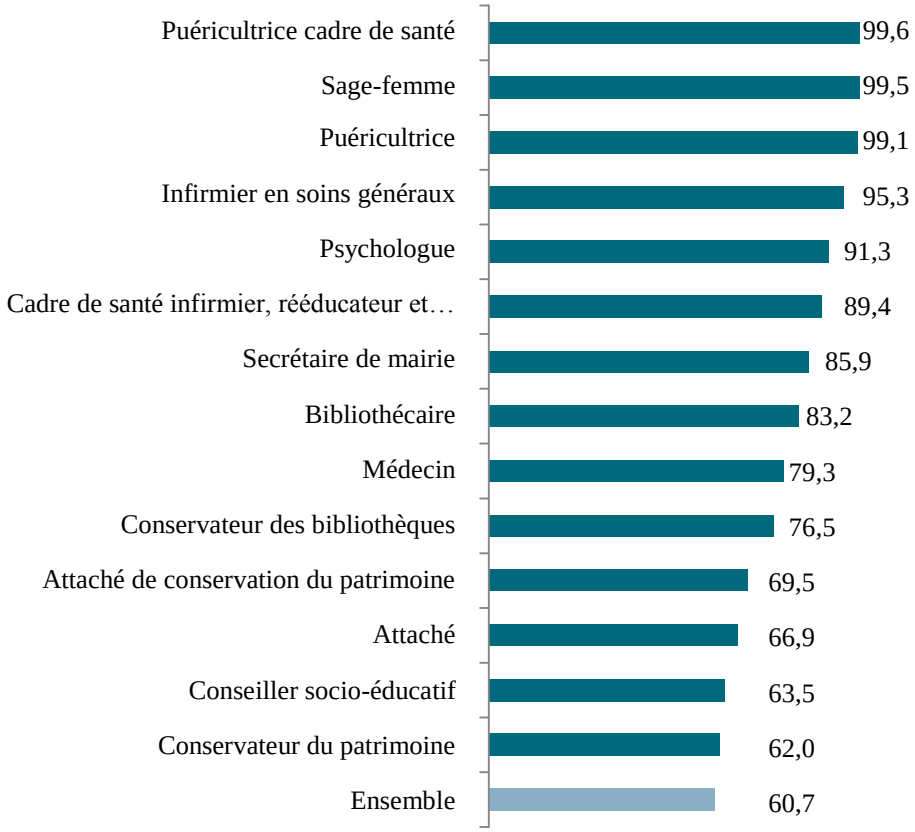
Il ressort également que les femmes réussissent mieux que les hommes les concours d'accès aux postes de catégorie A : 55% de femmes parmi les présents et 69% parmi les recrutés. On comptabilisait également 56,9% d'admises aux concours externes de catégorie A+ et 52,9% pour les concours internes.

Sur le champ des seuls emplois fonctionnels estimés à 7 200 en 2013, le taux de féminisation s'élevait seulement à 37% en 2013 et à 35% en 2014. Plus les postes sont à responsabilité, plus la part des femmes à ces postes diminue.

La part des femmes parmi les attachés fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel est de 46%, celle parmi les administrateurs n'est plus que de 28% et 20% pour les ingénieurs.
(Exploitation des bilans sociaux 2013 par le CNFPT-Observatoire de la FPT/DGCL)

Voir graphique et partie sur l'égalité professionnelle.

Taux de féminisation selon le cadre d'emplois :



Source : SIASP 2013, INSEE, Traitement Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Les agents de catégorie A sont globalement plus âgés comparé à l'ensemble des agents : 40,3% ont plus de 50 ans contre 36,2% dans l'ensemble des catégories. La plus grande représentation se situe de 30 à 49 ans (52,9%). On peut même noter que dans 11 cadres d'emplois, plus d'un agent sur trois a plus de 55 ans. Seuls deux cadres d'emplois de la filière culturelle ont vu la part des agents de plus de 55 ans diminuer entre 2011 et 2013 : conservateur de bibliothèques et conservateur du patrimoine.

Voir tableau ci-dessous :

Principaux cadres d'emplois âgés

Dans ces 11 cadres d'emplois, plus d'un agent sur trois a plus de 55 ans

Cadres d'emplois	Effectif	Poids des plus de 55 ans
Ensemble des agents de catégorie A	**168420**	**24,9**
Puéricultrice cadre de santé	1 980	**58,9**
Secrétaire de mairie (en extinction)	3 540	**53,3**
Médecin	6010	**46,4**
Conservateur des bibliothèques	650	**46,3**
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	1 430	**44,7**
Conservateur du patrimoine	820	**43,8**
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	210	**42,2**
Administrateur	1 810	**39,1**
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	540	**37,5**
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	5 460	**35,1**
Directeur de police municipale	100	**35,0**

Source : SIASP 2013, INSEE ; Traitement Observatoire de l'emploi, des métiers est des compétences de la FPT

B. Statistiques : Combien sont-ils? Comment sont-ils répartis (filières, cadres d'emplois, collectivités, services, zones géographiques)?

Les vingt-trois cadres d'emplois de la catégorie A (en 2013) représentaient 9,3 % des agents soit 168 423 personnes (Source SIASP 2013, INSEE).
Le cadre d'emplois d'attaché territorial est le plus important de cette catégorie puisqu'à lui seul, il couvre 43,2 % des effectifs, le cadre d'emplois d'ingénieur avec 18,5 % des agents occupe la deuxième place.
Les trois premiers cadres d'emplois réunis regroupent près des deux tiers des agents de catégorie A.
Trois autres cadres d'emplois comptent plus de 5 000 agents ; il s'agit des professeurs d'enseignement artistique, des puéricultrices et des médecins.

Répartition des agents de catégorie A selon la filière (en %) :

Filières	Effectifs de catégorie A	%
Administrative	84 550	50,2
Technique	31 110	18,5
Médico-sociale	26 580	15,8
Culturelle	15 020	8,9
Sociale	4 020	2,4
Incendie et Secours	3 460	2,1
Sportive	1 030	0,6
Médico-technique	220	0,1
Animation	110	0,1
Police municipale	110	0,1
Autres*	2 210	1,3

Source : SIASP 2013, INSEE ; Traitement Observatoire de la FPT
* Hors NET hors filières, Hors filières et Autres cas

Effectifs par cadres d'emplois des agents de catégorie A

Cadres d'emplois	Effectifs	%
Attaché	72 680	43,2
Ingénieur	31 100	18,5
Professeur d'enseignement artistique	7 290	4,3
Puéricultrice	6 510	3,9
Médecin	6 010	3,6
Infirmier en soins généraux	5 630	3,3
Conseiller socio-éducatif	3 850	2,3
Secrétaire de mairie (en extinction)	3 540	2,1
Psychologue Capitaine, Commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	3 480	2,1
Capitaine, Commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-	3 010	1,8
Administrateur	2 970	1,8
Attaché de conservation du patrimoine	2 460	1,5
Bibliothécaire	2 390	1,4
Puéricultrice cadre de santé	1 980	1,2
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	1 430	0,9
Sage-femme	1 070	0,6
Conseiller des activités physiques et sportives	1 010	0,6
Conservateur du patrimoine	820	0,5
Conservateur des bibliothèques	650	0,4
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	350	0,2
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	210	0,1
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	200	0,1
Directeur de police municipale	100	0,1
Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	70	0,0

Source : INSEE - SIASP 2013

Champ : Hors emplois aidés

Répartition des effectifs d'agents de catégorie A

Près d'un agent sur quatre de catégorie A travaille dans un conseil départemental

	Effectif	%		Effectif	%
Départements	42 528	**25,3**	Services départementaux d'incendie	4 578	**2,7**
Communes de plus de 80 000 hab.	15 978	**9,5**	CNFPT - Centres de gestion	2 937	**1,7**
Communautés d'agglomération	14 369	**8,5**	Communes de 2000 à 3499 hab.	2 612	**1,6**
Communes de 40000 à 79 999 hab.	12 083	**7,2**	Autres organismes publics	2 624	**1,6**
Communes de 20000 à 39 999 hab	10 449	**6,2**	Communes de 1000 à 1999 hab.	2 347	**1,4**
Régions	9 339	**5,5**	Communes de moins de 500 hab.	2 321	**1,4**
Communes de 3500 à 9999 hab.	8 065	**4,8**	Communes de 500 à 999 hab.	1 945	**1,2**
Communes de 10000 à 19999 hab.	7 911	**4,7**	Syndicats de communes à vocation unique: SIVU	1 358	**0,8**
Centres communaux d'action sociale	6 953	**4,1**	Syndicats de communes à vocation multiple: SIVOM	520	**0,3**
Communautés de communes	6 840	**4,1**	Syndicats d'agglomération nouvelle: SAN	243	**0,1**
Communautés urbaines et métropole	6 483	**3,8**	Autres établissements communaux	133	**0,1**
Syndicats mixtes et pôles métropolitains	5 695	**3,4**	Caisses des écoles	112	**0,1**

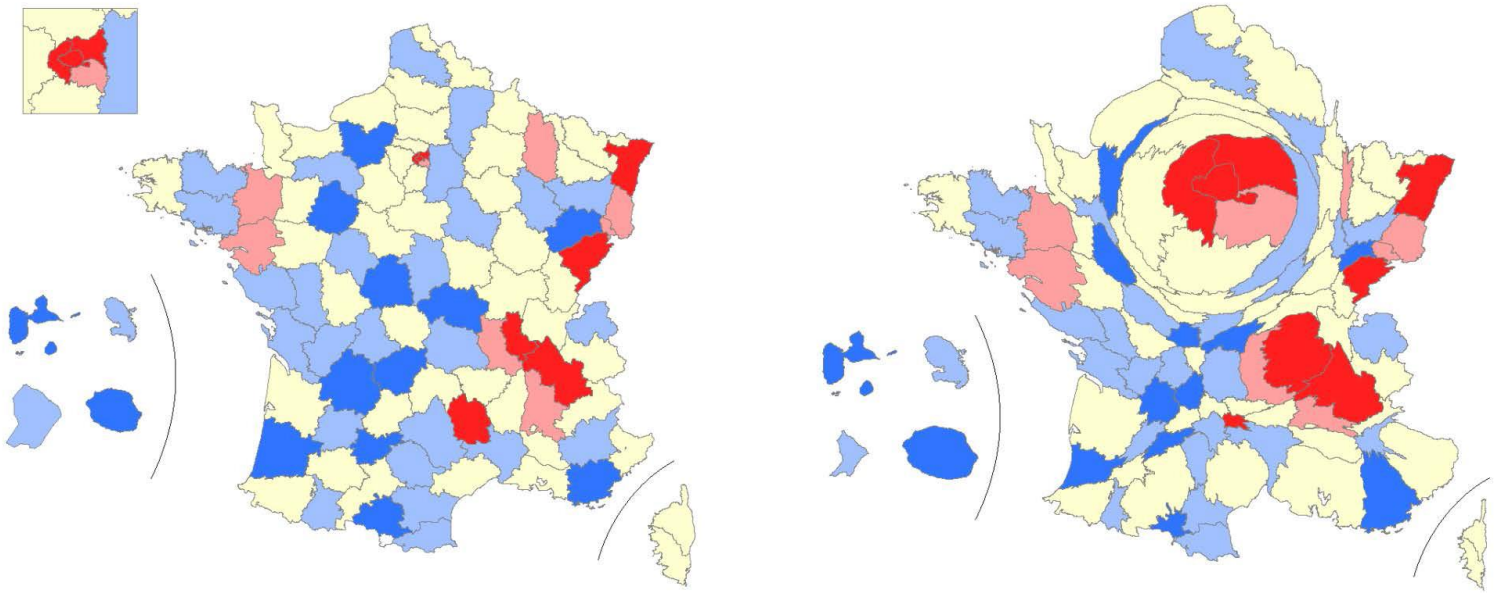
Source : SIASP 2013, INSEE ; Traitement Observatoire de la FPT

Répartition des agents de catégories A selon les principaux services :
Ces 15 services regroupent plus de 75% des effectifs de catégorie A

	Effectifs catégorie A	**%**
Affaires juridiques et administratives	18 460	11,9
Equipe de direction	16 950	11,0
Social	14 860	9,6
Santé	8 220	5,3
Enseignements artistiques	7 970	5,2
Personnel et ressources humaines	6 920	4,5
Action économique et développement local	6 090	3,9
Petite enfance	6 060	3,9
Urbanisme et aménagement	5 960	3,9
Gestion financière et comptabilité	5 160	3,3
Système d'information et informatique	4 570	3,0
Inclassable	4 200	2,7
Environnement	3 990	2,6
Voirie, infrastructures et réseaux divers	3 930	2,5
Communication	3 500	2,3

Source : Observatoire de la FPT – Enquête nationale métier au 31/12/2012

Poids et effectif des agents de catégorie A par département en 2013



Poids des agents de catégorie A (en %) :

Moyenne nationale : 9,4 %

- moins de 7,7
- de 7,7 à 8,6
- de 8,6 à 10,4
- de 10,4 à 11,3
- plus de 11,3

Source : SIASP 2013, INSEE, Traitement Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Champ : Poste principaux et secondaires non annexes
Note : La carte de droite est une anamorphose (Algorithme de Gastner-Newmann, 2004).
La géométrie des départements a été déformée selon le nombre d'agents de catégories A, tout en conservant la topologie (territoires contigus).

C. Evolutions

1. Des cadres d'emplois et statuts particuliers de catégorie A

Le constat général est celui du manque d'attractivité de la catégorie A du fait de l'écrasement des grilles et de la perte de pouvoir d'achat depuis le décrochage des salaires de la Fonction publique et compte tenu de la remise en cause de la revalorisation annuelle du point d'indice entre 2010 et 2016. Des mesures générales, qui auraient maintenu les écarts entre catégories, ont été remplacées par des mesures catégorielles qui ont eu pour effet de déstructurer les cadres d'emplois.

Enfin, si la catégorie A est fractionnée, c'est parce que la structuration est hétérogène. Plusieurs constats s'imposent :

D'abord, il n'y a pas le même nombre de cadres d'emplois par filière et ni le même nombre de grades par cadre d'emplois, ce qui conduit à des déroulements de carrière à plusieurs vitesses, à même niveau de qualification. Les réformes successives ont conduit aux cadres d'emplois « A atypiques» (filière sociale, culturelle, police municipale, sports). Les organisations syndicales demandaient depuis plusieurs années l'alignement sur les cadres d'emplois « A types ». Si la négociation dans le cadre de PPCR a récemment permis davantage d'égalité de traitement pour certains cadres d'emplois (par exemple attaché de conservation du patrimoine et conseiller des APS) ou leur passage en catégorie A (assistants socio-éducatifs ou éducateurs de jeunes enfants en 2019, du fait du report de la date d'effet), des cadres d'emplois (parfois à majorité féminine) n'en n'ont pas encore bénéficié (par exemple dans la filière médico-sociale et la filière culturelle) (voir zoom sur la filière culturelle en Annexe III).

Il y a une grande disparité des effectifs par cadre d'emplois alors même que la catégorie A, qui ne représente que 10% en 2017, peine à voir ses effectifs globaux augmenter et bien que les politiques publiques nécessitent davantage de cadres dans les services.

Une majorité de cadres d'emplois correspondent à des métiers précis alors que d'autres correspondent à plusieurs emplois, ce qui ne contribue pas à la mobilité entre les filières, entre les professions à même niveau de qualification et à compétences égales.

Il y a également une grande disparité de grilles indiciaires et de rémunération qui s'explique par la construction statutaire et l'appréciation différente de la valeur de chaque filière dans la mise en œuvre des services publics de proximité.

Enfin, certains cadres d'emplois sont en extinction et, pour d'autres, les missions ne semblent plus adaptées aux évolutions des politiques publiques ou des référentiels professionnels.

Ne serait-il donc pas utile de revoir leurs missions dans un cadre global, en lien avec l'évolution des domaines d'intervention de l'action publique, dans le respect de l'architecture des carrières?

2. Des missions et métiers (emplois fonctionnels ou pas, …).

La catégorie A est composée d'agents avec, au minimum, une qualification de niveau Bac+3 (validé).

Une disparité de missions

En ce qui concerne les missions, celles-ci sont fixées dans les statuts particuliers (Voir tableau synthétique ci-après et tableaux comparatifs en annexes). Toutefois, il existe une grande disparité dans l'écriture des missions. Ainsi, les degrés de précision sont très divers, les attributions plus ou moins précises et des dominantes différentes dans la définition des missions plus centrées sur les activités à réaliser ou sur le domaine d'intervention (plus ou moins large).

On constate également, du fait des nouvelles organisations et de la réforme territoriale, un développement des fonctions d'expertise. Les catégories A ne font plus seulement que de l'encadrement mais ces nouvelles missions ne sont pas toujours encore reconnues à leur juste valeur (cotation des régimes indemnitaires).

Une valorisation de la fonction d'encadrement hiérarchique au détriment de la fonction d'expertise et d'encadrement fonctionnel

La catégorie A regroupe les fonctions de direction, d'encadrement, de conception et d'expertise. Depuis plusieurs années, la fonction d'encadrement hiérarchique a pris toute la place au détriment des fonctions d'expertise et d'encadrement fonctionnel (coordination de projets). Or, les évolutions organisationnelles résultant des récentes réformes territoriales montrent que le recrutement de cadres « spécialisés » ou « chefs de projet » s'est accru, compte tenu de l'évolution des politiques publiques en territoires et de l'augmentation des contraintes techniques et réglementaires.

Par ailleurs, l'idée que l'évolution professionnelle passe obligatoirement par l'exercice de la fonction d'encadrement hiérarchique ne colle pas avec la réalité de certains services (par exemple juridique ou commande publique) constitués principalement de cadres « experts » avec un haut niveau de qualification (bac+5).

De ce fait, il est souhaitable de revoir les missions afférentes aux agents de catégorie A en valorisant dans les référentiels métiers et compétences, l'expertise, la fonction d'encadrement fonctionnel et la conduite et la coordination de projets, au même titre que la fonction d'encadrement.

Il est à noter, cependant, que les réformes récentes de certains cadres d'emplois (administrateurs, ingénieurs) vont dans ce sens, suite aux demandes insistantes des organisations syndicales et des employeurs publics.

La nécessité de définir des missions communes à l'ensemble de la catégorie A

Fort de ces constats, il semble judicieux de préconiser une harmonisation des missions pour l'ensemble des cadres d'emplois des agents de catégorie A, dans lesquelles on pourrait retrouver les six principales : direction, conception, expertise, encadrement (gestion des personnels et des organisations), recherche et prospective.

La fonction de direction qui consiste à définir des orientations de la collectivité et à l'élaboration, sous la responsabilité de l'autorité territoriale[3], d'un projet partagé par toutes les parties prenantes de l'action publique ; qui dirige les services et pilote l'organisation territoriale en cohérence avec les orientations préalablement définies. Il s'agit de prendre les meilleures décisions stratégiques. Il faut pour cela avoir une vision à long terme et surtout une capacité à mobiliser l'ensemble de la collectivité territoriale. Cette fonction est principalement exercée par les A « supérieurs ».

La fonction de conception qui consiste à élaborer un projet, définir des processus ou des organisations de travail dans le but de mettre en œuvre une action publique ou de produire un service public.

La fonction d'expertise qui se caractérise par une maîtrise de techniques et de connaissances spécifiques reconnues par ses pairs. Elle a été récemment valorisée dans les dernières évolutions des missions des cadres d'emplois de catégorie A (attachés, ingénieurs, administrateurs).

Les fonctions d'encadrement hiérarchique et fonctionnel : la première est déterminée par l'encadrement d'un service ou d'une équipe, la gestion des organisations et l'accompagnement d'agents dans leur parcours professionnel[4] alors que la seconde vise davantage à la coordination et à la conduite de projets. Les deux fonctions d'encadrement s'exercent dans le cadre d'un collectif de travail.

La fonction de recherche et de prospective vise à élaborer des scénariis possibles et impossibles dans leurs perceptions du moment, sur la base de l'analyse des données disponibles en tant qu'aide à la décision stratégique. Elle s'exerce sur des emplois de développement et de projets complexes par des agents titulaires d'un doctorat.

Constats :

Alors que la fonction de direction est principalement exercée par les A « supérieurs», les fonctions de conception d'encadrement hiérarchique et fonctionnel, d'expertise sont exercées par les A « types ». Quant à la fonction de recherche et de prospective, elle est rare mais en développement dans la fonction publique territoriale, notamment, compte tenu des transformations des collectivités locales et des multiples impacts budgétaires et organisationnels.

Proposition :

- Revaloriser l'expertise et la technicité.
- Harmoniser les missions de l'ensemble des cadres d'emplois.

[3] Répertoire des métiers du CNFPT, 2017
[4] *Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la Fonction publique*, DGAFP, Edition 2017

Principaux métiers exercés par des agents de catégorie A :

Ensemble des agents de catégorie A : 154 800 (100%)

Enseignant artistique : 7 180 (4,6%),
Responsable des affaires générales : 7 080 (4,6%),
Directeur général de collectivité ou d'établissement public : 6 740 (4,4%),
Secrétaire de mairie : 6 370 (4,1%),
Puériculteur : 5 080 (3,3%),
Médecin : 5 050 (3,3%).

(*Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.)*

Au total, 17 métiers (les 6 précédents et 11 autres) regroupent 40% des **agents de catégorie A**. Pour rappel, les agents de catégorie A représentent **9,3 % des agents titulaires et non titulaires de la FPT** (*SIASP 2013, INSEE).*

Pour 68 métiers, la proportion des agents de catégorie A dépassé les 50 %.

Les métiers suivants sont occupés exclusivement ou quasi exclusivement par des agents de catégorie A :

4 métiers sont composés exclusivement d'agents de catégorie A

 Les 4 métiers de la famille professionnelle « sécurité »

- Médecin chef de SDIS.
- Pharmacien de SDIS.
- Directeur départemental des SDIS.

Les 6 métiers suivants sont composés quasiment exclusivement d'agents de catégorie A

 Les 6 métiers de la famille professionnelle « services à la population » :

- Sage-femme.
- Médecin de médecine préventive.
- Directeur de la santé publique.
- Pharmacien.
- Médecin.
- Psychologue.

Les 168 423 agents de catégorie A se décomposent de la manière suivante :

- 7 210 emplois fonctionnels qui se décomposent en 2 640 DGS, 3 850 DGAS et 310 DST et 420 DGST,
- 8 580 catégories A+,
- 152 633 autres catégories A.

Principaux métiers exercés par des agents de catégorie A :

Les agents de catégorie A exercent 218 métiers différents

Ces 17 métiers couvrent 40% des agents de catégorie A

	Effectifs catégorie A	%
Enseignant artistique	7 183	4,6
Responsable des affaires générales	7 078	4,6
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	6 737	4,4
Secrétaire de mairie	6 373	4,1
Puériculteur	5 084	3,3
Médecin	5 049	3,3
Psychologue	2 999	1,9
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	2 784	1,8
Chargé d'études	2 447	1,6
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	2 345	1,5
Responsable des affaires juridiques	2 074	1,3
Chef de projet développement territorial	1 902	1,2
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	1 868	1,2
Bibliothécaire	1 865	1,2
Chargé de communication	1 847	1,2
Directeur financier	1 768	1,1
Responsable des services techniques	1 718	1,1

Source : Observatoire de la FPT – Enquête nationale métier au 31/12/2012

Ce premier tableau compare les 13 cadres d'emploi qui sont sous conditions de seuils démographiques ou de taille du service ou d'un certain type de structure.

Filière	Cadre d'emploi	Conditions pour créer l'emploi		Missions décrites dans le cadre d'emploi						
		Seuil démographique de la collectivité	Taille du service ou type de structure	Direction / Coordination / Contrôle	Encadrement	Conception	Responsabilités particulières	Etudes / missions / Recherche	Participer à des actions de Formation / Communication / Animation	Expertise / Conduite de projet
Administrative	Administrateur	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		
Technique	Ingénieur en chef	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		
Culturelle	Conservateurs territoriaux de bibliothèques	Oui		Oui			Oui	Oui	Oui	
Police municipale	Directeurs de police municipale		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui			
Médico-sociale	Biologistes, vétérinaires et pharmaciens		Oui	Oui	Oui		Oui		Oui	
Culturelle	Conservateurs territoriaux du patrimoine		Oui	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	
Culturelle	Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique		Oui	Oui		Oui	Oui		Oui	
Culturelle	Professeurs territoriaux d'enseignement artistique		Oui	Oui			Oui		Oui	
Sapeurs-Pompiers	Capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui			
Sapeurs-Pompiers	Cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels		Oui	Oui			Oui			
Sportive	Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	
Sapeurs-Pompiers	Médecin et pharmacien de SPP		Oui				Oui	Oui		
Sapeurs-Pompiers	Infirmiers		Oui				Oui			

Le deuxième tableau présente les 13 autres cadres d'emploi qui ne sont pas soumis à un critère de seuil.

Filière	Cadre d'emploi	Missions décrites dans le cadre d'emploi						
		Direction / Coordination / Contrôle	Encadrement	Conception	Responsabilités particulières	Etudes / missions / Recherche	Participer à des actions de Formation / Communication / Animation	Expertise / Conduite de projet
Administrative	Attaché	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Technique	Ingénieur	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui
Médico-sociale	Médecins	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Médico-sociale	Cadre de santé Paramédicaux	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		
Médico-sociale	Puéricultrices	Oui	Oui		Oui			
Médico-sociale	Conseillers socio-éducatifs	Oui	Oui	Oui	Oui			
Culturelle	Attaché de conservation du patrimoine	Oui			Oui	Oui	Oui	
Culturelle	Bibliothécaire	Oui			Oui		Oui	
Médico-sociale	Sages-femmes		Oui		Oui			
Médico-sociale	Psychologues			Oui	Oui	Oui	Oui	
Médico-sociale	Assistants socio-éducatifs				Oui			
Médico-sociale	Educateurs Jeunes Enfants				Oui			
Médico-sociale	Infirmiers en soins généraux				Oui			

II. PROBLEMATIQUES

Le groupe de travail a identifié plusieurs problématiques. Certes, elles ne sont pas exclusives d'éléments plus positifs, comme le souci de bonne gestion et la qualité globale de l'intervention des agents de catégorie A. Toutefois, la permanence de ces problématiques constitue un frein à l'adaptation nécessaire de la Fonction publique territoriale et à la prise en compte des nouvelles évolutions des politiques publiques. Ajoutons qu'elles minent l'engagement et la disponibilité pour l'évolution professionnelle qui ne demande qu'à apparaître chez une majorité de ces fonctionnaires.

A. Recrutement

A l'issue des épreuves de concours, qui le plus souvent nécessitent une intense préparation et sont très sélectives, les admis reçoivent un courrier : « Vous serez prochainement inscrit sur la liste d'aptitude, attention, cette inscription ne vaut pas recrutement, il vous appartient de vous rapprocher des collectivités afin de trouver un poste. »

Les règles du jeu sont claires et particulière à la Fonction publique territoriale. Le candidat dispose maintenant de quatre ans au maximum pour trouver un emploi et accéder à la nomination, passée cette échéance, il est radié des listes d'aptitude et n'a plus qu'à repasser le concours!

Si le concours répond au principe de l'égalité d'accès à l'emploi public, il en va tout autrement, cependant, du recrutement qui, lui, répond au principe de la libre administration des collectivités locales.

Le nombre de postes au concours est calculé en fonction des déclarations des collectivités territoriales. Celles-ci annoncent leurs besoins prévisionnels de recrutements aux centres de gestion (CDG) et au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui centralisent ces informations pour fixer le nombre de postes ouverts au concours. Dans le meilleur des mondes, on pourrait donc s'attendre à une adéquation entre le nombre de lauréats et le nombre de recrutements, et les reçus-collés n'existeraient pas.

1. Le déclassement banalisé des qualifications : un phénomène massif

Il est constaté, au regard des rapports des centres de gestion sur les concours de catégorie A, que le nombre de candidats qui se présentent avec une qualification supérieure à celui requis s'est accru considérablement depuis ces dernières années.

Sur une base déclarative des candidats, en comparant le nombre de lauréats sur les concours interne, externe et de troisième concours d'attaché territorial, il est constaté que le nombre de candidats titulaire d'un diplôme de niveau BAC+5 est de 70% entre 2010 et 2014. Les candidats ont majoritairement moins de 30 ans.

Années	Concours externe	Concours interne	3ème concours	Total admis
2010	61%	12%	42%	Non renseigné
2011	65%	22,5%	42%	70,5%
2012	60%	23%	48%	70%
2014	69%	25%	48%	77%

Lauréats aux concours d'attaché territorial organisés par le Centre de gestion du Rhône et la Métropole de Lyon, titulaires d'un BAC+5.

Par ailleurs, deux études du CEREQ5 et de l'APEC6 réalisé en 2015 constatent des conditions d'embauche de plus en plus difficiles, y compris pour certains BAC+5. Le diplôme ne garantit pas toujours l'accès au statut cadre puisque trois ans après, 13% sont encore au chômage, soit 4 points de plus que six ans plus tôt.

Le CEREQ constate aussi de fortes disparités selon les niveaux d'études et les spécialités. Les taux de chômage après trois ans varient de 2% (pour les BAC+2 ou BAC+3 de la filière santé, très demandés) à 4% pour les ingénieurs, dont 88% ont accédé d'emblée au statut cadre et qui, avec les docteurs, sont également les mieux rémunérés de la génération de 2010. Par ailleurs, les non-diplômés du supérieur sont 40% à être sans emploi trois ans après leur sortie du système éducatif et quand ils occupent un poste, le plus souvent d'employé ou d'ouvrier non qualifié, c'est avec un salaire médian net de 1 350 euros.

Enfin, l'étude précise que les jeunes issus de milieux modestes ou ayant au moins un parent d'origine étrangère privilégient encore les études courtes, même, si un nombre non négligeable (entre 15 et 25% selon les filières) va au-delà du BAC+3 et intègre aussi les écoles d'ingénieurs et de commerce. Dans le même temps, un quart des jeunes qui commencent un cursus dans l'enseignement supérieur le quittent encore sans obtenir aucun diplôme. L'accès aux études longues reste massivement réservé aux enfants de cadres (51% des BAC+5 et 67% des BAC+8).

Le niveau de qualification est de moins en moins une référence pour le classement des emplois et le niveau de rémunération. Par ailleurs, les règles d'accès et de sélection ayant changé, les étudiants ont davantage de difficultés à poursuivre un cursus d'enseignement supérieur : en 2017, 1 500 étudiants n'ont pas trouvé de master II et 3 000 licenciés de Master I.

Se pose le problème de la reconnaissance des qualifications dans certaines filières, par exemple, la filière médico-sociale.

Dans le même ordre d'idée, les « A atypiques » ont des grilles indiciaires et des perspectives de carrière moins intéressantes que la filière administrative, par exemple, alors qu'ils ont le même niveau de diplôme. On peut citer le cas des conseillers des APS qui souvent préfèrent changer de filière car leur cadre d'emplois ne leur permet pas d'atteindre un indice terminal satisfaisant. La même problématique a été soulevée lors de l'examen des projets de décrets concernant la filière sportive ale ou la police municipale.

[5] *Les jeunes diplômés de 2014, situation professionnelle en 2015, les Etudes de l'emploi cadre, septembre 2015.*
[6] *Faire des études supérieurs et après ? Enquête Génération 2010 - Interrogations 2013 par Julien Calmant, Boris Ménard, Virginie Mora, , Notes emploi-formation n°52, septembre 2015.*

Par ailleurs, la nouvelle disposition visant à alléger les épreuves des concours de catégorie A afin de permettre la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle pour les titulaires d'un doctorat, pour les cadres d'emplois de psychologues, de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, des attachés territoriaux, des administrateurs territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des ingénieurs en chef territoriaux pose question.

En effet, on peut s'interroger sur les impacts de cette disposition sur l'emploi public, suite à l'arrivée de diplômés BAC+8 (niveau I) sur des emplois réservés précédemment à des diplômés BAC+3, BAC+5 (niveau III, niveau II). Le risque n'est-il pas d'accentuer le phénomène de « surqualification » dans la fonction publique?

Une autre tendance - qui est confirmée par les statistiques - est que la plupart des candidats qui passent le concours d'attaché ont un diplôme BAC+5 ou plus, au lieu du BAC+3 requis. Il est impossible de vérifier le niveau de qualification réel des candidats. De même, pour le concours d'administrateur territorial fixé à BAC+3, généralement les candidats font deux années de « prépa » après la Licence avant de passer le concours.

Proposition :

- Reconnaître les qualifications et donner les moyens de les exercer pleinement.

2. Les concours de catégorie A

Un nombre de postes ouverts non pourvus

Le tableau de statistiques portant sur l'organisation des concours de catégorie A de 2010 à 2016 réalisé par les centres de gestion de la grande, de la petite couronne ainsi que du département de Seine-et-Marne mettent en évidence plusieurs éléments :

Sur la période 2010 à 2016, il est constaté que tous les postes ouverts sont pourvus pour quatre cadres d'emplois : attaché territorial, attaché de conservation du patrimoine, bibliothécaire et conseiller socio-éducatif.

Pour cette même période, il est constaté que le nombre d'admis est sensiblement inférieur au nombre de postes ouvert pour six cadres d'emplois : ingénieur territorial (concours interne et externe), professeur d'enseignement artistique, médecin territorial, puéricultrice, infirmier en soins généraux, conseiller des APS (activités physiques et sportives) et directeur de police municipale.

Cette tendance est confirmée notamment avec les recrutements par voie externe dans la Fonction publique territoriale en 2015[7] :

- Pour les « A supérieurs » dit A+ : sur 63 postes offerts, 44 candidats sont admis soit 69,84%.
- Pour les « A types » : sur 2 949 postes offerts, 2 256 candidats sont admis soit 76,50%.

[7] Rapport annuel Fonction publique, CCFP 8 novembre 2017, pages 247 et 248

« Les faux externes » prennent la place des « vrais externes »

Parmi les lauréats du concours se trouve une bonne part d'agents contractuels des collectivités, qui, pour diverses raisons, ont été recrutés hors Fonction publique. Ces contractuels ont peu de difficultés à trouver un poste en collectivité. La plupart sont nommés sur les emplois permanents qu'ils occupaient déjà avant leur réussite au concours (« les faux externes »), dans les mois qui suivent leur inscription sur liste d'aptitude. D'autres lauréats occupant des emplois non-permanents (article 3 de la loi du 26 janvier 1984), des remplacements, notamment, peuvent compter tant sur leur ancienneté que sur leur expérience pour accéder plus facilement à un emploi.
Mais les « vrais externes » c'est-à-dire les lauréats fraîchement diplômés ou sans expérience en collectivité, ont moins de chances d'être nommés sur un poste. Ils risquent de n'être convoqués à des entretiens que par respect des principes légaux de recrutement.

Bien évidemment, les collectivités disposant de contractuels sur des emplois permanents déclarent, en principe, autant de postes au concours. Si les « faux externes », c'est-à-dire les contractuels en poste ne réussissent pas au concours, on pourrait penser que de « vrais externes » seront reçus. Mais en fait, comme les collectivités territoriales ne remplacent pas les contractuels par des lauréats de concours, certains « vrais externes » n'ont quasiment aucune chance de trouver un emploi territorial. C'est comme cela qu'ils viennent rejoindre le contingent des reçus-collés.

Cette pratique de recrutement irrégulière devrait être exceptionnelle et encadrée, les procédures de recrutement des collectivités sont d'ailleurs soumises au contrôle de légalité, exercé par les autorités préfectorales. Mais dans les faits, les contrôles de légalité sont souvent trop occupés par le contrôle des actes d'urbanisme ou les marchés publics pour aborder le problème des recrutements, ou encore ne disposent pas des effectifs suffisants pour mener à bien cette mission de contrôle.

Dans les faits, les « faux externes » qui intègrent la Fonction publique territoriale après concours, voient parfois leur déroulement de carrière bloqué pendant quelques années. En effet, ils ont bénéficié pour certains d'entre eux d'une rémunération et d'un régime indemnitaire bien au-dessus du niveau qu'aurait obtenu un fonctionnaire s'il avait occupé le poste.

3. Les seuils démographiques et leurs effets

Les seuils démographiques ont été fixés pour faire en sorte qu'il existe une adéquation entre le grade d'un agent et la collectivité où cet agent exerce ses fonctions.

Les seuils démographiques existent :

- Pour limiter la création de certains emplois relevant de cadres d'emplois particuliers (c'est notamment le cas des cadres d'emplois de l'encadrement supérieur) à certaines collectivités,
- Pour permettre la création d'emplois fonctionnels (directeur général des services, directeur général des services techniques…).

GRADES DE CATEGORIE A :

GRADES : SEUILS

- Administrateur territorial : 40 000 habitants (1)
- Directeur territorial (grade en extinction) : 40 000 habitants (2)
- Attaché hors classe : 10 000 habitants
- Attaché principal : 2 000 habitants
- Ingénieur principal : 2 000 habitants
- Ingénieur hors classe : 10 000 habitants
- Ingénieur en chef : 40 000 habitants
- Conservateur de bibliothèques: 20 000 habitants
- Conseiller principal APS : 2 000 habitants

(1) Ou OPHLM-office public HLM de + 10 000 logements
(2) Ou OPHLM de + 5000 logements

Ce sujet avait déjà été évoqué dans le rapport du CSFPT du **07 juillet 2004** : « ***Seuils et quotas : freins ou régulateurs ?*** » dans lequel un assouplissement des règles existantes, allant jusqu'à la suppression totale ou partielle des seuils pour certaines organisations syndicales avait été souhaité. De même, dans le **rapport sur les cadres dirigeants du 04 février 2009**.

Extrait du rapport de 2004:

« Deux options sont envisagées :

- *La suppression pour certains, de l'ensemble des seuils existants : cette solution présente l'inconvénient de supprimer les «garde fous» existants et de placer les autorités territoriales dans une situation leur laissant toute latitude pour créer, par exemple, plusieurs postes d'administrateur territorial même si la population de la collectivité ne le justifie pas ;*

- *Le maintien de seuils assouplis : les élus locaux proposent une division (par quatre, de façon générale) des seuils existants permettant de créer, pour reprendre l'exemple des administrateurs territoriaux, un poste d'administrateur à partir de 20 000 habitants au lieu des 80 000 actuellement exigés (40 000 pour la création de l'emploi fonctionnel).*

- *Il est essentiel enfin de mettre en adéquation les seuils de création des grades et ceux des emplois fonctionnels correspondant aux seuils de grades et de reconnaître par l'attribution, notamment d'un régime indemnitaire adéquat, les responsabilités exercées par certains agents dont l'importance des missions ne correspond pas nécessairement à la taille de la collectivité de laquelle dépend la création de certains emplois. »*

Extrait du rapport de 2009 :

Seuils démographiques : «Diriger, c'est diriger».
« Il a été relevé que selon le principe de réalité, l'on est cadre dirigeant dès 5 000 habitants, même s'il existe plusieurs métiers de cadres dirigeants.
Dans les communes petites et moyennes, des agents de catégorie C ou B exercent des fonctions d'encadrement, même s'ils n'ont pas statutairement vocation à les exercer. Même si l'on s'en tient à la catégorie A, il ne faut pas oublier les DG de 2 000 à 10 000 habitants. De fait, les attachés territoriaux exercent des fonctions de direction générale des services et constituent plus des deux tiers des effectifs des DG et DGA.
Donner une définition plus précise de la notion de cadre dirigeant semble être une nécessité car à ce jour le seul rôle reconnu par les textes au DG est de proposer la notation des agents!

*La proposition était **d'harmoniser les seuils démographiques** notamment entre intercommunalités et communes membres. Inverser la logique des seuils en passant de l'interdiction à l'obligation à partir de certains seuils, sans que cette obligation en vienne pour autant à bloquer un recrutement. Mais conserver la référence à des seuils, gage de comparabilité et table de conversion pour la mobilité.* »

Le sujet est toujours d'actualité car certains considèrent que les collectivités devraient pouvoir recruter librement au niveau qu'elle souhaite (par exemple pour un administrateur), même si elles n'ont pas le seuil requis actuellement, si elles en ont besoin et en ont les moyens financiers. Contrairement aux principes de décentralisation, l'Etat met des freins à celle-ci, notamment en ce qui concerne la gestion des personnels.

De plus, le niveau de complexité n'est pas toujours proportionnel à la taille des collectivités. Le critère des seuils démographiques continue-t-il à réduire les inégalités entre les collectivités territoriales ou bien empêche-t-il le déroulement de carrière linéaire dans les communes de 10 000 à 40 000 habitants ?

Pour les directeurs de police municipale, le critère est autre : l'emploi ne peut être créé que dans les communes et les Etablissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.

Huit ans après ce second rapport, force est de constater que les réformes territoriales n'ont pas permis cette souplesse alors qu'elle est demandée par les employeurs et la plupart des organisations syndicales depuis plusieurs années.

Proposition :

- Revoir les seuils démographiques de façon à les assouplir, voire à les supprimer.
- Demander une étude d'impact permettant de mesurer ces évolutions (avantages, risques…) nécessaire à la mutabilité du service public

4. Les emplois fonctionnels

CREATION DES EMPLOIS FONCTIONNELS

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés **sont limitativement énumérés par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.** A titre d'exemple, peuvent notamment être créés les emplois suivants :

- Directeur général des services et directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants,
- Directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants,
- Directeur et directeur adjoint des communautés urbaines ou communautés d'agglomération,
- Directeur général, directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants,
- Directeur de CCAS ou CIAS assimilables à une commune de 10 000 habitants.

Les conditions de création reposent sur des **seuils démographiques** déterminés ***:***

- à partir des résultats du recensement de la population (totale) pour les communes,
- par assimilation à une commune pour les syndicats intercommunaux et syndicats mixtes (compétences, importance du budget, nombre et qualification des agents à encadrer),

- par assimilation à une commune pour les CCAS et CIAS (importance du budget, nombre et qualification des agents à encadrer),
- à partir de la somme des populations des communes regroupées pour les communautés de communes,
- à partir du nombre de logement pour un OPH,
- à partir de la somme des effectifs d'agents relevant des collectivités de son ressort pour un CDG.

Décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Le seuil de création des emplois fonctionnels
Les emplois fonctionnels ne peuvent être créés qu'en respectant les seuils démographiques. Pour les établissements publics, ce seuil est déterminé par assimilation à une commune (décret n° 2000-954 du 22/09/2000). Toutes les collectivités ne sont pas autorisées à créer des emplois fonctionnels.

Seuils de création des emplois de direction fonctionnels dans les Communes:
Directeur général des services : 2 000 habitants.
Directeur adjoint des services : 10 000 habitants.
Emplois de directeur général et directeur des services techniques : 10 000 habitants.

Seuils de création des emplois de direction fonctionnels dans les Etablissements publics:
Directeur général des services : 10 000 habitants.
Directeur adjoint des services : 20 000 habitants.
Emplois de directeur général et directeur des services techniques : 10 000 habitants.

MISSIONS EXERCÉES SUR DES EMPLOIS FONCTIONNELS

Les missions exercées sont encadrées réglementairement. Quelques exemples :

- Le DGS des communes de 2 000 habitants ou plus est chargé, sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation (*décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987*).
- Le directeur et le directeur général des services techniques sont chargés de diriger l'ensemble des services techniques de la commune ou de l'EPCI à fiscalité propre et d'en coordonner l'organisation sous **l'autorité du DGS ou du DGS adjoint** (*décret n° 90-128 du 9 février 1990*).

Agents et emplois concernés (*articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987*) :
Seuls peuvent être détachés, les fonctionnaires de catégorie A déjà titulaires d'un grade.
Certains emplois ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires territoriaux remplissant des conditions particulières de grade, d'indice terminal et de strates démographiques, précisées dans le décret qui les réglementent.
Exemple des emplois de DGS des communes de plus de 40 000 habitants ou de DGA des communes de plus de 150 000 habitants qui sont réservés aux administrateurs et aux fonctionnaires titulaires d'un emploi appartenant à un corps ou un cadre d'emplois dont l'indice brut terminal est au moins égal à la hors échelle A.

Tous les fonctionnaires n'ont cependant pas vocation à occuper un emploi de direction. Il convient donc de se référer aux statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie A et de les confronter aux seuils démographiques des collectivités concernées.

S'agissant de l'emploi fonctionnel de DGS pourvu par le détachement d'un fonctionnaire titulaire, le décret précité ne prévoit pas que son occupation soit réservée à ceux qui appartiennent à un corps ou cadre d'emplois relevant de la filière administrative, d'autres titulaires de n'importe quel grade de catégorie A à condition de respecter les conditions d'indice terminal et de strate démographique (*QE AN du 12 février 2008, n° 2929*).

Décret n°87-1102 du 30 décembre 1987 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Article 1 Modifié par Décret n°2015-1915 du 29 décembre 2015 - art. 1

L'échelonnement indiciaire applicable aux emplois mentionnés à l'article 1er du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 est fixé ainsi qu'il suit :

EMPLOIS	ÉCHELONS (INDICES BRUTS)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Directeur général des services des communes.									
De plus de 400 000 habitants.	1005	HEA	HEB	HEC	HED				
De 150 000 à 400 000 habitants.	891	915	946	975	1005	HEA	HEB	HEC	
De 80 000 à 150 000 habitants.	811	841	870	905	940	975	1005	HEA	HEB
De 40 000 à 80 000 habitants.	700	740	780	824	870	915	960	1021	HEA
De 20 000 à 40 000 habitants.	656	705	751	796	845	895	946	990	1021
De 10 000 à 20 000 habitants.	624	676	725	777	826	876	926	971	990
De 2 000 à 10 000 habitants.	477	521	560	650	650	695	740	785	826
Directeur général des établissements publics locaux assimilés à des communes de plus de 400 000 habitants									
Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération et établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris	1005	HEA	HEB	HEC	HED				
Autres établissements publics locaux	1005	HEA	HEB	HEC					
Directeur général adjoint des services des communes.									
De plus de 400 000 habitants.	811	841	870	905	940	975	1005	HEA	HEB
De 150 000 à 400 000 habitants.	6700	740	780	824	870	915	960	1021	HEA
De 40 000 à 150 000 habitants.	656	705	751	796	845	895	946	990	1021
De 20 000 à 40 000 habitants.	576	624	676	725	777	826	876	926	971
De 10 000 à 20 000 habitants.	560	605	650	695	740	785	826	876	906
Directeur général des services des départements									
- de plus de 900 000 habitants	1021	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED			
- jusqu'à 900 000 habitants	891	946	1021	HEA	HEB	HEB bis	HEC		
Directeur général adjoint des services des départements									
- de plus de 900 000 habitants	824	891	946	1021	HEA	HEB			
- jusqu'à 900 000 habitants	706	755	821	891	946	1021	HEA		
Directeur général des services des régions									
1. Région d'Ile-de-France	HEB	HEB bis	HEC	HED	HEE				
2. Autres régions :- de plus de 2 000 000 d'habitants	1021	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED			
- jusqu'à 2 000 000 d'habitants	891	946	1021	HEA	HEB	HEB bis	HEC		
Directeur général adjoint des services des régions									
1. Région d'Ile-de-France	1021	HEA	HEB	HEB bis	HEC				
2. Autres régions :- de plus de 2 000 000 d'habitants	824	891	946	1021	HEA	HEB			
- jusqu'à 2 000 000 d'habitants	706	755	824	891	946	1021	HEA		

Eléments de contexte : L'agent détaché sur emploi fonctionnel accepte la relative précarité liée à cet emploi, en lien avec la confiance que doit lui garder l'autorité territoriale. Toutefois, il n'y a pas vraiment de risque à proprement parler car il existe une protection inscrite dans le statut particulier ou le cadre d'emplois. Le risque porte uniquement sur l'aspect indemnitaire car à la fin du détachement, l'agent réintègre son emploi et l'éventuelle «placardisation» et difficulté à retrouver un emploi, bien qu'il ait 6 mois après la fin du détachement.

En 2009, le rapport du Conseil supérieur « Quels cadres dirigeants pour relever les défis de la République » a abordé les questions liées à la situation particulière des emplois de direction et des emplois fonctionnels.
Dans son deuxième axe, « La reconnaissance et la valorisation de la fonction de cadre dirigeant territorial », plusieurs propositions sont toujours pertinentes.
Pour ne citer que celles en rapport avec la problématique évoquée plus haut :

- « Clarifier la notion de délégation aux DGS et DGA: dans les six mois qui suivent l'élection, l'exécutif et les titulaires d'emplois fonctionnels devraient expliciter leurs rôles et responsabilités respectifs, dans les limites légales, cela pouvant se traduire le cas échéant par une «charte de fonctionnement» » ;
- « Améliorer la procédure de fin de détachement sur emplois fonctionnel: indemnité de fin de fonction, aide à la reprofessionnalisation, ouverture des possibilités de mobilité notamment vers l'Université, extension à deux possibilités par collectivité du bénéfice du congé spécial, décloisonnement des filières professionnelles, missions d'expertise temporaires... »

5. Les contractuels

Conformément à l'Article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 41 :

« Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l'article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;

3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;

4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. »

En 2015, selon le rapport annuel de la Fonction publique, toutes catégories confondues, la part du nombre de contractuels dans la Fonction publique est de 22,02% soit :

- Contractuels 18,8 % (335 992 agents).
- Autres catégories et statuts 3,22 % (60 979 assistants maternels et familiaux).

Sur les 168 420 agents de catégorie A, 21,8% sont contractuels et 9 cadres d'emplois ont une part de contractuels supérieure à la moyenne, avec une représentation très forte des filières médico-sociale, culturelle et administrative.

Part des contractuels selon le cadres d'emplois

Cadres d'emplois	Effectifs catégorie A	% contractuels
Ensemble des agents de catégorie A	**168 420**	**21,8**
Médecin	6 010	49,1
Psychologue	3 480	46,3
Administrateur hors emplois fonctionnels	1 870	32,3
Attaché de conservation du patrimoine	2 460	31,5
Secrétaire de mairie	3 540	28,9
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	200	28,6
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	210	28,0
Attaché hors emplois fonctionnels	68 900	24,1
Professeur d'enseignement artistique	7 290	22,5

Source : SIASP 2013, INSEE ; Traitement Observatoire de la FPT

L'arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que doit être indiqué :

- Le nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière, par classe d'ancienneté dans la collectivité (5), par cadre d'emplois, par type de recrutement (articles 3-1, 3-2 et 3-3 [1°, 2°, 3°, 4° et 5°] de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) et par type de contrat.

- Le nombre d'agents contractuels, par sexe, par filière (2) et par cadre d'emplois (3), dans la collectivité occupant un emploi à temps complet.

Propositions :

- Etablir et soumettre au comité technique, une délibération spécifique qui n'est pas celle du tableau des effectifs, motivant les raisons du recours aux agents contractuels sur la base de l'article 3-3.
- Mettre à jour les spécialités dans les concours afin de tenir compte des nouveaux emplois.

6. Les « reçus-collés » : un phénomène anormal en catégorie A ?

Contexte et constat

Ce sujet, propre à la fonction publique territoriale, suscite régulièrement des remarques, des critiques et se trouve régulièrement évoqué par le CSFPT, dans les formations spécialisées, lors des travaux concernant les concours et les examens professionnels. Il a été traité dans le cadre du rapport « Demain, la fonction publique territoriale ». Le groupe de travail a abordé la situation des reçus-collés sur liste d'aptitude après concours.

Le « reçu-collé » se définit comme le «lauréat d'un concours de la Fonction publique territoriale, qui, au terme de sa présence légale sur la liste d'aptitude, n'a été recruté sur aucun des emplois auquel il peut postuler ».

Ce système a pour conséquence que certains lauréats de concours ne sont pas recrutés. Il se situe précisément au croisement de la logique de fonction publique et de la libre administration des collectivités.

Même si cette situation concerne un nombre relativement limité de lauréats, cela reste une situation anormale et inacceptable, pour les personnes elles-mêmes, et ce, au regard d'un des fondements essentiels même du statut de la fonction publique qui conditionne son accès à l'obtention d'un concours.

On peut distinguer deux situations :

- Les «reçus-collés» sur liste d'aptitude après concours.
- Les « reçus collés » dans le cadre d'examens professionnels: par exemple, l'examen professionnel de rédacteur.

Enjeux et perspectives

Cela impose donc, sinon une solution définitive, du moins des clarifications et une implication majeure de tous les acteurs du dispositif : collectivités, agents/ lauréats, centres de gestion, CNFPT, contrôles de légalité.

Différentes pistes sont à l'étude pour régler enfin concrètement cette question qui implique que des dispositions complémentaires soient mises en œuvre.

Parmi ces réflexions, il serait souhaitable d'aborder les conditions d'accompagnement à l'emploi, de l'information aux dispositifs de recrutement, et de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par les centres de gestion. Il s'agit aussi de traiter des inégalités de nomination après réussite aux concours entre les différents versants de la fonction publique. Enfin, il faudra disposer de statistiques régulières, fiables et consolidées afin de suivre cette question, pour chaque concours et examen professionnel.

Le décret n°2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la FPT, pris en application de l'article 42 de la loi du 20 avril 2016, a permis la prolongation du maintien sur la liste d'aptitude et a précisé

les modalités de suivi des lauréats inscrits sur une telle liste. Les autorités organisatrices du concours proposent notamment une réunion d'information au cours de l'année suivant l'inscription et des entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur la liste.

Proposition :

- Mener une étude visant à une évaluation de l'application du décret n°2016-1400.

B. Déroulement de carrière et rémunération

Le protocole d'accord sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) du 30 septembre 2015 appliqué aux trois versant de la Fonction publique mais n'ayant pas obtenu une approbation syndicale majoritaire, est entré progressivement en vigueur depuis le 1er janvier 2017. Le PPCR se fixait notamment comme objectifs de renforcer l'attractivité de la fonction publique, d'améliorer la politique de rémunération et de réduire les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Il prévoyait notamment une rénovation des grilles indiciaires étalée jusqu'en 2020 mais assortie d'un allongement des durées de carrières ainsi que l'intégration d'une part des primes dans le traitement indiciaire.

1. Déroulement de carrière

Dans le système de la carrière, l'agent aspire à un déroulement et à un parcours professionnel dans la fonction publique. La garantie de l'emploi est assurée, la carrière progressera avec un avancement de grade ou d'échelon. Le fonctionnaire est « propriétaire » de son grade, qui marque son lien avec la Fonction publique alors que l'emploi peut varier ou même être supprimé. Mais même en cas de suppression de l'emploi, l'agent ne cesse d'être fonctionnaire.

1.1 L'application des principales mesures de PPCR sur la catégorie A

En application de l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, les nouvelles dispositions prévoyaient les premières applications du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (P.P.C.R.).

Ce rapport présente donc les points principaux d'application du PPCR pour la catégorie A :

- **La refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices bruts et des indices majorés** qui intervient entre le 01/01/2016 et le 01/01/2020 en fonction de la catégorie A, B ou C et en fonction du cadre d'emplois. Les fonctionnaires subissent en contrepartie de ces points d'I.B. et d'I.M. un abattement sur tout ou partie des indemnités (décret n° 2016-588 du 11/05/2016 paru au JO du 13/05/2016).
- **La création d'une cadence unique d'avancement d'échelon et la suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (au choix) ou à l'ancienneté maximale.**
- **La réorganisation des carrières à compter du 01/01/2017 pour l'ensemble des cadres d'emplois des catégories B et C ainsi que pour la plupart des cadres d'emplois de catégorie A**. La nouvelle structure des carrières nécessite de reclasser les fonctionnaires concernés au 1er janvier 2017.

La refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices

Pour certains cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale comme les conseils socio-éducatifs, au 1er janvier 2016, les échelles indiciaires des grades sont revalorisées. Trois nouvelles revalorisations interviennent au 1er janvier 2017, au 1er janvier 2018 et le 1er janvier 2019. Celles de 2018 et 2019 sont repoussées d'un an à la date du rapport.
Pour les agents des autres filières, le PPCR démarre au 1er janvier 2017 (de manière rétroactive pour certains).

La création d'une cadence unique d'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale (au choix) ou à l'ancienneté maximale disparaît au profit d'une cadence unique d'avancement. En application de l'article 78 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, l'avancement d'échelon est accordé de plein droit, en fonction de l'ancienneté. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Depuis l'application du PPCR, il y a désormais une seule durée d'avancement d'échelon au lieu de deux. Cette cadence unique d'avancement est entrée en vigueur de manière anticipée pour la catégorie A de la filière médico-sociale ou sociale, au 15 mai 2016 (la catégorie A de la filière médico-sociale constitue une exception en la matière, la cadence unique entrant en vigueur au 1er janvier 2017 pour les autres cadres d'emplois de catégorie A).
Ainsi, les avancements d'échelon se font désormais selon une durée unique ce qui conduit à allonger sensiblement les carrières des agents. Par exemple, pour les attachés territoriaux, il faudra 16 ans au lieu de quatorze pour passer au grade d'attaché principal au titre de la promotion interne.

Le gouvernement a décidé que les dispositions issues du protocole PPCR pouvaient prendre effet de manière rétroactive dans certaines situations et notamment pour les agents de catégorie A. Ainsi, la réforme s'applique en deux temps à ces agents : ils bénéficient d'une revalorisation indiciaire, pour la plupart d'entre eux, au 1er janvier 2016, de manière rétroactive, mais ils seront reclassés comme d'autres agents au 1er janvier 2017 dans de nouvelles grilles indiciaires, qui comporteront de nouveaux indices et de nouvelles durées de carrière à certains échelons.

La réorganisation des carrières de l'ensemble des cadres d'emplois

Cette disposition n'est pas valable pour tous les cadres d'emplois, mais globalement, nombre d'entre eux adopte le principe du détachement à corps et cadres d'emplois comparable en l'absence de précisions dans les statuts particuliers, ainsi que le principe d'une bonification d'ancienneté pour la préparation d'un doctorat.

Dans la filière culturelle, le PPCR a permis en particulier de revaloriser la carrière en créant un second grade d'avancement dans les cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et des bibliothécaires.

Le développement du GRAF (Grade à Accès Fonctionnel) dans la Fonction publique territorial

La loi de rénovation du dialogue social du 5 juillet 2010 a prévu la création d'un nouveau grade à accès fonctionnel : le GRAF, certains agents de catégorie A « pouvant ainsi améliorer leur parcours professionnel » en y accédant (indice terminal supérieur à 996) après avoir occupé des postes « à enjeux et à fortes responsabilités ».

Le GRAF permet de subordonner un avancement à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité (article 79 de la loi n° 84 - 53 du 26/01/1984).

Quand un fonctionnaire accède à un poste à responsabilité, sa rémunération augmente. Mais, lorsqu'il quitte ces responsabilités, il doit revenir à la grille indiciaire de son cadre d'emplois d'origine et subit parfois une perte nette de rémunération.

Le GRAF concerne les cadres d'emplois dit « A supérieurs ». Avant, ce grade concernait les administrateurs territoriaux, des directeurs généraux. Il existe maintenant pour les cadres d'emplois d'attachés (grade d'attaché hors classe) et cadre d'emplois des ingénieurs (grade d'ingénieur hors classe).

Il est accessible par liste d'aptitude aux agents ayant occupé pendant un certain temps des emplois fonctionnels bien précis ou exercé des fonctions correspondant à un niveau de responsabilités élevé dans leur grade. Le GRAF culmine en hors échelle A (attaché) ou hors échelle C (administrateurs). Il peut également l'être par tableau d'avancement.

L'examen professionnel : le parcours du combattant en catégorie A ?

Sauf à vouloir réduire le nombre de lauréats, les conditions d'accès au grade d'administrateur territorial interrogent car la seule voie de promotion est conditionnée par un examen professionnel particulièrement difficile. Le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux est aligné sur le corps des administrateurs de l'État. Les conditions d'accès au grade d'administrateur général sont modifiées.
Pour les ingénieurs territoriaux des avancées sont enregistrées comme la création d'un 9ème échelon. Mais son impact financier est perçu comme limité.

1.2 Les principaux blocages au déroulement de carrière des agents de catégorie A

Le blocage des carrières est le plus important

Trop souvent, pour un fonctionnaire de catégorie A qui commence à exercer ses fonctions, les perspectives d'évolution de carrière – entendues ici au sens non pas statutaire mais fonctionnel - sont limitées et ne vont pas au-delà de dix ou quinze ans, en raison à la fois d'une pyramide des âges défavorable et d'une absence de porosité des différents versants de la Fonction publique. Dès lors, les collectivités se renferment mécaniquement sur elles-mêmes, privilégient ceux qui lui sont « fidèles », défavorisent ceux qui s'éloignent d'elles et peuvent considérer tout agent extérieur comme un « intrus ».
Ces blocages se répercutent aussi d'une catégorie sur l'autre, notamment par exemple des administrateurs territoriaux vers les attachés et attachés hors classe et de ces derniers vers les fonctionnaires de catégorie B2. Les promotions sont limitées et les perspectives sont réduites pour les agents les plus méritants.

Des inégalités persistantes d'évolution de carrière entre cadres d'emplois

Se pose également **la question de l'harmonisation des conditions d'avancement de grade et de promotion interne qui n'existe pas entre les filières.**

Par exemple, le passage du grade d'attaché au grade d'attaché principal nécessite que soient réunies deux conditions cumulatives : 7 ans d'ancienneté dans le grade, avec, soit la réussite à

l'examen professionnel (au 5ème échelon) soit une ancienneté d'un an dans le 9ème échelon. Or, à niveau de missions comparable, le passage du grade d'ingénieur à ingénieur principal s'effectue simplement par avancement d'échelon à l'ancienneté.
Ce problème apparaît également pour les cadres d'emplois dit « A atypiques », en cas de changement de parcours professionnels.

Il y a nécessité de recréer les conditions d'une carrière linéaire qui se caractérise par un avancement d'échelon régulier, une progression de grade et une évolution de missions permettant d'accroître l'expérience, les compétences et la mobilité professionnelle.

Il faut que les agents aient des perspectives de déroulement de carrière et qu'il n'y ait pas **un écrasement des grilles.** Contrairement aux agents de catégorie C, les dispositions de la réforme ne prévoient pas de modifications communes à l'ensemble des agents de catégorie A.
Pourtant, le décret 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixe les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la Fonction publique territoriale. Même s'il est souvent renvoyé à ce décret dans les différents cadres d'emplois de catégorie A, il ne définit pas encore pour autant un socle commun qui réduirait les statuts particuliers à de simples dérogations aux règles communes qu'il fixe.
Il devient urgent de réduire les inégalités d'évolution de carrière entre cadres d'emplois par des dispositions communes.

De même, **il doit y avoir parité totale entre les trois versants de la fonction publique, ce qui n'est pas toujours le cas.**

Propositions :

- Etablir une architecture commune à l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie A.
- Garantir un déroulement de carrière linéaire pour les femmes et les hommes.
- Déterminer le positionnement dans le cadre d'emplois de catégorie A, à partir de la référence aux niveaux de qualifications Bac+3 et Bac+5.

2. Rémunération

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires cumule un retard de 8% puisque le point d'indice[8] a été « gelé » entre 2010 et 2016. Depuis plusieurs années, cette baisse du pouvoir d'achat est plus importante pour la catégorie A par rapport aux autres catégories.

En 2015, le gouvernement a décidé de revaloriser le traitement des fonctionnaires à hauteur de 0.6% en juillet 2016 puis de 0.6% en février 2017.

L'application du PPCR a conduit à la refonte des grilles indiciaires et a permis de pallier un certain nombre de problèmes d'harmonisation entre cadres d'emplois. Par exemple, alors qu'ils le demandaient depuis plusieurs années, les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives ont pu bénéficier des mêmes grilles que les attachés territoriaux.

Pour la plupart des cadres d'emplois, par exemple les attachés territoriaux, le reclassement des agents dans les nouvelles grilles se fait à indice égal à leur situation actuelle c'est-à-dire à un

[8] Base de calcul des traitements dans la Fonction publique

échelon inférieur. Par ailleurs, la durée dans le grade sera plus longue compte tenu de la suppression de l'avancement d'échelon au minimum.

Par ailleurs, se pose la question spécifique de la rémunération des FMPE (fonctionnaires momentanément privés d'emploi) qui voit leur rémunération diminuer fortement. En effet, une note de la DGCL du 03 octobre 2017 a précisé les conditions d'application de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (issu de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires) s'agissant de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE). Elle expose les conditions de mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération de ces agents à compter du 22 avril 2018. L'article 97 prévoit ainsi désormais, à son troisième alinéa, que le FMPE reçoit: «la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes. ». Cela a des conséquences sur la gestion de ces personnels et sur leur capacité à retrouver un emploi.

2.1 Des grilles qui révèlent de fortes disparités entre filières

Structurellement, il est également constaté de fortes disparités entre les rémunérations entre filières et entre versants de la Fonction publique liées à la diversité des grilles et aux ajustements apportés par les employeurs par un poids de plus en plus important des primes dans le traitement, ce qui crée des inégalités entre filières et entre collectivités. Cela s'ajoute aux différences de traitement entre filières (exemple des conseillers des APS déjà évoqué).

Les écarts de rémunérations sont plus importants quand on monte dans la hiérarchie. On peut rappeler que le cadre d'emplois des attachés est composé de 60% de femmes. La réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes passe par la revalorisation des rémunérations des filières où il y a principalement des femmes.

2.2 Le régime indemnitaire : une inégalité persistante entre les hommes et les femmes et entre cadres d'emplois

Actuellement, le RIFSEEP est le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel appliqué aux agents de catégorie A.

Il est constitué :

- D'une composante principale : IFSE (indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise) qui regroupe l'ancien système de primes et est basé sur des groupes de fonctions (encadrement, coordination, pilotage, conception).
- D'une composante facultative CIA (Complément Indemnitaire Annuel) pour valoriser l'engagement professionnel.

Ce régime indemnitaire est attribué par correspondance à celui de la Fonction publique d'Etat. Or, cette homologie n'est pas toujours adaptée et favorable puisque la tendance générale est de donner plus de valeur aux fonctionnaires qui encadrent hiérarchiquement du personnel au détriment des cadres spécialisées qui occupent une fonction d'encadrement fonctionnelle ou d'expertise.
Depuis l'application de PPCR, l'augmentation du point d'indice s'est faite notamment par transformation d'une partie des régimes indemnitaires en points d'indice. Certaines collectivités

ont saisi cette opportunité pour modifier les conditions d'attribution du régime indemnitaire. Il s'agirait de mesurer l'impact réel du régime indemnitaire sur les rémunérations des cadres.

Par ailleurs, le régime indemnitaire est parfois inégal en fonction de la filière pour des emplois à même niveau de qualification et de responsabilités. Le rapport « La force de l'égalité[9] » précise que dans la Fonction publique territoriale, la dévalorisation relative des filières féminisées est très nette, tant en termes de rémunération que de carrière. Cela est dû notamment à la différence des primes entre les filières, constituant de vrais « parois de verre. »

Il y a donc nécessité de garantir l'équité des rémunérations entre agents exerçant des fonctions similaires ainsi que l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Propositions :

- Etablir une grille indiciaire de référence pour tous les cadres d'emplois de la catégorie A avec des indices équivalents de début et de fin de carrière.
- Avoir une communication lisible sur les régimes indemnitaires et leurs conditions d'attribution.

C. La formation

Il faut souligner que le cadre a lui-même un rôle de formateur au sein de son équipe ou à l'extérieur. En effet, le cadre territorial a pour fonction d'accompagner les collègues qu'il a sous sa responsabilité pour la mise en œuvre des missions, des fonctions et des projets de service public. Mais ce rôle formateur est peu valorisé dans le parcours professionnel.

Par ailleurs, la Fonction publique territoriale permet, sous réserve d'une autorisation de l'employeur, aux agents publics de former leurs pairs en devenant formateurs au sein du CNFPT et pour tout autre organisme de formation. Si cette pratique est connue pour les cadres territoriaux, cette possibilité devrait faire l'objet d'une information en direction des agents. Les besoins de formateurs occasionnels devraient donner lieu à une publicité sur une plate-forme, cette disposition pourrait s'appliquer également aux jurys de concours.

1. Une formation initiale jugée inégale et globalement insuffisante pour la majorité

Le nombre de jours de formation d'intégration pour les catégories A est passé de 5 à 10 jours suite au décret n° 2015-1385 du 29 octobre 2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

En parallèle, certains cadres d'emplois « A supérieurs » bénéficient du statut d'élève. Cela concerne les administrateurs territoriaux, les conservateurs du patrimoine et de bibliothèques et les ingénieurs en chef.

D'autre part, il a été souligné la nécessité de différencier les « vrais et les faux externes ». Ainsi, un agent qui était précédemment employé sous statut contractuel connaît déjà la fonction

[9] *La Force de l'égalité, Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique*, Françoise Descamps-Crosnier, rapport au Premier Ministre, 27 décembre 2016.

publique territoriale et n'aura pas les mêmes besoins en formation initiale que quelqu'un d'extérieur.

Selon les statistiques du CNFPT (Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT), après une baisse entre 2007 et 2009, le nombre de journées de formation est redevenu stable pour les agents de catégorie A qui ont suivi, en moyenne, 3,5 jours de formation sur l'année 2013.

Les agents de catégorie A se forment relativement moins auprès du CNFPT comparé à l'ensemble des agents (40,1% contre 47,1%) et ils sont formés à 39,4% par d'autres organismes.

2. Une formation continue peu développée

Ce sont surtout des formations de perfectionnement (53,8 jours - 58,4%), même si celles-ci sont en baisse et de façon plus importante pour les catégories A. Cette baisse est à mettre en lien avec la hausse du taux d'accès aux formations de professionnalisation prévues par les statuts particuliers.
On peut donner l'exemple de la formation continue des médecins qui ont l'obligation d'entretenir et de perfectionner leurs connaissances (code de déontologie). Ils doivent donc se former régulièrement, afin de garantir la qualité d'exercice de leur métier (FMC). On considère que les connaissances doivent être mises à jour.

Par contre, la préparation aux concours et examens est moins importante que dans les autres catégories (5,4 jours - 4,3%) (Source CNFPT/DGCL – Bilans sociaux 2013).

A cela s'ajoute le fait que la formation continue n'est qu'exceptionnellement un élément de gestion des carrières, faute de système de validation et de certification.

Propositions *:*

- Réduire les écarts de durées de formation existants entre les différents cadres d'emplois de catégorie A et tout au long de la carrière.
- Différencier les populations issues des concours (ceux issus du concours interne ou « les faux externes » connaissent déjà la FPT).

D. Egalité professionnelle

1. Statistiques

63,3% des agents de catégorie A de la fonction publique sont des femmes et 60,7% dans la FPT, 52% dans les emplois de direction, dont 25% dans les emplois supérieurs de direction.
La part de femmes décline à mesure que le niveau de responsabilité s'élève mais elle s'accroît parmi les jeunes emplois supérieurs de direction (ESD) (source SIASP, Insee au 31/12/2012). Dans la FPT, leur part est supérieure à celle des hommes avant 30 ans (59%).

La moyenne d'âge est de 44,5 ans.
Elles représentent 58% des titulaires et 70% des contractuels.
A 29% elles détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur (21% pour les hommes).
Par contre, leur salaire net mensuel (équivalent temps plein annualisé) est de 1 769 euros contre 1 963 euros pour les hommes.

Les femmes représentent 47% des administrateurs territoriaux et 27% des administrateurs hors classe. En ce qui concerne le cadre d'emplois des ingénieurs, elles sont 21% en qualité d'ingénieurs en chef de classe normale et 15% en qualité d'ingénieurs en chef de classe exceptionnelle.
En 2012, la part des femmes continue d'augmenter dans l'encadrement supérieur et de direction : +0,9% dans la FPT. La proportion de femmes a augmenté plus fortement dans les emplois de direction (1,8 points) que dans les cadres d'emplois d'encadrement supérieur (+0,7 points). Cette hausse est notable car elle est plus élevée que l'augmentation de la part des femmes dans l'ensemble de la catégorie A : +0,2 points.

Une étude du CNFPT sur la situation des Directeurs généraux de services après le renouvellement complet :

Le salaire brut moyen des femmes est inférieur à celui des hommes au sein de l'encadrement supérieur et de direction de 13,3% dans la FPT. Les différences de taux de prime moyens entre hommes et femmes contribuent à cet écart à hauteur de 3,2 points dans la FPT.
En 2012, le salaire brut moyen des femmes sur emplois de direction était de 5 226 euros (contre 6 145 euros pour les hommes) et sur emplois supérieurs de direction de 5 506 euros (6 149 euros pour les hommes).

Le 3ème rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP publié le 13 juillet 2017 donnait des informations intéressantes :

Sur les 591 agents occupant un emploi fonctionnel de direction, 27,6% étaient des femmes (en hausse de deux points par rapport à 2014). Elles représentaient 25% des agents en fonction dans les régions, 27% dans les départements, 31% dans les communes et 28% dans les EPCI. Les équipes de direction exclusivement masculines sont de moins en moins nombreuses. Elles n'étaient plus que de 25,5% fin 2015 contre 33,5% en 2014.
39% des emplois de DGA faisant l'objet d'une première nomination ont été confiés à une femme en 2015 (45% pour les départements). Toutefois, seulement 12,5% des nouvelles nominations de DGS concernaient des femmes en 2015 (18% en 2014).

Constats :

Promouvoir l'égal accès des femmes aux emplois supérieurs de direction reste un sujet entier dans la Fonction publique territoriale même si l'on constate depuis quelques années des évolutions positives notamment concernant le recrutement de femmes sur les cadres d'emplois d'ingénieur et d'administrateur.

Les écarts de rémunérations reflètent une différence d'évolution de carrière entre les hommes et les femmes qui ne s'expliquent pas par la valeur professionnelle mais on peut émettre l'hypothèse que cette ségrégation professionnelle s'exprime au travers d'un certain nombre de situations (congé maternité, disponibilité, gestion de la vie domestique…) et des écarts de traitement entre les différentes filières à prédominance masculine et féminine qui impacteraient la progression de carrière des femmes (avancement, recrutement).

Il paraît donc important comme le préconise le rapport « La force de l'égalité » de conduire avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale une analyse précise des promotions femmes/hommes afin de vérifier s'il y a discrimination et le cas échéant en rechercher les causes.

2. Dispositions législatives et réglementaires :

La loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a inscrit les premières mesures contraignantes pour la fonction publique,

Ces dispositions ont été complétées en **2008 par une Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique et en 2011 par le Rapport Guégot sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique** qui, préconisait l'adoption de quotas pour «forcer» la représentation équilibrée au sommet de l'Etat.

L' article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a intégré, d'une part, l'obligation de rapports annuels sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social présenté en comité technique (obligation du RSC - Rapport de Situation Comparée qui existe depuis 1983 dans le secteur privé) et des améliorations sur le droit à l'avancement en cas de congé maternité. Cette loi a instauré des quotas de 40% de chaque sexe minimum pour les primo-nominations aux emplois d'encadrement supérieur à partir de 2018, ainsi que pour les jurys de concours, les Commissions Administratives Paritaires et les organes consultatifs.

En 2013 a été signé un Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique puis une nouvelle **Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique** a été adoptée.

L'article 68 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires , dispositions créant le dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.
Cet article a fixé à l'année 2017, la date à laquelle les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique devront concerner, annuellement, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Une montée en charge progressive de ce taux reste prévue sur la période allant du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.
En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs sont redevables d'une contribution dont le montant est fixé par le décret n°2012-601 du 30 avril 2012.

Le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique organise la mise en œuvre du dispositif, notamment le calendrier de transmission des données au ministre chargé de la fonction publique et le montant des contributions financières qui devront être acquittées par les employeurs en cas de non-respect de l'obligation chiffrée de nominations équilibrées.

Une circulaire précise les modalités de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique. Il s'agit de **la circulaire du 13 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement**

supérieur de la fonction publique qui précise les modalités de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique : les emplois et les agents concernés, le calcul de l'objectif chiffré de nominations de personnes du sexe le moins représenté et de la contribution financière éventuelle dont l'employeur doit s'acquitter en cas de non-respect de cette obligation, les circuits de déclaration pour chacun des versants de la fonction publique. La circulaire comporte également en annexe les modèles de formulaires déclaratifs à disposition des employeurs.

Dans son article 61, la loi pour l'égalité réelle mentionne l'obligation pour l'exécutif des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants, des départements et des régions de mettre en place un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Il est complété par L'article 77 qui instaure la même obligation pour la Guyane et la Martinique.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales fait application des articles 61 et 77 en précisant le contenu de ce rapport, pour la Métropole, la Guyane et la Martinique.

Enfin, en application de l'article 16 de la loi du 4 août 2014 et de l'ordonnance du 15 décembre 2015, toute entreprise qui souhaite soumissionner à un marché public, doit fournir à l'appui de son dossier un Rescrit Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce document, transmis sur demande par la DIRECCTE sous deux mois (silence valant refus) prouve que l'entreprise respecte ses obligations législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle (signature d'un accord d'égalité professionnelle, ou à défaut d'un plan unilatéral d'action).

3. Outils conventionnels et dispositifs incitatifs

Un bilan de la mise en œuvre des mesures définies dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique, à l'occasion de l'examen du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même, le label Egalité professionnelle peut être décerné à des collectivités qui ont une démarche volontariste dans ce sens. Les partenariats dans les expérimentations du dispositif Territoires d'Excellence associent les collectivités.

Une mission avait été confiée par le Premier ministre à Madame Françoise DESCAMPS-CROSNIER, député des Yvelines qui a rendu son rapport en 2017.

Constats :

Depuis 2001, les évolutions législatives et les dispositifs ont sensiblement modifié les représentations et fait avancer l'égalité professionnelle. Certaines mesures ont contribué à faciliter certains parcours professionnels. Néanmoins, des efforts importants sont à poursuivre pour obtenir l'égalité réelle dans les collectivités territoriales et lutter contre les discriminations à l'emploi notamment dans les filières professionnelles mais également au cours de la carrière.

Proposition :

- Lancer une campagne pour changer les stéréotypes sociaux par rapport à la représentation des métiers occupés par les femmes et les hommes.
- Encourager la rédaction de chartes des temps dans les collectivités, pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Conduire avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale une analyse précise des promotions femmes/hommes afin de vérifier s'il y a discrimination et le cas échéant en rechercher les causes.

E. Mobilité

En 2013, 3,9% des agents de catégories A+ présents dans la FPT en 2012 et toujours présents dans la fonction publique (3 versants) ont changé d'employeur (5,3% l'année précédente).

Les agents de catégorie A sont plus mobiles, au sens changement d'employeur, que ceux dits "A+". Les agents de catégorie A territoriaux sont plus mobiles que ceux de l'Etat.

2,6% des agents de catégorie A présents dans la FPT en 2012 et toujours présents dans la fonction publique (3 versants) en 2013 ont changé de zone d'emploi en 2013.

Les agents de catégorie A/A+ de la FPT sont moins mobiles géographiquement parlant.

2,3% des A+ présents dans la FPT en 2012 et toujours présents dans la fonction publique (3 versants) en 2013 ont changé de position statutaire ou de situation d'emplois en 2013.

Les cadres de la FPT ont une mobilité statutaire plus importante, et plus particulièrement les agents de catégorie A.
(Source : SIASP 2013, INSEE)

1. Une mobilité inter-fonction publique limitée

Un autre blocage réside dans le défaut de mobilité des parcours et de liens entre les trois versants de la Fonction publique. Actuellement la mobilité est perçue de manière asymétrique : c'est-à-dire qu'il est actuellement plus simple de passer du versant Etat au versant territorial.

Certes, certaines ouvertures statutaires ont été effectuées récemment :
La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a créé des droits spécifiques au bénéfice des agents qui souhaitent évoluer professionnellement.

2. Les principales dispositions :

- **Ouverture de tous les corps et cadres d'emploi au détachement et à l'intégration directe**.

Les fonctionnaires peuvent solliciter un détachement dans tous les corps et cadres d'emplois comparables à celui auquel ils appartiennent. Concrètement, l'administration d'accueil examine les conditions de recrutement de l'agent et les missions qu'il a vocation à exercer dans son corps ou cadre

d'emploi d'origine pour s'assurer qu'il est à même d'exercer les fonctions qu'elle lui propose. En cas d'équivalence, le détachement ou l'intégration directe peut être prononcé.

- **Le droit à l'intégration pour les fonctionnaires détachés au terme d'une durée de cinq ans**.

L'administration ne peut plus se contenter de renouveler le détachement d'un agent au-delà d'une période de cinq ans sauf si l'agent préfère cette position statutaire et a l'obligation de lui proposer une intégration dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil. L'intégration permet à l'agent de diversifier son nouveau parcours professionnel au sein de son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

- **Prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement**.

La loi aménage le principe de double carrière propre à la situation de détachement. Désormais, il est possible de prendre en compte une promotion obtenue au cours d'une période de détachement lors du retour de l'agent dans son 'administration d'origine. Inversement, l'administration d'accueil reconnait les promotions obtenues dans le corps ou le cadre d'emploi d'origine de l'agent. Ainsi le « principe du plus favorable » s'applique : au moment de sa réintégration, du renouvellement de son détachement ou de son intégration, l'agent est reclassé au grade et à l'échelon qui lui sont le plus favorables.

- **Création d'un droit au départ**.

Dès lors qu'un agent bénéficie de l'accord d'une administration pour l'accueillir en son sein, son administration d'origine ne peut plus s'opposer à son départ, sous la seule réserve des nécessités de service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie s'il s'agit d'un départ vers le secteur privé. Le silence gardé au-delà d'un délai de deux mois sur la demande de mobilité vaudra acceptation. L'administration peut toutefois exiger de l'agent qu'il accomplisse un préavis d'une durée maximum de trois mois.
Ce droit au départ vaut pour toutes les formes de mobilité (géographique, fonctionnelle, structurelle). Toutefois, il ne pourra être invoqué dans les cas de mutations prononcées par la voie d'un tableau de mutation ni dans le cadre d'une primo-affectation.

Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique :

- Création de cadres inter fonctions publiques,

- Publication des créations et offres d'emplois :

Afin d'assurer une meilleure diffusion des possibilités de mobilité, les centres de gestion (CDG) et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devront rendre accessibles les créations ou vacances d'emplois via un espace numérique commun aux administrations publiques.
Ainsi, un seul espace recensera l'ensemble des emplois des trois fonctions publiques.

- Portabilité des congés acquis au titre d'un CET,

- Une possible prise en compte immédiate, soit en cours de détachement, d'un changement de grade obtenu au sein de la carrière d'origine, sous réserve de l'existence d'une vacance d'emploi correspondant au sein de la FPT,

Mais ces dispositions restent trop limitées et excluent certaines fonctions. Surtout, sans incitations fortes, elles ne résoudront pas les problèmes liés aux pratiques plus qu'aux statuts.
De plus, certaines mobilités sont obligatoires au sein de la FPT et ne le sont pas dans la FPE (avancements pour les administrateurs ou les ingénieurs en chefs).
Or, comment décloisonner le processus de décision lui-même, rompre avec des freins à la mobilité, si les fonctionnaires de catégorie A eux-mêmes n'acquièrent pas une «culture» inter-fonction publique ?

3. Une difficulté à reconnaitre les connaissances et compétences « invisibles »

Alors que certains fonctionnaires de cadres d'emplois généralistes et même souvent membres de cadres d'emplois techniques ou sociaux ont des connaissances et des compétences spécialisées, par exemple en droit, en gestion des ressources humaines, en gestion budgétaire et financière, celles-ci ne constituent pas un élément pris en compte dans leurs évolutions de carrière.

Une proposition consisterait à ouvrir la fonction publique territoriale sur la recherche dès le stade de la formation et à mettre en place des échanges avec l'université. Pourquoi des fonctionnaires ne deviendraient-ils pas universitaires ou chercheurs après plusieurs années de pratique, surtout s'ils y ont été formés ? Ne faut-il pas promouvoir la venue d'universitaires, maîtres et docteurs pour le développement de projet, la prospective et la recherche mais également chargés de la mise en œuvre et la gestion des politiques publiques? La formation par la recherche et des sciences humaines dans la formation de base des fonctionnaires de catégorie A modifieraient sensiblement leur conception, accroîtraient l'ouverture et la complémentarité entre différentes approches professionnelles.

Proposition :

- Définir un dispositif de mobilité des fonctionnaires entre les collectivités et les universités.

III. L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DES CADRES

A. Le numérique et le travail des cadres

Droit ou obligation de se déconnecter ?

Actuellement le droit à la déconnexion est une disposition de la loi El Khomri prévoyant la régulation de l'utilisation des outils numériques des cadres travaillant au forfait jours et des employés du télétravail.

En 2016, une étude réalisée par Eléas estimait à 37% le nombre d'actifs utilisant quotidiennement des outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail, et à 62% le nombre de ceux estimant nécessaire d'instaurer des règles pour limiter ce phénomène. De plus, l'instauration de telles mesures de régulation était également préconisnée par le rapport sur l'impact de la transformation numérique au travail[10].
Depuis plusieurs années, la gestion du temps de travail et du temps de repos des salariés, dont les fonctionnaires est impacté par la transformation des outils numériques professionnels. En effet, débrancher de son smartphone ou de sa tablette numérique n'est pas évident pour certains agents notamment les cadres chargés de la continuité du service public.

Par ailleurs, sous prétexte de conscience professionnelle et au regard de leur niveau de responsabilité, certains agents de catégorie A (souvent les cadres de direction) estiment ne pas pouvoir se déconnecter.
Selon Florence Carruel, médecin préventeur[11] constate une culture de l'urgence et de l'immédiateté communicationnelle liée à une multiplication des outils d'information liées notamment aux évolutions structurelles des métiers, aux évolutions temporelles (accélérations, réorganisations permanente) et aux évolutions spatiales (télétravail, mobilité, nomadisme, coworking…).
L'usage des outils numériques accentueraient les risques psycho-sociaux compte tenu notamment de la surcharge informative et la charge mentale, l'intensification et l'individualisation du travail.

Depuis le 1er janvier 2017, la loi oblige la négociation avec les organisations syndicales dans le cadre des négociations annuelles sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ». Mais en cas d'échec, la loi incite à la mise en place d'une charte visant à régulier les outils numériques lors des périodes de repos. La loi travail prévoit également la mise en place d'initiatives afin de former et sensibiliser les salariés est le personnel d'encadrement et de direction à usage raisonné des outils numériques.

« Certains villes comme Paris se sont dotées d'une mode d'emploi à la déconnexion invitant les agents à envisager systématiquement des alternatives aux emails » (conférences téléphoniques, réunions, etc…) et des règles de bonne conduite pour améliorer la qualité de vie au travail (La gazette, 13 janvier 2017). Des entreprises comme Wolkswagen bloquent les serveurs le soir et le week-end, d'autres comme Daimler effacent automatiquement des mails reçus durant les congés.

[10] *Transformation numérique et vie au travail*, Documentation française, Bruno Mettling, septembre 2015.
[11] *Numérique et santé aux travail*, Forum national organisé par la MNFCT, 3 octobre 2017.

Compte tenu de leur niveau de missions, n'y-a-t' il pas nécessité d'accompagner l'ensemble des agents de catégorie A et plus particulièrement les cadres exerçant des fonctions d'encadrement et de direction dans la conduite des transformations, la mise en place de moyens de régulations collectives, la maitrise des usages - « code de savoir vivre » (maitrise de mon temps et du temps des autres) ?

Il y a nécessité d'établir un état des lieux des pratiques dans les collectivités territoriales et comprendre les enjeux afin d'apporter de manière globale les réponses aux transformations du travail liées au développement du digital dans le service public.

Proposition :

- Etablir une auto saisine sur les impacts du numérique sur le travail et le service public dans la fonction publique territoriale.

B. La nécessité de faire évoluer les modes d'organisation et de gestion des personnels

Les récentes réformes territoriales (loi NOTRe) ont provoqué de multiples réorganisations de services, modifiés les organisations de travail et bouleverser les collectifs de travail. Les mobilisations des agents publics et plus spécifiquement les agents de catégorie A portent sur la reconnaissance et la responsabilité sociale, aspects corroborés par de nombreuses enquêtes révélant que les cadres sont en quête de sens, à la recherche d'un autre mode d'exercice des responsabilités, d'autre chose qui permettrait la mise en œuvre de leurs compétences.

La forte augmentation de la pression au travail, des objectifs à la performance poussant, de plus en plus, à intérioriser les conflits éthiques, à s'interroger sur sa propre utilité, son apport, avec une augmentation de la souffrance au travail qui se généralise et le risque de décompensation, peuvent conduire à des drames humains.

L'instrumentalisation et parfois la confiscation des compétences conduisent à la démotivation et à la démobilisation des cadres, ce qui constitue à l'évidence un contresens par rapport aux valeurs et à la finalité du service public.

Ce dévoiement doit laisser place à une revalorisation du travail des agents de catégorie A dans toutes ses dimensions, de leur place et de leur rôle.

Les agents de catégorie A se reconnaissent comme des fonctionnaires comme les autres, au même titre que les autres, mais leurs missions, leurs fonctions, leurs niveaux de responsabilités, leur technicité et leur rôle dans l'organisation du travail leurs confèrent une spécificité.

Leur rôle, leurs fonctions de concepteur, de gestionnaire, ou d'encadrant, leurs aspirations novatrices entrent en collision avec les conséquences des politiques récessives visant de manière dogmatique à réduire les dépenses publiques.

Les collectifs de travail sont déstabilisés par les objectifs qu'assignent les directions générales qui, même s'ils correspondent parfois, au moins en apparence, à des objectifs politiques affichés et légitimes, sont en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire. De plus en plus de cadres sont responsables de projets sans pouvoir intervenir sur les moyens correspondants. L'autorité territoriale et les directions générales leur délèguent les risques et les

responsabilités en matière de santé et sécurité, sans forcément les accompagner dans la mise en œuvre. Par ailleurs, le fonctionnement «court-termiste» constitue clairement une entrave à un épanouissement dans le travail et promouvoir une autre conception de la qualité du travail, viser la cohésion du collectif et l'épanouissement au travail.

Il est nécessaire de passer d'une administration centralisée, dans laquelle la gestion des organisations et la gestion des personnels génèrent de plus en plus de la pression, pression des délais, intensification de la charge de travail, de la souffrance, du gâchis économique et social, à une administration collaborative, communauté de travail qui soit un lieu de socialisation et d'humanité, permettant l'épanouissement au travail, la mise en œuvre des qualifications, le travail bien fait, donc l'efficacité économique et sociale. Un lieu de droits et d'intervention pour les fonctionnaires.

Il s'agit de définir et de construire une gestion des organisations et des agents publics qui allierait efficacité économique, sociale et environnementale. C'est pourquoi il faut des propositions qui ambitionnent de redonner aux agents de catégorie A un rôle contributif.

Voici quelques pistes de transformation qui portent une nouvelle finalité de la gestion des organisations et des agents publics.

<u>Propositions</u> :

- Créer un droit pour les agents d'énoncer des propositions alternatives, qu'elles soient retenues ou non.
- Promouvoir une autre évaluation que l'évaluation individuelle :
  - une évaluation collective du travail (par les cadres mais aussi par le collectif de travail), avec de nouveaux critères d'évaluation qui intègrent l'éthique professionnelle, l'impact sur l'environnement ;
  - une évaluation des objectifs des politiques publiques en fonction de critères collectifs définis collectivement.
- Redéfinir et questionner la notion même de performance :
  - définir en amont des objectifs avec discussion collective des objectifs, du contenu et des moyens ;
  - anticiper sur les conséquences des décisions prises et favoriser l'efficacité d'intervention dans l'analyse du processus, des choix stratégiques.
  - permettre des relations de travail de qualité.

LES 23 PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

RECRUTEMENT

- Revaloriser l'expertise et la technicité.
- Harmoniser les missions de l'ensemble des cadres d'emplois.
- Reconnaître les qualifications et donner les moyens de les exercer pleinement.
- Revoir les seuils démographiques de façon à les assouplir, voire à les supprimer.
- Demander une étude d'impact permettant de mesurer ces évolutions (avantages, risques…) nécessaire à la mutabilité du service public.
- Etablir et soumettre au comité technique, une délibération spécifique qui n'est pas celle du tableau des effectifs, motivant les raisons du recours aux agents contractuels sur la base de l'article 3-3.
- Mettre à jour les spécialités dans les concours afin de tenir compte des nouveaux emplois.
- Mener une étude visant à une évaluation de l'application du décret n°2016-1400.

DEROULEMENT DE CARRIERE ET REMUNERATION

- Etablir une architecture commune à l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie A.
- Garantir un déroulement de carrière linéaire pour les femmes et les hommes.
- Déterminer le positionnement dans le cadre d'emplois de catégorie A, à partir de la référence aux niveaux de qualifications Bac+3 et Bac+5.
- Etablir une grille indiciaire de référence pour tous les cadres d'emplois de la catégorie A avec des indices équivalents de début et de fin de carrière.
- Avoir une communication lisible sur les régimes indemnitaires et leurs conditions d'attribution.

FORMATION

- Réduire les écarts de durées de formation existants entre les différents cadres d'emplois de catégorie A et tout au long de la carrière.
- Différencier les populations issues des concours (ceux issus du concours interne ou les « faux externes » connaissent déjà la FPT).

EGALITE PROFESSIONNELLE

- - Lancer une campagne pour changer les stéréotypes sociaux par rapport à la représentation des métiers occupés par les femmes et les hommes.
- Encourager la rédaction de chartes des temps dans les collectivités, pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Conduire avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale une analyse précise des promotions femmes/hommes afin de vérifier s'il y a discrimination et le cas échéant en rechercher les causes.

MOBILITE

- Définir un dispositif de mobilité des fonctionnaires entre les collectivités et les universités.

L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DES CADRES

- Etablir une auto saisine sur les impacts du numérique sur le travail et le service public dans la fonction publique territoriale.
- Créer un droit pour les agents d'énoncer des propositions alternatives, qu'elles soient retenues ou non.
- Promouvoir une autre évaluation que l'évaluation individuelle.
- Redéfinir et questionner la notion même de performance.

CONCLUSION

Une nouvelle donne pour la catégorie A de la fonction publique territoriale ?

Créée il y a plus de 30 ans, la fonction publique territoriale se caractérise par la grande diversité de ses domaines d'intervention, qu'il s'agisse d'éducation, d'animation, de culture, de politique sociale, d'aménagement du territoire, d'environnement, de sport, de transport ou de développement économique par exemple.

La catégorie A compte 154 410 agents. Ils exercent 218 métiers de terrain, de conception, de gestion des organisations, des ressources et des personnels, d'expertise et assurent la qualité des services publics de proximité.

Au regard des évolutions démographiques qui s'annoncent, et même si on observe un retournement de tendance à la baisse à partir de 2017, on estime à environ 4 740 départs annuels moyens à la retraite d'agents de catégorie A entre 2020 et 2025 (enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31/12/2012). De même, on comptait 24,9% d'agents de catégorie A ayant plus de 55 ans en 2013 et 40,3% de plus de 50 ans. Intégrer la fonction publique territoriale est un choix d'avenir.

Le modèle de la carrière conserve sa pertinence : les cadres de la Fonction publique territoriale ne doivent pas être considérés comme une juxtaposition d'agents qualifiés classés en trois niveaux d'évolution statutaire. Un minimum de culture commune de l'action publique, fondé sur l'intérêt général, doit persister pour tous les cadres territoriaux en compatibilité avec une ouverture sur les évolutions des politiques publiques locales.

Intégrer la fonction publique territoriale, c'est travailler pour la décentralisation et des collectivités territoriales dynamiques, dont l'évolution des missions et des métiers est permanente, et qui offrent à chacun la possibilité d'évoluer dans son projet professionnel.

Cette conception suppose que l'on croit encore à la nécessité d'une action publique de proximité pour les années à venir. Il ne s'agit pas de demeurer dans la situation incertaine que connaissent aujourd'hui les collectivités territoriales et qui démobilise parfois les cadres et dirigeants territoriaux. Il faut une mise en cohérence des missions, des perspectives d'égalité statutaire et salariale, le retour à une carrière linéaire, des mesures de cohérence pour tous notamment de formation, de parcours professionnel et de mobilité.

Ce rapport propose principalement des mesures d'harmonisation mais aussi questionne sur l'identité propre aux agents de catégorie A. Les propositions montrent que l'on ne peut pas laisser la situation en l'état car parmi les missions principales des cadres territoriaux, il y a celles de concevoir et d'assurer la continuité du service public de proximité.

ANNEXES

Annexe I: Documents de travail

Annexe II : Zoom sur la filière culturelle

Annexe III : Contributions

Annexe I

DOCUMENTS DE TRAVAIL

1. Tableaux comparatifs des missions catégorie A
2. Intervention de Mme DARNAULT, cheffe du bureau de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Direction générale de la cohésion sociale – Service des droits des femmes et de l'égalité le 03 mai 2016.
3. Intervention de Mme POCHIC, Sociologue CNRS le 03 mai 2016.
4. Contribution AMGV-CUDF statut PEA écoles supérieures d'art territoriales

Comparatif des missions catégorie A

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Administrative	**Administrateur**	Les administrateurs territoriaux constituent un cadre d'emplois administratif de catégorie A. Ce cadre d'emplois comprend les grades d'administrateur et d'administrateur hors classe. Le grade d'administrateur comprend deux classes. Les administrateurs territoriaux exercent leurs fonctions dans les services des régions, des départements, des communes de plus de 80 000 habitants ainsi que des offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 10 000 logements. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les établissements publics dont les compétences, l'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à une commune de plus de 80 000 habitants. Ils sont placés, pour l'exercice de ces fonctions, sous l'autorité des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services, des secrétaires généraux, secrétaires généraux adjoints, directeurs et directeurs adjoints de ces collectivités ou établissements. Dans les collectivités et établissements mentionnés plus haut, les administrateurs territoriaux sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions des autorités territoriales. Ils assurent des tâches de conception et d'encadrement, ils peuvent se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières et ils peuvent également se voir confier la coordination des activités de plusieurs bureaux, d'un service ou d'un groupe de services. En outre, les administrateurs territoriaux peuvent occuper l'emploi de secrétaire général de communes de plus de 40 000 habitants ou diriger les services d'un établissement public dont les compétences, l'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de l'assimiler à une commune de plus de 40 000 habitants ; ils peuvent également occuper l'emploi de secrétaire général adjoint dans les communes de plus de 80 000 habitants ou établissements publics assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants.
	Attaché	Les membres du cadre d'emplois des attachés territoriaux exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des secrétaires généraux ou secrétaires des communes ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et des régions, des secrétaires généraux adjoints des communes, des directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme. Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de

Filière	Cadres d'emplois	Missions
		gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité. Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service. Les **attachés territoriaux** peuvent, en outre, occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes et des établissements publics locaux assimilés. Les **titulaires du grade d'attaché principal** exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les départements, les régions et les offices publics d'habitation à loyer modéré de plus de 3 000 logements ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 2 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'office public d'habitations à loyer modéré de plus de 1 500 logements. Les **titulaires du grade de directeur territorial (grade en extinction)** exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 40 000 habitants, les départements, les régions, les offices publics d'HLM de plus de 5 000 logements ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'office public d'habitations à loyer modéré de plus de 3 000 logements ou d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants.

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Technique	**Ingénieur en chef**	Les ingénieurs en chef territoriaux exercent **des fonctions supérieures** dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et notamment dans les domaines relatifs : 1° A l'ingénierie ; 2° A la gestion technique et à l'architecture ; 3° Aux infrastructures et aux réseaux ; 4° A la prévention et à la gestion des risques ; 5° A l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages ; 6° A l'informatique et aux systèmes d'information. Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise ou d'études ou la conduite de projets. Leurs fonctions comportent l'exercice de hautes responsabilités dans les domaines énumérés ci-dessus. Ils ont vocation à diriger ou à coordonner les activités de plusieurs services ou groupes de services. Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 susvisée peuvent exercer les fonctions d'architecte. Les ingénieurs en chef territoriaux exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé. Ils peuvent également occuper l'emploi de directeur général des services techniques des communes ou de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.
	Ingénieur	Les ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, notamment dans les domaines relatifs : 1° A l'ingénierie ; 2° A la gestion technique et à l'architecture ; 3° Aux infrastructures et aux réseaux ; 4° A la prévention et à la gestion des risques ; 5° A l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages ; 6° A l'informatique et aux systèmes d'information. Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou la conduite de projets.

Filière	Cadres d’emplois	Missions
		Ils sont chargés, suivant le cas, de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions relevant de plusieurs services techniques. Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 susvisée peuvent exercer les fonctions d'architecte. Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les offices publics de l'habitat, les laboratoires d'analyses et tout autre établissement public relevant de ces collectivités. Ils peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants. En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Culturelle : **Patrimoine**	**Conservateur du patrimoine**	Les conservateurs territoriaux du patrimoine constituent un cadre d'emplois culturel et scientifique de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de conservateur et de conservateur en chef. Les conservateurs territoriaux du patrimoine exercent des responsabilités scientifiques et techniques visant à étudier, classer, conserver, entretenir, enrichir, mettre en valeur et faire connaître le patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Ils peuvent participer à cette action par des enseignements ou des publications. Ils organisent à des fins éducatives la présentation au public des collections qui leur sont confiées et participent à l'organisation des manifestations culturelles, scientifiques et techniques, ayant pour objet de faciliter l'accès du public, notamment scolaire, à la connaissance et à la découverte de l'environnement. Ils participent au développement de la recherche dans leur domaine de spécialité. Ils concourent à l'application du code du patrimoine. Ils peuvent être appelés à favoriser la création littéraire ou artistique dans leur domaine de compétence particulier. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements ou services assurant les missions mentionnées au premier alinéa du présent article qui ont une importance comparable à celle des établissements ou services similaires de l'Etat auxquels sont affectés des conservateurs du patrimoine. Ils ont vocation à occuper les emplois de direction de ces établissements et services. Les conservateurs en chef territoriaux du patrimoine peuvent être chargés des fonctions d'encadrement, de coordination ainsi que de conseils ou d'études comportant des responsabilités particulières. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements ou services assurant les missions mentionnées au premier alinéa de l'article 2.
	Attaché de conservation du patrimoine	Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine constituent un cadre d'emplois culturel de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois ne comprend qu'un seul grade. Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine participent à l'étude, au classement, à la conservation, l'entretien, l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Ils contribuent à faire connaître ce patrimoine par des expositions, des enseignements, des publications ou toute autre manifestation ayant pour objet de faciliter l'accès du public à la connaissance et à la découverte du patrimoine. Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services communaux ou régionaux d'archives, des services d'archéologie ou des établissements contrôlés assurant les missions mentionnées au deuxième alinéa du présent article. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur du patrimoine, les attachés de conservation ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur du patrimoine ou à diriger l'un des secteurs d'activités de l'établissement.

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Culturelle : **Bibliothèques**	**Conservateur de bibliothèques**	Les conservateurs territoriaux de bibliothèques constituent un cadre d'emplois culturel de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de conservateur et de conservateur en chef. Les conservateurs territoriaux de bibliothèques constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine et du développement de la lecture publique. Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues de collections sont établis sous leur responsabilité. Ils peuvent participer à la formation de professionnels et du public dans le domaine des bibliothèques, de la documentation et de l'information scientifique et technique. Ils exercent leurs fonctions dans les bibliothèques municipales classées et les bibliothèques départementales de prêt. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les bibliothèques contrôlées ou services en dépendant qui remplissent la condition d'être implantés dans une commune de plus de 20 000 habitants ou dans un établissement public local assimilé à une commune de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Les conservateurs territoriaux de bibliothèques peuvent en outre exercer des fonctions de direction dans les bibliothèques contrôlées ou services en dépendant dans les autres communes ou établissements, sous réserve que la bibliothèque soit inscrite, en raison de la richesse de son fonds patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région. Les conservateurs territoriaux de bibliothèques ont vocation à occuper les emplois de direction des établissements ou services mentionnés au quatrième alinéa ci-dessus. Les conservateurs en chef assument des responsabilités particulières en raison de l'importance des collections ou des missions scientifiques ou administratives qui leur sont confiées. Ils exercent leur fonctions dans les bibliothèques implantées dans une commune de plus de 40 000 habitants ou un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Ils peuvent en outre exercer leurs fonctions dans les autres communes ou établissements, sous réserve que la bibliothèque soit inscrite, en raison de la richesse de son fond patrimonial, sur une liste établie par le préfet de région.
	Bibliothécaire	Les bibliothécaires territoriaux sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes : 1. Bibliothèques ; 2. Documentation. Ils participent à la constitution, l'organisation, l'enrichissement, l'évaluation et l'exploitation des collections de toute nature des

Filière	Cadres d'emplois	Missions
		bibliothèques, à la communication de ces dernières au public ainsi qu'au développement de la lecture publique. Ils concourent également aux tâches d'animation au sein des établissements où ils sont affectés. Ils ont vocation à assurer la recherche, la constitution, le classement, la conservation, l'élaboration, l'exploitation et la diffusion de la documentation nécessaire aux missions des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services de documentation et des établissements contrôlés assurant les missions mentionnées aux deuxième et troisième alinéas du présent article. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur de bibliothèques, les bibliothécaires territoriaux ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur de bibliothèques ou à diriger l'un des secteurs d'activités de l'établissement.
Culturelle : **Enseignement artistique**	**Directeur d'Etablissement d'enseignement artistique**	Les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique constituent un cadre d'emplois culturel de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de directeur de 2e catégorie et de directeur de 1re catégorie. Ce cadre d'emplois comprend deux spécialités : 1. Musique, danse et art dramatique ; 2. Arts plastiques. Les membres du cadre d'emplois sont chargés de l'organisation pédagogique et administrative de l'établissement et peuvent, en outre, assurer un enseignement portant sur la musique, la danse, les arts plastiques ou l'art dramatique. Ils sont affectés, selon leur spécialité, soit dans un établissement dispensant un enseignement de musique complété, le cas échéant, d'un enseignement de danse et d'art dramatique, soit dans un établissement dispensant un enseignement d'arts plastiques. La première des deux spécialités mentionnées au premier alinéa du présent article est désignée dans la suite du présent décret : spécialité Musique. Les directeurs d'établissement d'enseignement artistique exercent leurs fonctions, suivant leur spécialité, dans des établissements locaux d'enseignement artistique contrôlés par l'Etat, à savoir : 1° Les conservatoires à rayonnement régional ; 2° Les conservatoires à rayonnement départemental ; 3° Les établissements d'enseignement des arts plastiques habilités à délivrer un enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat et sanctionnant un cursus d'au moins trois années ; 4° Les établissements d'enseignement des arts plastiques habilités à délivrer la première ou les deux premières années du cursus conduisant à un diplôme d'Etat. La liste de ces établissements est fixée par arrêté conjoint du ministre de la culture et du ministre chargé des collectivités territoriales. Les directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 1re catégorie exercent leurs fonctions dans les établissements mentionnés aux 1° et 3° ci-dessus. Les directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie exercent leurs fonctions dans les établissements

Filière	Cadres d'emplois	Missions
		mentionnées aux 2° et 4° ci-dessus. Ils peuvent également exercer les fonctions d'adjoint au directeur d'un conservatoire à rayonnement régional ou d'un conservatoire à rayonnement départemental.
	Professeur enseignement artistique	Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique constituent un cadre d'emplois culturel de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de professeur d'enseignement artistique de classe normale et de professeur d'enseignement artistique hors classe. Les professeurs d'enseignement artistique exercent leurs fonctions, selon les formations qu'ils ont reçues, dans les spécialités suivantes : 1° Musique ; 2° Danse ; 3° Art dramatique ; 4° Arts plastiques. Les spécialités Musique, Danse et arts plastiques comprennent différentes disciplines. Pour les spécialités Musique, Danse et Art dramatique, ils exercent leurs fonctions dans les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal classés par l'Etat. Pour la spécialité Arts plastiques, ils exercent leurs fonctions dans les écoles régionales ou municipales des beaux-arts habilitées par l'Etat à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou diplôme agréé par l'Etat. Les professeurs d'enseignement artistique assurent un enseignement hebdomadaire de seize heures. Les professeurs d'enseignement artistique sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité du directeur de l'établissement d'enseignement artistique. Ils assurent la direction pédagogique et administrative des conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal et, par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa, des établissements d'enseignement de la musique, de la danse et de l'art dramatique non classés et des écoles d'arts plastiques qui ne sont pas habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat.

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Sociale **Médico-sociale**	**Médecins**	Les médecins territoriaux constituent un cadre d'emplois médico-social de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de médecin de 2e classe, de médecin de 1re classe et de médecin hors classe. Les médecins territoriaux sont chargés d'élaborer les projets thérapeutiques des services ou établissements dans lesquels ils travaillent. Ils sont également chargés des actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé. Ils participent à la conception, à la mise en œuvre, à l'exécution et à l'évaluation de la politique de leur collectivité en matière de santé publique. Dans le cadre de leurs attributions, ils peuvent se voir confier des missions de contrôle, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières. Ils peuvent assurer la direction des examens médicaux des laboratoires territoriaux. Ils peuvent collaborer à des tâches d'enseignement, de formation et de recherche dans leur domaine de compétence. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils veillent au respect du secret médical et des règles professionnelles. Les médecins territoriaux ont vocation à diriger les services communaux d'hygiène et de santé, les services départementaux de protection maternelle et infantile, de l'aide sociale et de santé publique. Ils peuvent également exercer la direction des laboratoires d'analyses médicales et des centres d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées.
	Sage-femme	Les sages-femmes territoriales constituent un cadre d'emplois médico-social de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de sage-femme de classe normale, de sage-femme de classe supérieure et de sage-femme de classe exceptionnelle. Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les collectivités et établissements visés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Les sages-femmes de classe exceptionnelle exercent des fonctions d'encadrement. Les fonctions de coordinatrice de l'activité des sages-femmes de classe exceptionnelle ne peuvent être assurées que par des sages-femmes de classe exceptionnelle comptant cinq années d'ancienneté dans ce grade.
	Cadre de santé paramédical	Les cadres territoriaux de santé paramédicaux constituent un cadre d'emplois médico-social de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de cadre de santé et de cadre supérieur de santé. Le grade de cadre de santé comporte deux classes. Les membres du cadre d'emplois exercent des fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification dans les domaines de la puériculture, des soins infirmiers, des activités de rééducation

Filière	Cadres d'emplois	Missions
		ou médico-techniques dans les collectivités et établissements visés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ils peuvent exercer des missions de chargé de projet. Les fonctionnaires du grade de cadre de santé exercent des fonctions correspondant à leur qualification et consistant à encadrer des équipes dans les établissements et services médico-sociaux, les laboratoires et les services chargés de l'accueil des enfants de moins de six ans. Ils peuvent exercer des missions communes à plusieurs structures internes de ces services. Les fonctionnaires du grade de cadre supérieur de santé animent et coordonnent les activités des établissements, laboratoires et services d'accueil mentionnés à l'alinéa précédent. Ils encadrent les cadres de ces établissements, laboratoires et services. Ils définissent les orientations relatives aux relations avec les institutions et avec les familles. Ils peuvent exercer dans les départements des fonctions de responsable d'unité territoriale d'action sanitaire et sociale ou occuper les emplois de responsable de circonscription et de conseiller technique. Les responsables de circonscription sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale de l'administration départementale, de définir les besoins et de mettre en œuvre dans leurs circonscriptions la politique du département en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans ce secteur. Les conseillers techniques sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale de l'administration départementale, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription.
	Psychologue	Les psychologues territoriaux constituent un cadre d'emplois médico-social de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de psychologue de classe normale et de psychologue hors classe. Les psychologues territoriaux exercent les fonctions, conçoivent les méthodes et mettent en œuvre les moyens et techniques correspondant à la qualification issue de la formation qu'ils ont reçue. A ce titre, ils étudient, au travers d'une démarche professionnelle propre, les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité. " Ils contribuent à la détermination, à l'indication et à la réalisation d'actions préventives et curatives et collaborent aux projets de service ou d'établissement des régions, des départements et des communes par la mise en œuvre de leur démarche professionnelle propre, tant sur le plan individuel, familial qu'institutionnel, dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance, de la protection maternelle et infantile et dans tout domaine à caractère social. " Ils entreprennent et suscitent tous travaux, recherches ou formations que nécessitent l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de leur action et participent à ces travaux, recherches ou formations. Ils peuvent collaborer à des actions de formation. "

Filière	Cadres d'emplois	Missions
	Puéricultrice	Les puéricultrices territoriales constituent un cadre d'emplois médico-social de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de puéricultrice et de puéricultrice hors classe. Le grade de puéricultrice comporte une classe normale et une classe supérieure. Les puéricultrices territoriales exercent les fonctions définies à l'article R. 4311-13 du code de la santé publique dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics, dans le cadre de la protection maternelle et infantile, ainsi qu'au sein des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans relevant de ces collectivités ou établissements publics, dans les conditions fixées par les articles R. 2324-16 et R. 2324-17 du code de la santé publique. Les puéricultrices peuvent exercer les fonctions de directrice d'établissement ou de service d'accueil des enfants de moins de six ans relevant des collectivités ou établissements publics précités, dans les conditions prévues par les articles R. 2324-34 et R. 2324-35 du code de la santé publique.
	Infirmier en soins généraux	Les infirmiers territoriaux en soins généraux constituent un cadre d'emplois médico-social de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades d'infirmier en soins généraux et d'infirmier en soins généraux hors classe. Le grade d'infirmier en soins généraux comporte une classe normale et une classe supérieure. Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Dans les conditions et les domaines prévus par l'article L. 4311-1 du code de la santé publique, ils accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre du rôle propre qui leur est dévolu.
Sociale : **Médico-Technique**	**Biologiste, vétérinaire et pharmacien**	Les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux constituent un cadre d'emplois médico-technique de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale, de biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe et de biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle. Dans les limites de leur spécialité, les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux exercent leurs fonctions dans les domaines du diagnostic, du traitement et de la prévention des maladies humaines ou animales, de la surveillance de l'hygiène, de l'eau et des produits alimentaires, et sont chargés de procéder aux examens médicaux, chimiques et bactériologiques ou d'en surveiller l'exécution. Ils peuvent être chargés de la direction, de l'organisation et du fonctionnement du laboratoire dans lequel ils travaillent. Ils peuvent participer à des actions d'enseignement, de formation et de recherche dans leurs domaines d'activité. Un emploi supplémentaire de directeur de laboratoire peut être créé dans les conditions suivantes : 1° Lorsque l'effectif à encadrer est égal ou supérieur à vingt agents et égal ou inférieur à cinquante ; 2° Au-delà, par tranche de trente agents.

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Sociale : Secteur Social	**Conseiller socio-éducatif**	Les conseillers territoriaux socio-éducatifs constituent un cadre d'emplois social de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de conseiller socio-éducatif et de conseiller supérieur socio-éducatif. I. Les membres du cadre d'emplois participent à l'élaboration des projets thérapeutiques, éducatifs ou pédagogiques mis en œuvre dans les services des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils ont pour mission *d'encadrer* notamment des personnels sociaux et éducatifs de l'établissement ou du service de la collectivité. Ils sont chargés, dans leurs fonctions d'encadrement des équipes soignantes et éducatives, de l'éducation des enfants et des adolescents handicapés, inadaptés ou en danger d'inadaptation ainsi que de la prise en charge des adultes handicapés, inadaptés, en danger d'inadaptation ou en difficulté d'insertion. Ils définissent les orientations relatives à la collaboration avec les familles et les institutions. Les membres du cadre d'emplois peuvent diriger un établissement d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Dans les départements, ils peuvent occuper les emplois de responsable de circonscription et de conseiller technique. Les responsables de circonscription sont chargés, dans leur circonscription d'action sanitaire et sociale, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer ou de coordonner l'action des agents du département travaillant dans le secteur sanitaire et social. Les conseillers techniques sont chargés, sous l'autorité du responsable de l'action sanitaire et sociale du département, de définir les besoins et de mettre en œuvre la politique du département dans les secteurs qui sont de sa compétence en matière sanitaire et sociale et d'encadrer, le cas échéant, l'action des responsables de circonscription. II. Les fonctionnaires du grade de conseiller supérieur socio-éducatif exercent des fonctions correspondant à leur qualification et consistant à encadrer des fonctionnaires du grade inférieur du cadre d'emplois et les personnels sociaux et éducatifs, et à diriger une ou plusieurs circonscriptions d'action sociale ou services d'importance équivalente dans un établissement ou une collectivité. Sous l'autorité du directeur général des services, ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif.

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Sportive	**Conseiller des APS**	Les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives constituent un cadre d'emplois sportif de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de conseiller et de conseiller principal. " Le grade de conseiller principal comporte deux classes. " Les membres du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics, dont le personnel permanent affecté à la gestion et à la pratique des sports est supérieur à dix agents. Ils sont chargés d'assurer la responsabilité de l'ensemble des activités et conçoivent à partir des orientations définies par l'autorité territoriale les programmes des activités physiques et sportives. Ils assurent l'encadrement administratif, technique et pédagogique des activités physiques et sportives y compris celles de haut niveau. A ce titre, ils conduisent et coordonnent des actions de formation de cadres. Ils assurent la responsabilité d'une équipe d'éducateurs sportifs. Les titulaires du grade de conseiller territorial des activités physiques et sportives principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les départements, les régions ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Police municipale	**Directeur de police municipale**	Les directeurs de police municipale constituent un cadre d'emplois de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de directeur de police municipale et de directeur principal de police municipale. I. - Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les communes et dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale. Ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale. A ce titre : 1° Ils participent à la conception et assurent la mise en œuvre des stratégies d'intervention de la police municipale ; 2° Ils exécutent, sous l'autorité du maire, dans les conditions fixées par les lois du 15 avril 1999, du 15 novembre 2001, du 27 février 2002 et du 18 mars 2003 susvisées, les missions relevant de la compétence de celui-ci, en matière de prévention et de surveillance du bon ordre de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques ; 3° Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée ; 4° Ils assurent l'encadrement des fonctionnaires des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale dont ils coordonnent les activités. II. - Les directeurs principaux de police municipale encadrent les fonctionnaires du grade de directeur de police municipale et l'ensemble des personnels du service de police municipale. La nomination d'un directeur principal de police municipale ne peut intervenir que si, à la date de cette nomination, les effectifs du service de police municipale comportent au moins deux directeurs de police municipale.

Filière	Cadres d'emplois	Missions
Sapeurs-pompiers professionnels	**Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de SPP**	Les capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels constituent un cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel. Les capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels exercent leurs fonctions dans les services d'incendie et de secours mentionnés à l'article L. 1424-1 du code général des collectivités territoriales pour l'accomplissement des missions définies à l'article L. 1424-2 du même code. Ils sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité des directeurs départementaux des services d'incendie et de secours. Les capitaines de sapeurs-pompiers professionnels coordonnent les opérations et dirigent, selon les qualifications qu'ils détiennent, les personnels et les moyens dans les missions dévolues aux services d'incendie et de secours. Il peut leur être confié des fonctions techniques, administratives et de formation. Les capitaines exercent les fonctions de chef de colonne. Ils peuvent occuper celles de chef de centre de secours, de chef de centre de secours principal ou de chef de service dans un centre, un groupement ou une direction. Les commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels sont chargés de préparer et mettre en œuvre les décisions de leurs autorités d'emploi. Ils assurent les tâches de conception, d'encadrement et de commandement des personnels placés sous leur autorité, conformément aux règlements du service départemental d'incendie et de secours dans lequel ils sont en fonction. Ils peuvent occuper les fonctions de chef de site, chef de poste de commandement, commandant des opérations de secours. Les commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels peuvent être chargés des emplois de direction des services d'incendie et de secours dans les conditions fixées par le décret du 30 juillet 2001 susvisé.
	Médecin et pharmacien de SPP	Les médecins et pharmaciens membres du service de santé et de secours médical constituent un cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades de médecin et pharmacien de 2e classe, de médecin et pharmacien de 1re classe, de médecin et pharmacien hors classe et de médecin et pharmacien de classe exceptionnelle. Les médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels exercent leurs fonctions dans les services départementaux d'incendie et de secours au sein du service de santé et de secours médical mentionné à l'article L. 1424-1 du code général des collectivités territoriales. Ils participent aux missions définies à l'article R. 1424-24 du même code. Ils sont placés sous l'autorité du médecin-chef mentionné à l'article R. 1424-26 de ce code et relèvent de leur chef de centre ou du chef d'un des services mentionnés à l'article R. 1424-1 du même code. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont tenus au secret médical et au respect des règles professionnelles.

Filière	Cadres d’emplois	Missions
	Infirmier de SPP	Les infirmiers de sapeurs-pompiers constituent un cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie B au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Ce cadre d'emplois comprend les grades d'infirmier, d'infirmier principal et d'infirmier-chef. Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les services départementaux d'incendie et de secours au sein du service de santé et de secours médical mentionné à l'article L. 1424-1 du code général des collectivités territoriales. Ils participent principalement aux missions définies à l'article R. 1424-24 du même code. Ils sont placés sous l'autorité du médecin-chef, mentionné à l'article R. 1424-26 de ce code, et relèvent de leur chef de centre ou du chef d'un des services mentionnés à l'article R. 1424-1 du même code. Les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels sont soumis aux règles professionnelles des infirmiers fixées par le décret du 16 février 1993 susvisé et aux règles relevant du code de la santé publique.

1) Audition de Marine DARNAULT
Cheffe du bureau de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Direction générale de la cohésion sociale -Service des droits des femmes et de l'égalité
3 mai 2016

1. Les chiffres clés de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale
Source chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2015 (chiffres 2013)

61 % des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes (FPT) dont la moyenne d'âge est de 44,5 ans pour les femmes (contre 44,2 ans pour les hommes).

Les femmes en catégorie A représentent 61 % des agents de la FPT : 52% dans les emplois de direction, dont 28% dans les emplois supérieurs et de direction (ESD).

Elles sont 95 % dans les filières sociale et médico-sociale, 82% administrative, 78% médico-technique, 71% animation et 63% culturelle Elles ne sont que 5 %) dans les filières les moins féminisées que sont les filières Incendie et secours, 21 %, Sécurité - Police municipale et (28 %) Sport. En revanche elles sont à, 95 % des assistant-e-s maternel-le-s.

Elles sont à 58% titulaires et 67% contractuelles.

A 29% elles détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur (21 % des hommes).

Leur salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est de 1 769 euros pour les femmes (contre 1 963 euros pour les hommes).

Enfin, 96% des agents en congé parental sont des femmes.

2. La mise en œuvre de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans la fonction publique territoriale

Trois dispositifs exemplaires dans cette loi :
- le rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction ;
- la conditionnalité de l'accès aux marchés publics.

2.1 ***Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes***

Dans son article 61, la loi pour l'égalité réelle mentionne l'obligation pour l'exécutif des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants, des départements et des régions de mettre en place un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Il est complété par **L'article 77** qui instaure la même obligation pour la Guyane et la Martinique.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales fait application des articles 61 et 77 en précisant le contenu de ce rapport, pour la Métropole, la Guyane et la Martinique.

Cette obligation entre en vigueur pour les budgets présentés à compter du 1er janvier 2016, sauf pour les régions dont le périmètre a changé en vertu de la loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, pour lesquelles cette obligation s'applique aux budgets présentés à compter du 1er janvier 2017.

Le rapport présente les politiques menées par la collectivité territoriale sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

La mise en œuvre de l'article 61 donne lieu actuellement à des travaux auxquels la DGCS contribue conjointement avec la DGCL et le centre Hubertine Auclert (dans le cadre de leur CPO), à l'élaboration d'un guide d'accompagnement pour faciliter la mise en œuvre de cette mesure. Un groupe de travail a été constitué avec quelques collectivités territoriales afin de produire cet outil au plus près des besoins d'ici la fin du 1er semestre 2016.

2.2 Les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction

L'article 68 de la loi du 4 août a modifié et complété le dispositif prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 modifie le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants des trois fonctions publiques afin de tenir compte des dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les nominations dans les emplois supérieurs et de direction de l'Etat, des régions, des départements ainsi que des communes, des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, et de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe, dans le cadre du calendrier suivant :

- pour 2013 et 2014, 20% de nominations de femmes ;
- pour 2015 et 2016, 30% de nominations de femmes ;
- à partir du 1er janvier 2017, 40% de nominations de femmes.

Les articles 3 et 5 du décret modifié n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, précisent que le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 60 000 € ou à 90 000 € selon les fonctions pour les nominations prononcées à compter de 2015. Au demeurant, aucun dispositif n'est prévu pour la collecte et l'utilisation de ce financement.

Afin d'améliorer le processus de nomination, il serait pertinent de renforcer l'effectivité du droit par un système de contrôle. A cet effet, la mise en place d'un suivi quantitatif de l'application des quotas devrait être garantie par la construction d'indicateurs dédiés et automatisée dans les bases de données publiques.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) suit mensuellement le taux de féminisation des nominations dans les emplois de direction et les primo-nominations dans ces mêmes emplois.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pourrait organiser également une étude sur le nombre de femmes et sa progression dans les emplois de direction des collectivités locales visées par la loi. Celle-ci pourrait être utilisée à des fins de formation pour les publics d'agents territoriaux.

2.3 La conditionnalité de l'accès aux marchés publics

En application de l'article 16 de la loi du 4 août 2014 et de l'ordonnance du 15 décembre 2015, toute entreprise qui souhaite soumissionner à un marché public, doit fournir à l'appui de son dossier un Rescrit Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce document, transmis sur demande par la DIRECCTE sous deux mois (silence valant refus) prouve que l'entreprise respecte ses obligations législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle (signature d'un accord d'égalité professionnelle, ou à défaut d'un plan unilatéral d'action).

3. Les outils conventionnels et les dispositifs incitatifs

3.1 La déclinaison du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce protocole, signé le 8 mars 2013 dans la fonction publique, a réuni les représentants du gouvernement, de l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs des trois fonctions publiques. Les quatre axes de travail choisis par le gouvernement pour rendre effective l'égalité professionnelle au sein des trois fonctions publiques sont :

- le dialogue social ;
- l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et la lutte contre toutes les violences ;
- les harcèlements moral et sexuel.

Pour s'assurer de la mise en œuvre des 15 mesures définies, un bilan portant sur leur réalisation effective est présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique, à l'occasion de l'examen du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.**

3.2 Le label Egalité professionnelle

Aujourd'hui, 6 collectivités territoriales sont labellisées sur 57 organismes labellisés, soit 10%:
Il s'agit des collectivités territoriales suivantes :

- Conseil régional de Bretagne ;
- Conseil régional de Picardie ;
- Conseil général des Côtes d'Armor ;
- Ville de Suresnes ;
- Ville de Rennes ;
- Rennes métropole.

L'apport de cette labellisation se révèle par une démarche volontariste vers l'égalité professionnelle :

- des progrès concrets en matière d'égalité professionnelle (amélioration des conditions pour les agents) ;
- une démarche concertée, avec la création d'instances spécifiques qui participent au dialogue social (observatoire de l'égalité, commission égalité…) ;
- une démarche d'exemplarité valorisante pour la structure ;
- une démarche en mode projet, évalué par un tiers ;
- l'inscription dans un processus vertueux permettant de capitaliser sur les actions déjà mises en œuvre et d'élaborer un nouveau plan d'actions.

3.3 *Les territoires d'excellence*

Les partenariats dans les expérimentations Territoires d'Excellence ont associé largement les collectivités territoriales, et en premier lieu les régions. Les régions ont été partenaires des actions menées dans ce dispositif expérimental dans 16 % des actions, tandis que les communes l'ont été pour 6% des actions.
On peut constater que l'engagement financier du réseau « droits des femmes » est au même niveau d'engagement que celui des régions avec un montant (16%).

2) Audition de Sophie POCHIC, sociologue CNRS, Centre Maurice Halbwachs, Paris ”L'égalité professionnelle femme/homme dans la fonction publique : les nouvelles lois ont-elles poussé à une amélioration de la situation des femmes ?”

Merci beaucoup à Jésus de Carlos et Daniel Leroy pour leur invitation à participer à vos travaux dans le cadre de votre groupe de travail sur la catégorie A.

La question de l'égalité professionnelle dans les fonctions publiques est un enjeu central pour deux raisons :

- malgré sa forte féminisation (61% de femmes en 2011, dont 54% FPE, 61% FPT et 77% FPH), et la quasi-parité au niveau des cadres, la fonction publique française reste traversée par de profondes inégalités entre femmes et hommes, que ce soit en termes de carrière ou de rémunération
- elle pèse un poids énorme dans l'emploi des femmes, avec près de 45% des femmes en emploi qui travaillent dans ces secteurs (administration, éducation, santé, sanitaire et social), sous statut de fonctionnaire ou pas

Pour cette raison, toute avancée dans l'égalité F-H dans les fonctions publiques aura des répercussions très importantes pour l'égalité F-H au niveau national.

L'égalité intégrée désormais au cœur des politiques publiques

J'aimerais tout d'abord revenir avec vous sur le rapport de la fonction publique à l'égalité professionnelle. Au-delà de la formalisation juridique de l'égalité des sexes, la fonction publique a été pendant longtemps délaissée par les politiques égapro, focalisées sur les incitations à la négociation collective en entreprise. Les responsables politiques étaient souvent convaincus que **l'égalité de traitement** était résolue par l'égalité formelle prévue par le statut de la fonction publique, les grilles de rémunération et les concours.

La **loi Génisson du 9 mai 2001** relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes inscrit les premières mesures contraignantes pour la fonction publique, bien que surtout **symboliques** et en retrait par rapport aux textes encadrant les entreprises :

- obligation d'analyse chiffrée (via un rapport de situation comparée tous les deux ans)
- autorisation de quotas visant une « représentation équilibrée entre les femmes et les hommes » dans les jurys de recrutement, les Commissions Administratives Paritaires et les organismes consultatifs.

Ces dispositions sont complétées en 2008 par une **Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique** et en 2011 par le **Rapport Guégot** sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique qui, dans la lignée de la loi Copé-Zimmermann, préconise l'adoption de quotas pour « forcer » la représentation équilibrée au sommet de l'Etat (Bui- Xuan, 2012).

C'est vraiment la **loi Sauvadet du 12 mars 2012** qui portait pourtant principalement sur un autre sujet (la titularisation des précaires de la fonction publique) qui marque une **rupture**[1]. Elle intègre d'une part l'obligation de **rapports annuels sur l'égalité professionnelle** dans le cadre du bilan social présenté en comité technique (obligation du RSC - Rapport de Situation).

[1] Votés à la fin de la mandature du précédent gouvernement, les décrets d'application de la loi du 12/03/2012 publiés JO 01/01/2014

Comparée qui existe depuis 1983 dans le secteur privé, *on est donc loin d'une révolution... beaucoup de directions, établissements et collectivités territoriales sont encore en retard sur ce point minimal*) et des améliorations sur le droit à l'avancement en cas de congé maternité (ce qui vise à intégrer une jurisprudence européenne, et qui là aussi a été instauré dès 2006 dans le secteur privé). Cette loi a surtout été médiatisée parce qu'elle a instauré des **quotas de 40%** de chaque sexe minimum pour les primo-nominations aux emplois d'encadrement supérieur à partir de 2017, ainsi que pour les jurys de concours, les Commissions Administratives Paritaires et les organes consultatifs.
Cette volonté de l'Etat est réaffirmée en **2013** par la signature avec les syndicats d'un **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans la fonction publique puis l'adoption d'une nouvelle **Charte pour la promotion de l'égalité** et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.
Ces textes visent à *« réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics »* à travers une révision ambitieuse de leurs politiques de ressources humaines (dialogue social, recrutement, rémunération, formation, harcèlement sexuel, etc…).

Enfin, la **loi du 4 août 2014 pour une égalité réelle entre les femmes** et les hommes a renforcé des dispositions prévues dans la loi Sauvadet en augmentant à 50% la part minimum de chaque sexe au sein des conseils d'administrations ou équivalent des établissements publics et en avançant à 2016 l'obligation de 40% de chaque sexe minimum pour les nominations aux emplois supérieurs. Cette première « loi-cadre » sur l'égalité apporte peu de mesures nouvelles concernant l'égalité au travail, par contre elle porte le projet d'une «égalité intégrée» au cœur de l'action publique (notion de «*gender mainstreaming*» qui vient de l'Union européenne), d'établissement de RSC pour les collectivités territoriales (article 61) et intègre de réelles avancées sur la question des violences faites aux femmes et une définition juridique précise de la notion d'agissement sexiste.

S'il est encore trop tôt pour dresser un bilan, moins de deux ans après, on peut déjà signaler deux éléments à retenir.

1/ Les textes n'ont des effets que s'il y a ensuite la **volonté politique** de les appliquer, de mettre en œuvre les engagements. Un **Ministère des droits des femmes, plein et entier,** avec une ministre très légitime (ancienne porte-parole) et convaincue sur ce dossier, Najat Vallaud Belkacem, a porté cette ligne d'égalité intégrée ou approche transversale :

- a obligé chaque Ministère à donner sa **feuille de route et son plan d'égalité,** c'est-à-dire l'intégration de l'égalité interne en tant qu'employeur, et de l'égalité externe, en tant que pourvoyeur de services publics.
- a imposé des **études d'impact** (qui sont consultables) : vise à évaluer l'effet des projets de loi sur l'égalité, ou encore par le conditionnement des subventions d'Etat à des objectifs en matière d'égalité.
- l'intégration de la question des **violences faites aux femmes**, et du **harcèlement sexuel au travail** (l'administration est là en avance par rapport aux entreprises, très mal à l'aise sur ce sujet). Plusieurs ministères sont mobilisés dans le cadre du **4ème plan de lutte contre les violences faites aux femmes** afin qu'aucune violence ne reste sans réponse, que les victimes soient accompagnées et la récidive prévenue.

Le progressif effacement des droits des femmes, passé de Ministère plein et entier à un secrétariat d'Etat (Pascale Boistard), puis aujourd'hui son rattachement au Ministère de la famille, de l'enfance et des droits d'Etat n'est en cela pas un signe encourageant.

2/ L'**obligation de transparence et de mesures chiffrées** pour tous les employeurs publics (Ministères, établissements publics) est une **réelle avancée**.
Vous pouvez d'ailleurs consulter en ligne le dernier *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* de 2014 qui présente des données sexuées et des analyses sur les trois versants de la fonction publique.

Objectiver les inégalités est un préalable, que ce soit pour les syndicats ou pour les femmes elles-

mêmes pour se sensibiliser et se mobiliser contre les discriminations. Sans chiffre, on reste dans des impressions personnelles, l'employeur peut toujours dire que ce sont des prises de positions idéologiques et non basées sur des faits. Dans une orientation des politiques publiques de plus en plus marquées par **l'emprise des chiffres et des indicateurs**, c'est un pas essentiel, qui a rappelé par exemple les inégalités de promotion et de rémunération.
Le Centre Hubertine Auclert (centre de ressources régionale IDF sur l'égalité FH) a sorti en 2016 un guide *Réaliser un rapport de situation comparé*, très bien fait, qui donne des lignes directrices et des exemples[2]. Pour les collectivités territoriales, le **décret n° 2015-761 du 24 juin 2015** est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Celui-ci doit s'attacher à trois grandes thématiques :

- La politique de ressources humaines de la collectivité ;
- Les actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques
- Les moyens mobilisés à cette fin, notamment au travers de la commande publique

Ce bilan et ces orientations concernent les rémunérations et les parcours professionnels, les actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Dans un des Ministères financiers sur lesquels nous avons des enquêtes pour la DGAP [Marry et al., 2015], ces rapports sont de plus en plus complets, avec toujours plus de tableaux et d'indicateurs, des camemberts et des graphiques. Par contre, encore faut-il être **formés et informés** pour pouvoir interpréter ces tableaux, et surtout en dégager des pistes d'action et pouvoir en discuter avec les syndicats. Par exemple, un écart de rémunération positif pour des femmes dans les catégories intermédiaires (B) ne signifie par exemple par un traitement de faveur, mais que les femmes restent davantage bloquées, passent moins en catégorie A et donc sont au maximum de leur grille.
Mais les personnes qui réalisent ces statistiques, au niveau des RH, ne sont pas toujours formés à l'égalité F-H et aux études de genre. Il manque souvent la **synthèse** de ces informations, avec des commentaires sur les évolutions et les principales difficultés, et surtout un **bilan des actions** qui avaient été projetés, les ressources utilisées, et une programmation pluriannuelle des actions à venir.

A partir d'une enquête qualitative que nous avons réalisée sur le plafond de verre dans les Ministères, rapport réalisé pour la DGAFP [Marry et al, 2015], je vais me focaliser sur la question de l'égalité dans la carrière, souvent désigné par le terme "plafond de verre". Même si cette étude ne concerne que la fonction publique d'Etat, quelques éléments sont sans doute transposables à la fonction publique territoriale.

[2] http://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-rsc-cha-web.pdf

Plafond de verre : quelles avancées réelles de l'égalité ?

Révélateur d'une focale progressivement portée sur le sommet des hiérarchies professionnelles, les **seules mesures coercitives, avec sanctions et suivies au plus haut sommet de l'Etat,** les « nominations équilibrées », sont à destination des cadres dirigeantes.

Les quotas : un instrument efficace et/ou une opportunité pour les plus dotées ?

Le dispositif des nominations équilibrées paraît par exemple avoir été **très efficace sur le haut des organigrammes** de la fonction publique d'Etat (emplois laissés à la décision du gouvernement et emplois de direction d'administration centrale), avec plus d'un tiers de femmes dans les primo-nominations en 2013.
Au sein des **administrations centrales de Bercy**, les nominations dans des emplois de direction ont ainsi concerné 29% de femmes (soit 18 femmes) en 2012, taux monté à 44% de femmes (soit 23 femmes) en 2013 et à 35% de femmes en 2014.
Au sein d'une même direction de Bercy, la situation s'avère cependant contrastée entre les services des administrations centrales, proches et sous le regard du politique, avec un fort turn-over, et les **services déconcentrés, avec une forte stabilité des directeurs**. En 2009, la féminisation des emplois de direction des services déconcentrés de Bercy était ainsi deux fois plus faible qu'en administration centrale (14% contre 28%).
Le dispositif de suivi des nominations équilibrées révèle ainsi que les emplois de direction spécifiques à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), en services déconcentrés, sont moins féminisés que la moyenne en 2013 (21% de femmes nommées, soit 12 femmes). Le décalage avec l'objectif des 30% (et à terme des 40%) est "justifié" par leur faible présence dans les corps et grades « vivier » de ces postes (AFIP et AGFIP), majoritairement masculins (17% en 2013). Mais comment résoudre cette difficulté si on ne travaille pas sur l'égalité des chances F-H tout au long de la carrière ?
La politique de quotas semble ainsi avoir constitué un **contexte d'opportunité** pour des femmes déjà insérées dans la compétition pour les plus hauts postes, et notamment les rares femmes passées par la "voie royale" (ENA interne et début de carrière accéléré, avec passage par des cabinets ministériels) cf. (Jacquemart, Le Mancq, Pochic, 2016).
En privilégiant **le résultat à court terme**, les politiques de féminisation des élites professionnelles de l'administration agissent ainsi peu sur les mécanismes organisationnels et structurels de production des inégalités. Les femmes qui en bénéficient sont celles qui sont parvenues à **se conformer le plus au modèle de carrière existant,** modèle pourtant largement discriminant pour les femmes, au prix d'une intense délégation marchande et non- marchande du travail domestique et parental. Sur-sélectionnées socialement et scolairement, ces femmes présentent une forte homogénéité dans leur rapport au travail et à la carrière, peu distinctes de leurs homologues masculins.
Contrairement à leurs prédécesseures, ces femmes très dotées revendiquent désormais leur «droit à la carrière», à l'égal de leurs homologues et peuvent s'appuyer sur les politiques d'égalité des sexes pour dénoncer certaines inégalités voire une forme de sexisme au travail. L'ÉNA légitime et protège les femmes des discriminations ordinaires et leur offre des perspectives de carrières bien plus ouvertes, comme le souligne cette énarque : « *je pense que, pour une femme […] le fait d'avoir fait l'ÉNA est extrêmement protecteur parce que, dans notre société de castes et de diplômes, la légitimité de l'énarque […], dans le monde de la fonction publique, est plus importante que le déficit de sexe* ».
Elles défendent cependant **une « égalité élitiste** », limitée aux femmes « de talent » ou « à potentiel », comme elles, et apparaissent peu sensibles aux difficultés de carrière des autres femmes. Ainsi, consciente des difficultés de conciliation de certains jeunes parents, Margot n'apparaît pas très sensible à la question et indique même que le discours « *je veux être chef de service, j'ai trois enfants, et je ne serai jamais disponible après 19h* » n'est pas envisageable dans sa direction. En même temps qu'elles reconnaissent avoir bénéficié d'un contexte favorable de politique volontariste portée au plus haut, Margot et Catherine ont des interprétations relativement

individualistes et psychologisantes sur les freins aux carrières des femmes. Catherine considère ainsi qu'il y a des bonnes et des mauvaises manières de vivre le sexisme de son univers de travail, pour éviter le rejet : « *Vous arrivez dans un univers assez machiste mais de gens intelligents. Alors, soit quand ils vous font une plaisanterie, soit vous la prenez au premier degré, vous montez sur vos grands chevaux et vous expliquez que ce n'est pas possible, que la femme est l'égale de l'homme, je ne sais pas quoi... Soit vous rigolez avec eux, vous en rajoutez une couche, voilà.* »
Elle soutient cependant davantage que Margot la politique de féminisation volontariste du «vivier des potentiel.le.s», pour lutter contre l'«autocensure» des femmes compétentes, dans un climat de lutte pour les beaux postes.
Si elles ne sont pas sensibles aux questions d'égalité, de discrimination et de sexisme dans les interactions, elles sont aussi, comme leurs homologues masculins des « modernisatrices zélées » qui accompagnement les réorganisations et restructurations.
On n'observe donc pas d'**effet en cascade, ou effet descendant automatique,** de la féminisation des directions vers les femmes plus bas dans la hiérarchie (A, voire B ou C).
Cette nouvelle vigilance relative à l'égalité dans les administrations peut se conjuguer avec le renforcement de l'élitisme dans la sélection des dirigeantes, et **la dégradation de la condition des toutes les autres femmes,** et notamment les cadres moyens juste en dessous, qui sont extrêmement féminisées (beaucoup plus que dans le secteur privé) Au même moment, les réformes mises en œuvre peuvent dégrader les perspectives d'évolution et de conditions de travail d'autres femmes, notamment en catégories B et C, surtout si elles sont recrutées sur statut précaire ou que leurs activités sont externalisées.
Cette politique d'égalité des chances ne peut être déconnectée du contexte de réformes des fonctions publiques (LOLF et RGPP), réformes qui ne sont certes pas nouvelles, mais qui s'appliquent ici dans un contexte de réduction drastique des moyens et des effectifs. Ces restructurations des organisations publiques transforment leur périmètre, leur organisation du travail, leur localisation parfois et la « structure des opportunités » de promotion. Ces réorganisations modifient les qualifications mais aussi les « qualités » valorisées pour faire carrière, en valorisant certaines filières professionnelles au détriment d'autres, en accentuant des contraintes de mobilité géographique contrainte ou de « loyauté » affichée à la stratégie de la direction.

Le paradoxe : intensification du travail et souci d'articulation vie pro/vie perso

Les politiques d'égalité professionnelle, dans le public comme le privé, mettent souvent en avant des mesures pour favoriser la « conciliation » entre travail et vie privée, notamment pour les parents de jeunes enfants. Ces mesures financières ou matérielles visent à « neutraliser » les contraintes familiales des unes et des autres, via la délégation du travail domestique et parental à d'autres femmes, et à modifier les représentations sur la «parentalité» au travail. Mais **elles ne modifient en rien l'organisation collective de travail**. Dans un contexte de lutte des places, plus ou moins exacerbé par la réduction des effectifs, la norme de la « disponibilité extensive » pour se distinguer dans les sphères de l'encadrement et du pouvoir demeure. Beaucoup de femmes diplômées s'y conforment, via une délégation coûteuse financièrement et/ ou des sacrifices en terme de vie privée, tandis que d'autres vont se réfugier dans des postes d'experts, où l'on peut davantage « contrôler son temps », au prix d'un relatif plafonnement de carrière (Marry et al., 2015).
De manière paradoxale, les transformations actuelles des fonctions publiques (organisation par projet, gestion par indicateurs, fusions-restructurations avec réduction des coûts et des effectifs, coordination d'intervenants multiples) vont même à l'encontre d'une meilleure « conciliation » puisqu'ils génèrent une sous-estimation systématique de la charge de travail réelle, et ce dans tous les secteurs. Le contexte des réformes successives de l'Etat, particulièrement dans les postes exposés aux rythmes des cabinets ministériels, et la réduction des effectifs et des moyens, ont ainsi **intensifié la charge de travail** des postes de chef.fe.s de service ou de bureau, avec parfois l'obligation d'assurer deux postes de front (quand le remplaçant n'a pas encore été, ou ne sera pas remplacé) ou de gérer de multiples missions toutes urgentes. Les initiatives des services de Ressources Humaines, comme les chartes des temps ou la formation obligatoire sur les discriminations pour tou.te.s les agent.e.s développée par des directions d'un Ministère étudié,

paraissent alors **plus symboliques qu'efficaces sur le rythme de travail** attendu à tous les niveaux de responsabilités.
Les postes de cadres encadrants sont en effet caractérisés par une exigence horaire très forte : nos interviewé.e.s arrivent au bureau entre 8h30 et 9h30 le matin, et ne repartent pratiquement jamais avant 18h30, plus souvent entre 19h30 et 20h30, voire plus tard pour certains postes à plus hautes responsabilités. Une des directions étudiées à Bercy se caractérise par des horaires particulièrement extensifs. Aussi, la frontière entre activité professionnelle et autres activités, qu'elle soit géographique (refus de travailler en dehors du bureau) et/ou temporelle (refus de travailler le soir et/ou le weekend, ainsi que pendant les vacances), est souvent revendiquée par nos enquêté.e.s, mais loin d'être respectée, particulièrement dans les postes de dirigeant.e.s. Les exigences des élus politiques auprès de l'administration (exemple : cabinets ministériels) contribuent fortement à la **dérégulation des horaires de travail**. On a donc une situation parfois contrastée, avec des hommes cadres et dirigeants dans la fonction publique qui se présentent comme des patrons "modernes", attentifs à l'égalité et à la non- discrimination, mais qui en raison d'un temps de travail débordant, reconnaissent qu'ils doivent aussi leur carrière au fait d'avoir "une femme exceptionnelle" (qui a sacrifié sa propre carrière et s'occupe de toute la gestion privée de leur famille) (Jacquemart, 2014).

Une concurrence renforcée entre cadres supérieurs dans un contexte d'incertitude généralisée

D'autre part, les politiques de modernisation de l'Etat, bien que soutenues par les politiques d'égalité professionnelle, ont **renforcé la concurrence pour l'accès aux postes dirigeants**, dans des organigrammes déstabilisés et resserrés, restreignant ainsi les opportunités d'ascension des femmes moins dotées, socialement et scolairement.
Guidée par un objectif de rationalisation de l'action de l'État et de réduction des dépenses publiques, la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) a provoqué un rétrécissement du nombre de postes d'encadrement et des postes plus durs en termes de charge de travail, sous l'effet de la réduction du nombre de services (directions générales, sous-directions ou bureaux), particulièrement ressenti dans les services déconcentrés de l'État.
Ce contexte de concurrence accrue, à l'image des restructurations dans les entreprises, conduit à un net resserrement des opportunités d'ascension, particulièrement pour les femmes non- énarques, avec une plus grande stabilité des directeurs et directrices qu'en centrale. La réduction de postes dans l'encadrement supérieur liées aux fusions et restructurations de service ne s'est pas réalisée de manière équitable au sein de l'administration, elle a particulièrement touché les services déconcentrés.
A partir du simple taux de féminisation des nominations, on pourrait ainsi conclure que la situation s'est améliorée entre 2010 et 2011 en services déconcentrés de la DGFIP, avec 28% de femmes nommées dans l'encadrement supérieur des ministères économique et financier, contre 22% antérieurement, avant de reculer légèrement en 2012, avec 18% de femmes nommées. Or ce raisonnement ne prend pas en compte la **« structure des opportunités » différenciée** au sens de Rosabeth Moss Kanter (1977). Si 50 femmes et 172 hommes ont ainsi été nommés en 2010 dans les services déconcentrés, elles ne sont plus que 15 femmes pour 72 hommes en 2012. Cette restriction des opportunités est relativement moins forte en administration centrale, et semble avoir au contraire relativement préservée les femmes.
Cette restriction des opportunités en services déconcentrés crée d'autant plus un goulot d'étranglement que des corps de prestige et de taille différente s'affrontent désormais pour les mêmes postes. Un indice de cette anticipation du rétrécissement à moyen terme des cadres dirigeant.e.s de l'État est d'ailleurs la diminution de près d'un tiers (118 à 80) du nombre d'élèves à l'ENA pour les 3 concours, entre 2003 et 2012.
Ces changements organisationnels peuvent en ravivant la concurrence entre cadres renforcer les critères d'affiliation politique et de visibilité, et donc les effets de réseaux souvent défavorables aux femmes ? La réponse ne sera pas univoque, variable en fonction du profil des femmes et de leur filière de métier. Dans des administrations comportant plus de 60% de femmes, il paraît

absolument nécessaire d'évaluer les **effets genrés du New Public Management,** dans une perspective de «*gender mainstreaming*» c'est-à-dire de prise en compte des inégalités femmes-hommes dans l'évaluation de toutes les politiques publiques. Cette approche doit être vigilante face au possible creusement des inégalités entre femmes selon leur filière de métiers. En effet, dans la FPT les filières de métiers sont très segmentées, avec une majorité des hommes concentrée dans la filière technique (68% des hommes y travaillent). Les femmes se répartissent elles dans trois filières principales : la filière administrative (pour 30 %), technique (pour 30 %) et sociale (pour 14 %). Il faut alors veiller que ces filières de métiers, où les femmes sont concentrées, comme les "soins", le "social" et ou l'"administratif" ne subissent davantage des impacts négatifs des restructurations (réductions de budget et d'effectifs), tandis que d'autres filières de métiers plus techniques, majoritairement masculines, seraient elles protégées, voire même revalorisées dans ces réorganisations (on pense aux métiers de l'informatique par exemple).

La condition négligée par les politiques : la mobilité géographique imposée

Les politiques d'égalité mises en place se centrent souvent sur la féminisation des jurys ou le soutien à la préparation des concours internes (heures de préparation sur le temps de travail, formation à distance, etc.), notamment le passage de B en A. Elles n'abordent quasiment jamais la mobilité géographique, comme si les règles statutaires de rapprochement de conjoint avaient déjà résolu le problème. Or les femmes sont dans des configurations familiales asymétriques, avec beaucoup plus de difficultés à négocier au sein de leur couple cette mobilité à leur initiative pour leur carrière. Les hommes, dont les épouses sont souvent dans des situations professionnelles moins valorisées que la leur, sont plus soutenus par celles-ci.

Les femmes cumulent les obstacles : résistances de leur conjoint (souvent lui-même cadre, du privé ou du public), affaiblissement du réseau familial (pourtant précieux soutien pour la garde des enfants) en cas de déménagement, culpabilité de l'absence et réprobation sociale en cas de « célibat géographique » de la mère. Ainsi, la mobilité des femmes reste soumise à un ensemble de conditions que ne connaissent pas les hommes, à commencer par la priorité accordée à la carrière du conjoint, comme dans le cas de cette enquêtée : « *si jamais dans sa carrière lui il a des problèmes etc., on pourra peut-être envisager de bouger, ça dépendra de lui. Mais bon pour l'instant à ce jour, il n'est pas mobile* » (Femme, quadragénaire).

Dans notre étude (Marry et al. 2015), nous avons rencontré de nombreux exemples de femmes cadres A+ bloquées en services déconcentrées, et en plus marquées par des effets d'âge ; pas diplôme de prestige et plus de 40 ans, elles ont souvent l'impression d'être invisibles. Nous avons évoqué aussi le cas de femmes cadres ayant renoncé à passer l'ENA en interne, car il fallait aller résider pendant 24 mois à Strasbourg, avec les stages, alors qu'elles sont déjà installées (avec mari et enfants). Exemple de Julie, 45 ans : «*j'avais mes deux enfants qui étaient très jeunes, donc j'ai préparé le concours extrêmement sérieusement, vraiment, en cours du soir, les week-ends, tout ça, je renvoyais mes devoirs, avec plutôt des bonnes notes d'ailleurs. Et le jour de l'examen, je pense que mon inconscient a pris le dessus et que je me suis rendue compte qu'il allait falloir que je parte 24 mois en formation à Strasbourg, et là je me suis dit 'Mais qu'est-ce que tu es en train de faire ?'... donc j'ai laissé tomber* ». La culpabilité d'être loin de ses enfants petits est alors difficilement surmontable pour les mères et le soutien du conjoint est très asymétrique. Car les rapports de genre traversent la sphère intime, avec une répartition du travail domestique et parental, et aussi des attentes de rôle où le masculin prime toujours sur le féminin.

Cette raréfaction des opportunités de carrière promotionnelles est rarement interprétée par les femmes cadres supérieures des services déconcentrés comme **un « problème de femmes », car les femmes cadres A sont désormais à parité, voire majoritaires** dans leurs services (Jacquemart, Le Mancq, Pochic, 2016). Surtout leurs collègues masculins peuvent en faire les frais, confrontés eux aussi à la négociation conjugale de la mobilité géographique dans des couples bi-actifs et aux réorganisations de la fonction publique d'Etat, qui exacerbe la compétition pour la promotion des cadres intermédiaires. Le secteur public et l'entrée par les concours sont perçus comme les gages d'une relative protection contre les discriminations sociales et sexuées. Contrairement au monde de l'entreprise privée, plus ou moins explicitement conçu comme un

contre-modèle, la fonction publique offre des règles de fonctionnement qui réduisent à leurs yeux la marge d'arbitraire et garantissent l'évaluation impartiale des mérites de chacun.e : le concours apparaît comme un mode de sélection neutre et méritocratique, le système des échelons et des grades semble garantir à tout.e agent.e les mêmes conditions de rémunération à niveau égal. Celles issues de milieu modeste, notamment quand elles proviennent de régions marquées par la crise, défendent aussi la protection de l'emploi offerte par le secteur public et les opportunités de promotion interne dont elles ont bénéficiées.
Comparativement à la minorité d'énarques externes, ces femmes cadres supérieures de province ne sont pas organisées en réseaux de pairs qui leur permettraient de se «conscientiser» sur les inégalités sexuées de carrière, par des échanges ou des conférences, ou de peser sur les politiques d'égalité mises en œuvre au plus haut de l'administration. Elles tiennent souvent un **discours de défense de l'égalité de traitement face aux concours**, tout en évoquant pourtant des épreuves personnelles dans leur parcours comme un échec à une sélection face à un candidat masculin, des difficultés à s'imposer dans leur rôle d'encadrante devant des subordonnés masculins ou des remarques sexistes lors de leur nomination. Des collègues masculins considérant qu'elles ont été privilégiées, du style *« ah si j'avais été une femme »*. Mais dans cet univers bureaucratique très hiérarchisé et segmenté, elles l'interprètent davantage comme des effets de prestige de corps ou de grade que des effets de genre. C'est d'ailleurs parmi ces profils de femmes que l'on a rencontré les **discours les plus défensifs face aux quotas,** dont elles redoutaient les effets pervers sur les représentations des hommes, selon lesquels les femmes ne seraient plus promues uniquement pour leur mérite [Bereni et Revillard, 2015]. Contrairement aux femmes énarques, qui valorisent l'individualisation de la gestion des carrières et l'importation des méthodes de management issues du privé, ces profils de femmes portent souvent un discours plus critique sur les effets négatifs du *New Public Management* sur la qualité des services publics. Cette défiance face à la modernisation de l'Etat les disqualifie peut-être encore davantage pour être identifiées comme ayant le potentiel pour devenir des « dirigeantes modernes » de l'action publique.

Les effets genrés de la privatisation rampante des services publics

Je souhaiterais porter un dernier point à votre attention. Lors de la fabrique d'une politique d'égalité professionnelle, il faut faire très attention aux effets de périmètre : une politique égalité professionnelle peut se concentrer les femmes titulaires, en oubliant une grande partie des travailleurs des FPT, **les non-titulaires**. Or si les femmes y représentent 58 % des titulaires de la FPT, elles composent 67 % des non-titulaires et aussi 55 % des emplois aidés.
De même, ces politiques d'égalité peuvent se dérouler dans un **contexte d'externalisation et de précarisation de pans entiers de la fonction publique** (accueil, secrétariat, nettoyage). Cette privatisation larvée via la sous-traitance a des effets négatifs sur les femmes peu qualifiées, souvent issues de l'immigration, dont la situation se dégrade en terme de salaire, perspectives d'avancement, de protection sociale (retraite, œuvres sociales, congés). Cela peut se passer en même temps que la situation s'améliore pour une petite minorité de cadres que l'employeur cherche à fidéliser via des mesures de « conciliation ». Les rapports sont généralement réalisés sur les fonctionnaires, en oubliant tout un pan des « services publics » réalisés par des sous-traitants ou des contractuels, avec des partenariats public / privé qui se développent, allant plutôt vers un « moins disant social » pour les femmes qui réalisent ces services (exemple des crèches privées avec les auxiliaires puéricultures, ou des cantines avec prestataires extérieurs). Il faut être toujours vigilantes face au possible creusement des inégalités entre femmes selon leur profil social et ethnique, à une bipolarisation de la population féminine au sein même du service public, notamment entre fonctionnaires A et contractuelles C.
Sinon, la fonction publique risque de voir apparaître une **« polarisation » au sein du groupe des femmes** (à l'image de ce que dénonçait Cynthia Cockburn dès les années 1980 en Angleterre), avec des femmes cadres peu politisées et donc peu solidaires de la situation des femmes en bas de la hiérarchie salariale (leurs subordonnées) ou encore plus en dehors de leur administration (contractuelles, salariées des sous-traitants).
Une clause de la loi pour l'égalité réelle de 2014 passée en toute discrétion pourrait être un levier de l'égalité réelle, c'est la nouvelle **condition d'accès aux marchés publics** qui s'impose aux

entreprises : avoir signé un accord égapro ou un plan unilatéral, et ne pas avoir été condamné pour discrimination. Il ne faut donc pas sous-estimer le levier actuel des marchés publics pour ne pas dégrader la situation des femmes du secteur privé vers un moins disant-social (dans une compétition sur les prix de marché), mais au contraire faire diffuser une culture de l'égalité sur les sous-traitants et prestataires de services publics. Les hommes et femmes cadres sensibles à la « cause des femmes » doivent donc toujours rappeler aux employeurs (et parfois à leurs collègues syndicalistes) que **l'égalité se justifie aussi pour des raisons de justice sociale, et pas uniquement de performance, et doit donc s'appliquer à toutes**.

Bibliographie pour aller plus loin

Bereni Laure, Revillard Anne, 2015, « "Un mal nécessaire" ? Les hauts fonctionnaires et les quotas », *Travail, genre et sociétés*, n°35, p. 163-168

Bui-Xuan Olivia, 2012, « L'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique : une révolution manquée ? », *Actualité juridique droit administratif*, n° 20, p. 1100- 1105.

Centre Hubertine Auclerc, 2016, *Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée - Guide pratique*,
http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/egalite-professionnelle-realiser-un-rapport-de-situation-comparee-guide-pratique

Edel Frédéric, 2013, « Les instruments juridiques de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics : depuis le droit à l'égalité jusqu'aux politiques d'égalité », *Revue Française d'Administration Publique*, n° 145, pp. 109-135.

Jacquemart Alban, 2014, « 'J'ai une femme exceptionnelle'. Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi,* vol. 114.

Jacquemart Alban, Le Mancq Fanny, Pochic Sophie, 2016, « Femmes hautes fonctionnaires en France, l'avènement d'une égalité élitiste ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n°35, p. 27-45.

Marry Catherine, Jacquemart Alban, Pochic Sophie, Bereni Laure, Le Mancq Fanny, Revillard Anne, 2015, « Le genre des administrations. La fabrique des inégalités de carrière dans la haute fonction publique », *Revue Française d'Administration Publique*, Dossier *Les emplois publics sont-ils accessibles à tous ?*, n°153, p. 45-68.

Contribution AMGV et CUDF

L'article 85 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche dispose que « le Gouvernement remet aux commissions permanentes compétentes de l'Assemblée nationale et du Sénat, au plus tard le 30 juin 2014, un rapport évaluant les conditions d'alignement du statut des enseignants des écoles territoriales d'art sur celui des enseignants des écoles nationales d'art et comprenant une analyse de la mise en œuvre de leurs activités de recherche. ».
Concernées directement par la question en tant qu'employeurs des enseignants des écoles territoriales d'art, les collectivités territoriales ont décidé de se saisir de cette opportunité, pour engager une réflexion et proposer des éléments de réforme répondant aux enjeux qu'elles sont amenées désormais à porter sur leurs territoires respectifs.
Un groupe de travail piloté conjointement par l'ACUF et l'AMGVF a réuni les collectivités volontaires. Après un temps de partage et d'échange sur les enjeux et une analyse comparative des statuts existants possibles, des auditions ont été menées auprès des acteurs clefs pour connaître leurs éléments de propositions respectifs. En parallèle, un questionnaire a été adressé aux EPCC pour recueillir des éléments permettant le chiffrage financier des scénarii. C'est donc l'ensemble de ce travail qui permet au groupe de travail de produire le document ci-après, fait à la fois d'éléments de contexte, d'analyse et de propositions.

L'objet de ce document est d'alimenter la réflexion du Gouvernement et d'éclairer les décisions à venir des instances délibératives.

3.1 Une réforme devenue indispensable, un contexte opportun

1. Une divergence statutaire à l'origine des réflexions

L'enseignement supérieur artistique relevant du ministère de la Culture et de la Communication représente un réseau cohérent et dynamique de 45 établissements, au service de la formation des artistes et professionnels des arts plastiques. Sur ces 45 établissements, 11 seulement sont des écoles nationales. Dès 1986, la compétence en matière d'enseignement supérieur des arts plastiques a été partagée entre l'Etat et les collectivités locales. L'Etat a un rôle d'habilitation des diplômes, et de contrôle du fonctionnement pédagogique des établissements qu'il habilite et subventionne. Les collectivités, quant à elles, assurent le pilotage et le financement des établissements et sont les employeurs des personnels, en particulier des PEA, sauf dans le cas des établissements nationaux.

Si la question de la rénovation du statut des PEA a été posée, c'est donc avant tout pour résoudre les divergences statutaires entre des PEA dits nationaux et des PEA dits territoriaux, les premiers relevant de la Fonction Publique d'Etat et les deuxièmes de la Fonction Publique territoriale.
En effet, la question de l'alignement des statuts était régulièrement posée du fait de la similitude des métiers. Ainsi, les PEA nationaux et territoriaux exercent le même métier dans des établissements soumis aux mêmes obligations qu'il s'agisse des règles d'admission ou d'accueil des étudiants. Ces établissements ont le même objet en particulier ils délivrent les mêmes diplômes, même si chaque école a développé des spécialités en fonction des orientations professionnelles et artistiques choisies. Il apparaissait donc légitime de mettre fin à des disparités statutaires en termes de rémunération, temps de travail, droits et modalités d'accès.

L'AMF s'est saisi de la question à plusieurs reprises. L'ANDEA et la CNEEA ont également fait part de leurs revendications sur le sujet. Jusqu'à la loi Fiaroso, malgré leurs initiatives, le sujet n'a pas été tranché. Les raisons en sont multiples : crainte d'un éventuel emballement budgétaire ; complexité du jeu d'acteurs ; caractère finalement relativement confidentiel de la question.

2. Des évolutions institutionnelles récentes qui ont renouvelé les éléments de la problématique

Pour les collectivités employeurs, la question de l'opportunité de l'alignement posée par l'article 85 de la loi Fioraso semble déjà caduque, l'histoire ayant évolué plus vite que prévue. C'est davantage la place et le rôle que l'on souhaite voir jouer aux écoles d'art à l'avenir qui est à interroger.

La réforme LMD a profondément reconfiguré le paysage des écoles d'art françaises.
Les arts plastiques ont été entièrement concernés par l'amarrage à partir de 2002 de la France au système européen d'enseignement supérieur puis à l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche depuis 2007 (réforme licence-master-doctorat-LMD, reconnaissance mutuelle des diplômes, mobilité des étudiants). Les écoles supérieures d'art ont intégré ce processus Licence/Master/Doctorat (LMD) et ont obtenu le grade de Master pour leurs diplômes de fin d'études.

Cette évolution a nécessité des conditions préalables fondamentales :

- Le grade de master comprenant une initiation à la recherche, les écoles supérieures d'art ont rapidement et efficacement mis en place une recherche en art post-master qui leur est propre.
- Pour pouvoir délivrer des diplômes nationaux d'enseignement supérieur au nom de l'État comme les masters, les écoles supérieures d'art ont dû changer de statut. C'était une condition nécessaire pour garantir le principe d'autonomie de l'enseignement supérieur. Ce sera celui des EPCC (Etablissement Public de Coopération Culturelle). Au 31 décembre 2010, les écoles territoriales s'étaient transformées/fusionnées en 34 EPCC. Cette reconfiguration est majeure comme élément de contexte même si le lien entre les écoles supérieures d'art et les collectivités territoriales demeure, les écoles restant financées dans une grande proportion par leur collectivité territoriale d'origine.

3. Les écoles supérieures d'art sont pleinement entrées dans l'espace de l'enseignement supérieur et de la recherche qui ne se limite pas au monde universitaire. Pour obtenir le grade de master, elles se sont soumises à une évaluation de l'Agence pour l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) et une accréditation devant le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER), tous les deux émanant du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Lors de cette première étape, des remarques ont été faites par le CNESER sur la non-conformité du statut des PEA avec les exigences de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, dans leurs remarques l'AERES et le MESR ont exigé que les diplômes de master soient adossés à des dispositifs de recherche et que des enseignants chercheurs puissent en assurer le pilotage.
Ces conditions entraînent et vont entraîner une nécessaire évolution des métiers des personnels, de leurs profils et de leurs compétences. Il s'agit désormais de bénéficier et d'attirer des artistes enseignants en capacité de développer des programmes de recherche, d'avoir une ouverture sur l'international ou d'en être originaire, de développer une pratique artistique en ce sens. Il s'agit aussi de permettre aux enseignants de faire de la recherche en en ayant le statut, ce qui permettra in fine aux établissement de ne pas courir le risque de non-conformité lors des renouvellements d'habilitations et d'assurer tout simplement leur légitimité.
Tous les acteurs institutionnels concernés par le dossier admettent de l'inadéquation des statuts aux réalités de 2014 et aux enjeux à venir. Les dernières modifications sur le statut des professeurs d'Etat datent de 2003, soit avant la réforme LMD. Le statut des PEA territoriaux n'a pas évolué depuis…1991. Il convient donc de mesurer les enjeux pour identifier quelle réforme statutaire il est souhaitable de faire.
Deux lois poussent à aujourd'hui poser les vrais enjeux et perspectives
Aujourd'hui, deux lois poussent à poser les enjeux et perspectives à venir au-delà du statut des Professeurs d'Enseignement Artistique : la loi Fioraso, qui prévoit la structuration de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ; la loi d'orientation pour la création préparée en ce moment par le Ministère de la Culture, qui dans son chapitre sur les enseignements artistiques, prévoit la refonte du statut des Professeurs d'enseignement artistique (PEA).

- Les écoles supérieures d'art sont concernées par la loi Fioraso sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche (juillet 2012) au titre :

  - **de la politique nationale :** la Loi Fioraso prévoit que le MESR définit la politique globale d'enseignement supérieur et de la recherche au-delà des seuls établissements sous sa tutelle ou cotutelle. Les écoles supérieures d'art sont restées sous la seule tutelle du Ministère de la Culture et de la Communication (MCC) comme elles l'avaient collectivement souhaité. Néanmoins elles sont concernées par le cadre de cette politique nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche notamment pour leur évaluation et leur accréditation de master.
  - **des stratégies territoriales :** dans la philosophie de la loi ESR les enjeux territoriaux deviennent centraux puisque les collectivités territoriales sont encouragées à se saisir des problématiques de l'ESR, les régions devant mettre en place les schémas régionaux de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation. Par ailleurs, les écoles se trouvent au cœur des enjeux territoriaux par la transformation des PRES en ComUE ou en Associations d'établissements. Les écoles supérieures d'art doivent pouvoir se positionner comme partenaires au sein de cette nouvelle structuration notamment pour être associées à la définition de la politique et du projet de site prévus par la loi.

- Les écoles supérieures d'art sont concernées par la loi d'orientation pour la création

  - **La recherche est nommée dans la loi comme une des missions essentielles des écoles supérieures d'art.** Se pose inévitablement la question de : qui fait de la recherche dans les écoles, dans quel cadre juridique, avec quels statuts ?

- La loi précise également que les deux statuts des enseignants en écoles supérieures d'art (PEA et PEN) seraient unifiés sans que ne soient précisées les modalités de cette fusion. Il est néanmoins spécifié dans le texte de loi que cette fusion doit permettre aux enseignants de faire de la recherche.

Une réforme qui participe à des enjeux majeurs pour l'avenir des territoires

1. Une spécificité française de valeur : des écoles d'art au cœur de l'écosystème de l'art

Les écoles d'art sont à la croisée de chemins de multiples acteurs et constituent en ce sens une partie essentielle du monde de la création contemporaine et du design.
Elles sont d'abord un espace de formation. Elles permettent la rencontre et le développement des compétences de nombreux professionnels. Ce sont elles qui forment de façon majoritaire nos artistes. Mais elles accompagnent aussi en termes de formation les créateurs et les acteurs culturels que ce soit dans le cadre de l'art contemporain, du spectacle vivant ou des industries culturelles. Elles permettent la professionnalisation de médiateurs, des régisseurs, des directeurs de centre d'art, des professeurs, des critiques d'art, des monteurs, des web designers, des designers, des cinéastes, des écrivains, des graphistes, des régisseurs sons, des scénographes, des directeurs d'écoles d'art…
Elles sont aussi un lieu de production, de création et de diffusion de l'art contemporain, permettant des échanges entre des partenaires d'un même territoire. Sont ainsi amenés à travailler ensemble les acteurs professionnels de l'art contemporain avec des résidences, les musées, les centres d'art, les FRAC, mais aussi ceux de la culture ou les entreprises. Cette spécificité explique pour partie les bons chiffres d'insertion professionnelle des étudiants
Au-delà d'un bassin de vie donné, elles s'inscrivent enfin dans un réseau structuré à l'échelle des territoires, au niveau tant national qu'international. Cet ensemble de synergies est créateur de valeur tant artistique, humaine qu'économique pour les territoires. Il s'agit là d'une spécificité française au niveau européen qu'il convient de préserver : les professionnels sont ainsi les pairs des équipes enseignantes des écoles d'art qu'ils reconnaissent comme tels.

2. Les écoles supérieures d'art facteur de l'attractivité des territoires.

Les quarante-cinq écoles supérieures d'art ont un ancrage territorial fort et participent de l'économie locale.
Premier point : la présence d'étudiants est un élément d'attractivité et de développement économique Deuxième point : leur participation au secteur culturel et leur irrigation de celui-ci en font un vecteur important du développement économique. La dernière étude conjointe sur l'apport de la culture à l'économie confiée à l'inspection générale des finances et à l'inspection générale des affaires culturelles fait ressortir le poids significatif du secteur culturel, correspondant à 3,2% du PIB national. Troisième point : le dynamisme et l'action des écoles sont un facteur important de changement d'image pour une ville et permettent, au sein d'une politique culturelle plus large, d'attirer des acteurs nouveaux.
Enfin, le processus de métropolisation que nous connaissons actuellement nécessite d'avoir des outils performants, en capacité d'attirer au-delà des frontières naturelles, dans un jeu de concurrence entre métropoles qui s'intensifie. Les écoles supérieures d'art sont pleinement à l'échelle métropolitaine car elles recrutent leurs étudiants territorialement mais aussi régionalement, nationalement et internationalement. Elles entrent en résonance avec les autres outils culturels métropolitains dont elles sont le partenaire. En cela, elles sont un élément important des dispositifs permettant d'accroître l'attractivité des territoires.

3. Des écoles d'art facteur d'inventivité et de renouvellement des pratiques pour les territoires

Au moment où le divorce semble patent entre les citoyens et les élites quelles qu'elles soient (médiatiques, élues, administratives…), un renouvellement des formes de pensées semble nécessaire. Les écoles supérieures d'art, du fait de leur objet même et grâce à la multiplicité des regards qu'elles permettent de croiser sur un territoire donné peuvent apporter des éléments de créativité et inventivité nécessaires à des collectivités territoriales contemporaines.
Les actions qu'elles mènent irriguent le territoire et ses acteurs et questionnent régulièrement la proximité avec les usagers citoyens.

4. Des écoles supérieures d'art acteurs moteurs de l'engagement des collectivités dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche :

Les grandes villes et les agglomérations ainsi que les métropoles sont proches des écoles supérieures d'art, seuls établissements financés par elles à être dans l'enseignement supérieur et la recherche. L'enjeu pour les collectivités territoriales est que les écoles, dans le cadre de l'autonomie de leur statut établissement public, puissent être un des axes par lequel les collectivités pourront s'inscrire pleinement dans la politique de site de l'ESR. Rendre les écoles plus fortes serait rendre les collectivités territoriales plus présentes et fortes au sein de l'Enseignement Supérieur et la Recherche.

Une place spécifique pour les écoles supérieures d'art dans le champ de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
Les écoles d'art ont des spécificités dont certaines doivent être soulignées dans la perspective des enjeux territoriaux:
- un apprentissage de l'art par l'art fait par des artistes, des théoriciens et des professionnels de l'art
- une qualité d'équipement et d'encadrement
- une pédagogie collégiale centrée sur le projet personnel de l'étudiant avec un suivi individualisé nécessitant des temps de face à face pédagogique
- une réactivité et une capacité à inventer des nouveaux modes de pédagogie et de recherche
- la proximité et la porosité de la formation avec le milieu professionnel de l'art contemporain
- une bonne insertion professionnelle
- la qualité reconnue d'une recherche singulière post-master

Pour maintenir et développer la qualité du travail des écoles supérieures d'art, **ces spécificités doivent être préservées**, ce qui suppose dans le cadre d'une réforme du statut des enseignants de :
- ne pas modéliser les écoles sur les universités
- préserver la collégialité de l'enseignement
- permettre de recruter des professionnels et des artistes de haut niveau sans multiplier les contraintes académiques
Des écoles d'art qui doivent pouvoir être associées aux politiques et contrats de site.
Les autres établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, dont les Universités, doivent voir dans les écoles supérieures d'art un partenaire incontournable.
Les modes spécifiques de travail des écoles d'art doivent être perçues comme un apport à l'élaboration de projets communs. Il faut donc que les écoles soient confortées dans leur spécificité d'écoles d'art et dans leur place au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour que les écoles d'art aient leur place dans l'élaboration des projets de site, le statut de leurs enseignants doit être réformé.

3.2 Une réforme statutaire qui se doit d'être ambitieuse, pérenne, financièrement viable et garante des spécificités des écoles d'art

Pour permettre aux écoles supérieures d'art de jouer pleinement leur rôle au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche et pour permettre aux collectivités de répondre à leurs enjeux, il convient donc d'adapter le statut des enseignants d'écoles supérieures d'art en :
- répondant aux critères d'évaluation et d'accréditation au grade de master
- leur permettant de faire de la recherche
- rendant leur rémunération attractive
- rendant la mobilité nationale et internationale facile
- pouvant travailler à égalité avec les universités notamment dans le cadre des conventions liées à la recherche et aux doctorats

5. Une réforme ambitieuse

La réforme se doit d'être ambitieuse. Il s'agit qu'elle permette de répondre aux enjeux de développement des écoles exposés ci-dessus, à leur positionnement dans l'enseignement supérieur en leur donnant la possibilité de travailler en partenariat avec leurs pairs de l'université dans le cadre des communautés universitaires qui se mettent en place. Il convient aussi qu'elle assure une juste reconnaissance des écoles territoriales d'art, à l'identique des écoles nationales d'art.
Sans un statut ambitieux pour les enseignants faisant de la recherche, les écoles d'art vont devoir freiner voire stopper leur développement ou revoir leurs ambitions à la baisse et rester dans une position supplétive ou de dépendance. Il y a donc là un enjeu de développement à la fois de nos écoles mais également des territoires qui les accueillent et les financent.

6. Une réforme pérenne

La réforme à engager doit être pérenne. Il ne s'agit pas de faire un simple aménagement de circonstance. En effet, il faut porter un projet ambitieux de développement des écoles et d'inscription dans le champ universitaire sans s'y fondre mais en préservant les particularités de nos enseignements et de nos recherches.
Si la réforme doit être ambitieuse, elle ne doit pas être déstabilisante. C'est pourquoi l'ACUF et

l'AMGVF plaident pour le maintien d'un seul cadre d'emploi qui permettra de prendre en compte la globalité des missions exercées dans les écoles d'art, qu'il s'agisse des activités d'apprentissage initial ou des activités d'enseignement supérieur et de recherche
Les modifications statutaires à engager doivent embrasser les évolutions de moyen et long terme. Cela suppose de réfléchir sur la durée. Personne ne peut augurer des développements à venir, mais le statut qui va être créé doit l'être pour les années à venir. Il s'agit donc, même si pour le moment très peu de professeurs seraient concernés, d'envisager un « haut de statut » aligné sur les PEA nationaux et demain assimilable à celui des maîtres de conférences de l'Université ou des professeurs agrégés.
Enfin, la réforme doit s'envisager de façon globale, pour trouver les leviers de sa mise en œuvre. Il ne s'agit pas seulement de revoir une grille indiciaire mais également de s'intéresser au régime indemnitaire des agents concernés, au taux d'encadrement existant dans les écoles, aux modalités de temps de travail devant étudiant et peut-être au renouvellement ou non des départs en retraite dans les établissements.

7. Une réforme statutaire pour être juste

Seule une réforme statutaire permettra de développer sur le long terme de vrais dispositifs de recherche. En effet, la recherche demande des investissements institutionnels, intellectuels, pédagogiques et aussi matériels sur le long terme. Actuellement dans les écoles d'art, en matière de recherche, même si des expérimentations ont été menées, tout ou presque reste à construire, consolider, pérenniser. Nous savons tous que cela prendra du temps. Seul un véritable statut d'enseignant chercheur incitera et permettra aux enseignants de s'investir dans ce travail. Il s'agit donc de permettre à tous d'accéder à un statut de chercheur et pas seulement à ceux qui seraient choisis par les directions d'écoles. Il doit appartenir à une commission nationale, composée de pairs, d'accréditer les enseignants pour avoir accès au statut de chercheur.
Il convient même dans le même temps de réfléchir pour les écoles qui n'en n'auraient pas les moyens directs à une mutualisation des budgets de recherche, ou à la création d'un laboratoire de recherches commun. Cela permettrait également des échanges et transferts de savoirs d'un territoire à l'autre. Il convient aussi de ne pas exclure, mais ce dans des cas précis prévus par la loi et sous condition (par exemple limités dans la durée et exclus des processus de CDIsation), le recours à des Professeurs Invités, en particulier pour bénéficier d'éclairages de professionnels de stature internationale.

8. Une réforme qui doit offrir à tous les enseignants des perspectives de carrière

S'il est clair que certains enseignants excellent dans l'animation des ateliers périscolaires, il est raisonnable de convenir qu'il ne s'agit plus du même métier que celui d'enseignant chercheur en art. La réforme ne doit pas créer des différences de niveaux « étanches » entre enseignants mais reconnaître par le statut –et par une évaluation devant des pairs – les différences de compétences et/ou d'appétences.
Ce qui est essentiel c'est que le statut permette bien à chacun d'évoluer dans son métier, d'envisager une dynamique de carrière. En cela, la création d'un troisième grade permet une continuité qui ne serait pas effective avec le simple alignement de grille des PEA sur celle des PEA nationaux.

9. Une réforme financièrement viable

Par ailleurs, la réforme envisagée doit avoir lieu en tenant compte des éléments de contexte financiers des écoles et des collectivités. A l'heure où des économies sont attendues du côté des collectivités, il ne s'agit pas de proposer un système qui aurait un coût à un instant t non absorbable. Ainsi, il semble que l'alignement du statut des PEA sur celui des PEA nationaux, n'est pas envisageable, puisqu'il entraînerait de facto le reclassement de l'ensemble des PEA sur la grille salariale des PEA nationaux, y compris les PEA des conservatoires, pour lesquels la part de l'enseignement supérieur est minime voire inexistante. Par ailleurs, pour certains EPCC, une hausse de leur masse salariale ne pourrait que mettre à mal leurs projets, dont il est communément admis qu'ils ne représentent que 10% de leur budget de fonctionnement. Aussi, s'il faut donner une perspective, permettre des reclassements immédiats pour des personnes déjà en situation d'enseignement supérieur ou de recherche, il convient surtout de penser un statut qui :
- permette des entrées progressives des PEA sur les nouvelles grilles
- ne déstabilise par le cadre d'emploi des PEA n'ayant pas ou très peu d'enseignement supérieur (cas des conservatoires)
- permette aux écoles supérieures d'art d'être attractives pour les nouveaux PEA, non seulement en tant que lieu d'enseignement et de recherche, mais aussi en leur offrant des perspectives de fin de carrière correspondant à leurs compétences et à la reconnaissance de leurs pairs dans le monde universitaire.

Un scénario statutaire qui en découle basé sur quelques principes

1. Les principes qui en découlent sont les suivants :

- un cadre d'emploi élargi qui permet de concilier des activités d'apprentissage initial et des activités d'enseignement supérieur et de recherche
- un cadre d'emploi progressif qui permet à tous de se projeter dans une évolution de carrière
- un cadre d'emploi ouvert, qui reconnaît, par la diversité de ses modes d'accès, les spécificités de l'enseignement artistique
- un cadre d'emploi qui permet de valoriser les fonctions de recherche

2. Les modalités proposées par l'ACUF AMGVF

- Un cadre d'emploi en trois grades permettant de mettre en adéquation le niveau de fonction et de compétences attendues avec les enjeux des écoles d'art

o Création d'un 3ème grade dénomination de « PEA sup »

▪ Objet : distinguer par la création d'un grade un niveau de fonctions et de compétences attendues associées en phase avec les enjeux des écoles d'art = permettre la reconnaissance des PEA par les acteurs de l'ESR ; garantir l'accréditation possible des établissements du fait de la qualification de leurs personnels ; garantir la reconnaissance de la spécificité de l'enseignement artistique et de ses personnels par le monde universitaire ;

▪ Conditions de réussite : permettre un accès accéléré à ce grade ou un accès par ancienneté pour les seuls titulaires du 2ème grade ; En cas d'arrêt des activités de recherche (conditions précises à définir) : maintien du bénéfice du grade, mais perte de l'indemnité liée à l'activité de recherche

o Modification du 2ème grade de PEA

▪ Objet : favoriser l'évolution du cadre d'emploi vers des fonctions d'enseignement supérieur ; être attractif en termes d'évolution de carrière pour des PEA débutants.

▪ Conditions de réussite : permettre un accès direct au 2ème grade pour les PEA enseignant dans les 1er et 2ème cycle du supérieur et un accès par avancement pour les titulaires du 1er grade afin d'offrir à ces derniers un vrai déroulement de carrière (par ancienneté dans les conditions actuelles avec ajout de l'échelon 1015 ou parce qu'ils exercent déjà pour grande partie dans l'enseignement supérieur).

o Maintien du 1er grade de PEA

▪ Objet : favoriser la reconnaissance des fonctions de PEA œuvrant pour l'accès de tous à l'enseignement artistique ; permettre pour des établissements le maintien de compétences qualifiées autour de l'accompagnement des pratiques amateurs ou de la formation continue et ne relevant pas de l'enseignement supérieur.

▪ Conditions de réussite : ne pas bloquer les personnes dans ce grade mais leur permettre également d'accéder au 2ème grade, comme à l'heure actuelle au grade de PEA hors classe.

- Un cadre d'emploi dont l'accès aux grades supérieur est conditionné à une évaluation par une commission nationale (composition et portage à déterminer ; impératif de la présence de pairs professionnels)

o La possibilité maintenue d'un accès à l'ancienneté

- Un travail de clarification du régime indemnitaire

o Aujourd'hui le RI des PEA se réfère à celui des personnels enseignants du second degré , c'est-à-dire l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves qui comporte une part fixe (100,76 € bruts mensuels) perçue par l'ensemble des pea et une part modulable conditionnée à l'exercice de fonctions de coordination (1408,97 bruts annuels, soit 117,41 euros bruts mensuels). Par ailleurs un système de décharges horaires est utilisé pour reconnaître les fonctions de recherche.

o Il convient que le statut prévoit, et ce, indépendamment de la position statutaire et du grade, des primes liées aux fonctions exercées :

▪ une prime d'indemnité de recherche mensuelle liée soit :

- au pilotage d'un programme de recherche (ex : 400€ /mois brut)
- à l'association à un programme de recherche (ex : 300€ /mois brut)
- à l'accompagnement des étudiants dans des travaux personnels au niveau master (ex : 300€ /mois brut)

▪ une prime pour la fonction de coordination pédagogique (ex : 200€ /mois brut) existe déjà (ISOM) la prime ISOE fixe existante

- les primes étant liées à des fonctions limitées dans le temps deviendraient caduques lorsque le PEA concerné n'aurait plus ces missions à honorer.

- Un travail sur le temps de travail des enseignants
  - Aujourd'hui, la durée de travail hebdomadaire est de 16H pour les PEA territoriaux.

Pour les PEA nationaux elle est 448 heures annuelles (avec un coefficient de 1,5 pour les heures de cours théoriques et une décharge annuelle de 50% possible pour les fonctions de coordination). En revanche, le nombre de semaines travaillées est relativement variable suivant les écoles d'art territoriales (entre 28 et 33 semaines).

- A l'avenir, il conviendrait que le statut fixe la norme en termes de durée du temps de travail en fonction des grades et des fonctions exercées, et oblige les enseignants à prendre leurs congés dans le même temps que les congés des étudiants.

- PEA 1er grade : 16 heures hebdomadaires en moyenne sur 33 semaines, obligatoirement réparties sur deux semestres
- PEA 2ème grade : 14 heures de travail hebdomadaire devant étudiant sur 28 semaines (obligatoirement réparties sur deux semestres) et 70 heures réparties sur l'année pour les autres activités attendues (préparation de cours, expertise au nom de l'établissement, réunions pédagogiques, évaluation des étudiants, suivi des mémoires, participation aux jurys, participation aux instances de l'établissement….)

PEA 3 ème grade : 8 heures de travail hebdomadaire devant étudiant sur 28 semaines, 70 heures réparties sur l'année pour les autres activités attendues (préparation de cours, expertise au nom de l'établissement, réunions pédagogiques, évaluation des étudiants, suivi des mémoires, participation aux jurys, participation aux instances de l'établissement….), 6 heures de travail hebdomadaire pour la recherche sur 33 semaines ; une possibilité de congés de recherche selon des modalités à négocier pour les PEA du 3 ème grade.

3. Les impacts financiers à anticiper

- Le coût lié aux nouveaux recrutements de PEA dans l'enseignement supérieur:
  - Au lieu d'embaucher sur la base d'un IM de 382, ils seraient engagés sur la base d'un indice de 495 (soit 523,19 € bruts mensuels supplémentaires).
- Le coût du reclassement des PEA actuellement sur le grade initial.
  - Aujourd'hui, dans certains établissements il ne reste que quelques enseignants dont 100% de l'activité relève exclusivement de l'apprentissage initial.
  - Une majorité des PEA a une activité mixte avec de l'enseignement supérieur. Ces enseignants devront se voir proposer un reclassement dans le deuxième grade du cadre d'emploi.
- Le coût du reclassement des PEA du haut de la grille
  - D'une part dans le deuxième grade avec la possibilité pour ceux qui sont aujourd'hui à l'échelon 8 d'avoir accès en fin de carrière à l'IM 1015.
  - D'autre part dans le troisième grade, le coût lié à la création d'un HEA (Coût a priori nul à l'heure actuelle).

4. Les leviers à utiliser

- Le taux d'encadrement des étudiants
  - Aujourd'hui le taux d'encadrement est en moyenne d'un enseignant pour 9 étudiants, ce qui au regard des éléments de comparaison en termes d'enseignement supérieur est en capacité d'être revu à la hausse dans certaines conditions.
- La moyenne d'âge et les départs à la retraite à anticiper
  - La moyenne d'âge dans les écoles des enseignants est d'environ 50 ans. Il convient donc dans une démarche de GPEC d'anticiper les départs à la retraite comme également des leviers pour recruter de jeunes enseignants en entrée de grille salariale
- Des éléments de réduction des coûts de structures possibles
  - *La création des EPCC a généré un coût d'adhésion aux centres de gestion et à la cotisation pour la formation au CNFPT (1%). Il pourrait être utile de voir dans quelle mesure il est possible de revenir sur cette décision*

Annexe II

Zoom sur la filière culturelle

On peut prendre le cas des professeurs des écoles supérieures d'Art qui attendent la réévaluation obtenue dans la FPE **en 2002**.

Extrait du rapport du CSFPT de 2008 :

«a) Cas particulier des professeurs des écoles supérieures d'Art, situation actuelle

L'enseignement artistique en France est assuré par 52 écoles supérieures d'art (6 écoles nationales en région et 46 écoles territoriales) :

- *d'écoles d'art «supérieures» territoriales, de fait municipales,*
- *d'écoles nationales supérieures établies à Paris,*
- *d'écoles nationales supérieures, sous tutelle de l'Etat.*

Bien qu'assurant le même enseignement, les enseignants des différentes écoles ont des statuts différents :

- La première catégorie dépend de la FPT et des cadres d'emplois correspondants :

- *professeurs d'enseignement artistique option art constitués de 2 grades (décrets n°91-857 et 91-858 du 02 septembre 1991 modifiés), Cela représente environ 650 personnes.*
- *directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique constitués de 2 grades (décrets n°91-855 et 91-856 du 02 septembre 1991 modifiés).*

- Les enseignants des écoles nationales ont un statut particulier qui a été revu de façon plus favorable par décret n°2002-1520 du 23 décembre 2002 et arrêté du 23 décembre 2002 portant échelonnement indiciaire et qui comprend 2 grades (annexe I).

Bien qu'ayant la même formation initiale et délivrant les mêmes diplômes, il existe une différence de traitement qui empêche également la mobilité. L'indice terminal des territoriaux étant inférieur à ceux de l'Etat, le détachement n'est plus possible depuis 2002, ce qui n'était pas le cas auparavant.

C'est un facteur de mécontentement, des recours sont faits notamment par les associations concernées. De plus, cet écart nuit à la reconnaissance des diplômes dans le cadre de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

Les territoriaux souhaitent donc obtenir un alignement de leur situation sur celle des agents de l'Etat passant :

*- Par une révision des grilles indiciaires qui vont **de l'indice brut 433 à l'indice brut 966** pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistiques et **de l'indice brut 564 à l'indice brut 1015** pour les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique alors que les professeurs des écoles*

nationales supérieures d'art ont une grille allant ***de l'indice brut 500 à la Hors Echelle A.***

- *Par la possibilité de bénéficier d'un* ***congé pour études ou recherches****, prévu à l'article 19 du décret n°2002-1520 du 23 décembre 2002, d'une durée comprise entre 6 mois et 1 an, pendant lequel ils continuent à être rémunérés et restent en position d'activité, ce qui n'est pas prévu dans le statut des Professeurs d'enseignement artistique et des Directeurs d'établissements d'enseignement artistique.*

b) Propositions d'évolution

La révision des grilles de professeurs d'enseignement artistique a été écartée lors de la réunion de la Formation Spécialisée numéro 3 du CSFPT du 16 mai 2006 qui a abordé cette problématique. En effet, la distinction à l'intérieur du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique des missions d'enseignement supérieur par rapport aux autres professeurs, amènerait inéluctablement des risques de confusion et d'incompréhension qui n'existent pas dans le cadre du traitement de cette question à l'Etat, au travers des corps. La CGT maintient sa position sur l'évolution du cadre d'emplois de professeur ***(voir annexe XI – Annexe CGT 1).***

La proposition la plus adaptée semble être celle de la ***modification du cadre d'emplois des directeurs d'établissements d'enseignement artistique****. Il faut revoir leurs missions pour intégrer l'enseignement dans les écoles supérieures d'art ainsi que leur grille indiciaire. La question des concours est à étudier (Formation Spécialisée numéro 2 concernée).*

Les propositions *sont les suivantes : (voir schéma)*

- *En ce qui concerne le congé pour études et recherches, qui existe déjà dans le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine, il devrait être assez facilement ajouté dans le statut particulier des directeurs d'établissements d'enseignement artistique pour les missions d'enseignement en école supérieure d'art.*

- *Suppression de la condition d'âge pour la promotion interne au grade de professeur d'enseignement artistique, comme pour tous les autres grades de cette filière. »*

Il est indispensable de régler cette question.

Annexe III

CONTRIBUTIONS

1) Contribution CGT
2) Contribution CFDT
3) Contribution FO
4) Contribution FA-FPT
5) Contribution UNSA

GARANTIR L'UNITE DE LA CATEGORIE A

Contribution Fédération CGT des services publics

Contexte

Avec la mise en œuvre de la construction statutaire nationale, la décentralisation a permis l'émergence d'un encadrement de qualité dévoué au service public local et territorial. Divers par leurs origines et leurs qualifications, les plus de 150 000 agents territoriaux de catégorie A mettent en commun leurs efforts au service des politiques publiques locales.

La proximité avec les élus et les administrés a toujours constitué une de leurs spécificités. Pour eux, l'usager représente une figure concrète et palpable qu'il dispose ou non de relais efficaces pour rétroagir sur les dynamiques publiques. Souvent, le cadre territorial est seul confronté aux dérives excluantes d'une société de plus en plus inégalitaire et stigmatisante. Face au recul constant de l'encadrement technique et juridique des services de l'Etat, il lui a fallu acquérir toujours plus d'expertise. Face au poids croissant des grands délégataires qui entendent toujours plus influencer sur la nature du service public, les cadres et experts territoriaux ont acquis une capacité croissante de négociation.
Malgré d'une part le souci constant de garantir une symbiose entre les exigences techniques, sociales et de plus en plus budgétaires et d'autre part d'éviter toute inversion des rôles, les cadres territoriaux se heurtent depuis une décennie à une dévalorisation de leur qualification initiale et à une certaine fragilité de leur statut social liés probablement à d'étroits préjugés corporatistes renforcés par un malthusianisme de l'emploi public qui, après s'être appelé RGPP puis MAPP est « en marche » vers une nouvelle désignation.

Pour, la Fédération CGT des services publics et son Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (UFICT), les dernières réformes statutaires issues d'une volonté politique de renforcer la performance au détriment de l'efficacité sociale sous prétexte de rationalisation des missions de la catégorie A, ont amené un tassement des grilles indiciaires, ont freiné la mobilité et le déroulement de carrière et ont conduit à de fortes inégalités de traitement.

Le troisième volet du relevé de conclusion du 21 février 2008 établi au niveau de l'État relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique prévoyait que des discussions soient engagées durant la période 2009/2011 sur la reconstruction des grilles indiciaires des catégories A et B.

Au cours du second semestre 2009, les discussions se sont déroulées sur les grilles indiciaires de la catégorie A.
Seule la création du Grade à Accès Fonctionnel (GRAF) est sortie de ces discussions. Le GRAF tend à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois (administrateur, d'ingénieur, d'attaché territorial,…).
La proposition de création du GRAF montre la limite des facilités de gestion qui ont conduit à multiplier les statuts d'emploi. Il apparaît la nécessité de sécuriser les parcours professionnels et de ne pas faire dépendre la situation matérielle des cadres de la seule détention d'un emploi par nature précaire ou à un niveau de responsabilité exceptionnelle. La même remarque vaut pour les primes qui se sont multipliées depuis 1983 avec un taux de primes passant de 20 à 40 % pour le A aujourd'hui !

La CGT ne conteste certes pas l'existence d'emplois à la discrétion du gouvernement pour le versant Etat de la Fonction publique : préfets, directeurs d'administration centrale, etc… Ceux-ci doivent être d'un nombre limité.

La CGT affirme son entière disponibilité pour une véritable négociation sur la grille à partir des qualifications d'aujourd'hui. La question se pose d'autant plus pour la catégorie A, que celle-ci a

particulièrement subi l'écrasement de la grille et les effets des politiques salariales successives. En 1983, l'indice de début de la catégorie A était à 75 % du SMIC. Il est aujourd'hui à 11,5 % !

Le point d'indice de la Fonction publique détermine plus de 80% du traitement des fonctionnaires. Il a déjà perdu 13.8% par rapport à l'inflation depuis le 1er janvier 2000. Depuis le 1er juillet 2010, date du début du gel du point, il a perdu 5.5%.
En 2016, le PPCR, accord minoritaire, n'a pas conduit aux revalorisations nécessaires au rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Bien au contraire, ce protocole est porteur de régressions fortes notamment avec l'allongement de la durée de la carrière et la suppression de l'avancement au minimum. Les revalorisations restent modestes et inégales. Les conditions d'avancement et de déroulement de carrière continuent de marquer de fortes inégalités entre filières à même niveau de missions.
En 2013, la CGT a demandé la création d'un groupe de travail catégorie A au CSFPT pour s'opposer à toutes modifications statutaires morcelées par cadres d'emplois et par filière proposées par le gouvernement et répondant à des demandes d'associations professionnelles.

Les revendications CGT pour la catégorie A

1. Des missions revalorisées pour les agents de catégorie A

La CGT a repéré cinq misions principales exercées par les agents de catégorie A : direction, conception, expertise, prospective, recherche. Elles ne sont pas mise en œuvre dans toutes les filières. Dans leur grande majorité des filières professionnelles, les agents de catégorie A se répartissent fonctionnellement en deux sous-groupes principaux : les cadres de mission (encadrant, cadre spécialisé ou expert) et les cadre de direction (principalement des emplois fonctionnels). Bien entendu, cette structuration loin d'être figée est en évolution. Partant du constat que la valorisation salariale et la reconnaissance des responsabilités à même niveau de missions et de qualifications sont traitées de manière inégales, la CGT demande une harmonisation par le haut des missions des cadres d'emplois de catégorie A afin de faciliter la mobilité professionnelle et le déroulement de carrière linéaire.

2. Une revalorisation statutaire à partir des qualifications

La CGT demande que le classement en trois catégories A, B et C reflètent vraiment les niveaux de qualifications. Il y a nécessité d'obtenir une harmonisation de tous les cadres d'emplois pour chaque filière professionnelle.
La CGT revendique la référence à au moins deux niveaux de qualification à BAC +3/BAC+5 et BAC+5/BAC+8. Par exemple pour la filière administrative, niveau BAC+3/ BAC+ 5 pour attaché territorial et niveau BAC+5/ BAC+ 8 pour administrateur territorial.
Suite à la loi Fioraso du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et de la recherche, l'article 6 du décret donne la possibilité aux titulaires d'un doctorat d'intégrer plusieurs cadres d'emplois de catégorie A de la FPT par concours externe avec une épreuve adaptée et une bonification d'ancienneté de 2 ans s'ils peuvent justifier d'une préparation du doctorat sous contrat de travail. Le décret prévoit une fiche de renseignement présentant le parcours professionnel de tous les candidats quel que soit le niveau de qualification (BAC+3 à BAC+8). Cette disposition remet en cause l'égalité de traitement des candidats devant le concours. La CGT refuse de cautionner l'absence de volonté gouvernementale de valorisation des parcours professionnels des chercheurs dans les universités mais proteste quant à la dégradation volontaire du niveau de recherche en France. Tout en refusant la surqualification, l'UFICT considère que les titulaires d'un doctorat ont toutes leur place dans la FPT sur les cadres d'emplois correspondants à leur niveau de qualification (BAC+8). LA CGT revendique une véritable politique de création d'emplois pour développer l'ingénierie et la prospective territoriale.

3. La création et le repositionnement de certains cadres d'emplois en fonction du niveau de qualification

Afin de tendre vers l'unification des trois versants de la Fonction Publique, la CGT revendique que les corps se substituent aux cadres d'emplois en vigueur. Un corps regroupe les fonctionnaires d'un même niveau de qualification (initiale ou acquise) pouvant exercer les missions de service public définies au sein d'une filière, à ce même niveau de qualification. Le corps comporte deux grades composés d'échelons.
Certaines filières professionnelles n'ont pas de corps ou cadre d'emplois à certains niveaux de qualification. Il s'agit de garantir des conditions d'avancement et de rémunération identiques entre corps ou cadres d'emplois à partir du niveau de qualification.
Afin d'assurer une cohérence entre qualifications, déroulement de carrière, niveau de missions et rémunérations, la CGT demande comme principe :

- une catégorie A pour chaque filière professionnelle avec une structure de carrière composée de deux cadres d'emplois avec chacun deux grades (exemple filière administrative : attaché, attaché principal ; administrateur, administrateur principal).

- le positionnement des cadres d'emplois existants au bon niveau de qualification et de responsabilités (par exemple, le cadre d'emplois d'ingénieur et le cadre d'emplois d'administrateur à BAC+5) afin de favoriser une évolution de carrière.

4. Conforter le concours pour accéder à l'emploi public

Pour cela, le concours doit rester la voie principale pour entrer dans la Fonction publique. Le concours vaut recrutement sur un poste ouvert. Tous les lauréats doivent être nommés. Pour cela, les collectivités doivent épuiser les listes d'aptitude avant de pouvoir recruter un contractuel par dérogation. Les lauréats du concours de catégorie A doivent bénéficier d'un statut d'élève avant d'occuper l'emploi. Les emplois doivent être ouverts suffisamment tôt pour permettre une véritable gestion prévisionnelle et pour recruter des fonctionnaires qualifiés. Les lauréats qui ne sont pas recrutés directement par une collectivité sont rattachés au centre de gestion et au CNFPT.

5. Garantir un déroulement de carrière linéaire aux agents

Pour la CGT la grille d'une catégorie doit permettre de dérouler une carrière complète en 35 ans au maximum. La durée maximale d'un échelon doit être de de 2 à 3 ans.
La CGT défend une conception linéaire de la carrière qui se structure selon les principes suivants :

- une évolution d'échelon sur deux grades au maximum par corps ou cadre d'emplois, sans blocage de carrière, permettant de doubler la rémunération pour une carrière complète au sein de chaque corps. Le passage au deuxième grade doit être automatique après une certaine ancienneté dans le dernier échelon du premier grade de 5 ans.

- Une possibilité de passage accéléré au grade supérieur par examen professionnel et l'inscription au tableau d'avancement doit toujours être ouverte.

- Le changement de catégorie et/ou de filière intervient uniquement par concours interne.

- Des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification et entre les filières (avec la suppression de l'examen professionnel pour accéder à attaché principal puisque le cadre d'emplois des ingénieurs occupé principalement par des hommes, n'applique pas cette disposition).

6. L'impérative revalorisation des traitements, rémunérations et pensions

Aujourd'hui à l'entrée en catégorie C par concours, la rémunération est au niveau du SMIC, alors qu'en 1983 elle était à 1,23 SMIC. Pour la catégorie B l'entrée se fait à 1,02 SMIC, contre 1,33 SMIC en 1983. Pour la catégorie A l'entrée se fait à 1,13 SMIC, contre 1,75 SMIC en 1983.

En trente ans, l'écrasement de la grille sur le SMIC a fait perdre sa cohérence à la grille indiciaire de la Fonction publique, qui aujourd'hui ne reconnaît plus correctement les qualifications des agents à leur juste valeur.
La CGT revendique une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6 entre le premier échelon de la catégorie C (1 800 €) et de l'échelon sommital de la catégorie A (8 280 €). Toutes les primes ayant un caractère de complément salarial doivent être transformées en points d'indice, et intégrées dans la grille.

Revendications :
- La CGT revendique une grille indiciaire linéaire commune aux trois versants de la Fonction publique traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation.
Une grille indiciaire identique en début et fin de grille pour les cadres d'emplois à même niveau de qualification.
- Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emplois entre le début de carrière et la fin de carrière, avec des ratios à 100% garantissant le droit à un déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle

- La CGT demande la ré-indexation des pensions sur les salaires.

7. Supprimer les seuils démographiques

Depuis le rapport du Conseil supérieur du 7 juillet 2004 intitulé « les seuils et quotas » : freins ou régulateurs », la CGT demande la suppression des seuils.
En effet, les seuils démographiques viennent souvent bloquer le déroulement des carrières des agents de catégorie A mais aussi empêchent les collectivités de recruter un agent expert ou à forte technicité pour développer une politique publique spécifique.

8. Limiter les emplois fonctionnels

Les chiffres montrent que les détachements sur les emplois fonctionnels ne représentent qu'une infime minorité de personnes. Ainsi, la création de plus en plus systématique de « grade à accès fonctionnel », ne peut, outre ses effets arbitraires, que favoriser la division de la catégorie A.
Pour la CGT, les emplois fonctionnels doivent être d'un nombre limité. Les cadres de mission et cadres de direction comme tous les fonctionnaires doivent disposer de garanties statutaires pour ne pas faire dépendre leur carrière de l'allégeance au pouvoir en place ou de la subordination à tel ou tel intérêt particulier.
Les agents de catégorie A aspirent à une autre reconnaissance de leur investissement professionnel avec une réelle revalorisation indiciaire et une sécurisation des déroulements de carrière dans un cadre statutaire.

9. Supprimer le grade à accès fonctionnel (GRAF)

Depuis la généralisation du GRAF aux trois versants de la Fonction publique, le gouvernement considère que les agents titulaires continueront à trouver intérêt à obtenir un détachement sur un emploi fonctionnel. La CGT considère qu'il s'agit en fait d'un régime dérogatoire élitiste pour les emplois de direction. L'UFICT CGT refuse toute conception qui remettrait en cause l'unité de carrière de la catégorie A en la divisant en trois : les A atypique, les A type et les A+ ou A supérieur.
La CGT refuse également un déroulement de carrière conditionnée par des critères subjectifs issus de la manière de servir et de la valeur professionnelle qui pourraient justifier un avancement sur le grade à accès fonctionnel et l'octroi d'un échelon spécial selon un taux de promotion fixée par l'autorité territoriale. Par exemple, les attachés principaux et directeurs territoriaux (en voie d'extinction) pouvant prétendre au grade d'attaché hors classe voit leur évolution indiciaire déterminée par le «niveau élevé de responsabilité» ou «la valeur professionnelle exceptionnelle» mais aussi à partir de strates démographiques des collectivités proches de celles fixées pour les administrateurs territoriaux. Du fait que tous ceux qui peuvent y prétendre n'y accéderont pas, il s'agit d'un détournement des fondements des principes de la carrière et de l'égalité de traitement des fonctionnaires.

10. La revalorisation de la formation professionnelle

Si le statut d'élève doit se généraliser à l'ensemble des cadres d'emplois tout en adaptant sa durée aux missions des cadres d'emplois, il y a nécessité donc de revaloriser l'ensemble de la formation professionnelle des agents de catégorie A compte tenu la complexité accrue de l'environnement territorial et des responsabilités exercées dans un contexte territorial de moins en moins stable.

La CGT rappelle son attachement à l'édifice statutaire qui a permis des avancées certaines dans le sens de l'égalité à l'emploi public local, de la parité (même si des situations des emplois de direction tendent à évoluer trop lentement) et de l'ascension sociale.
La CGT prône l'unité de la catégorie A et demande à ce que la notion abusive de « A+ » cesse de figurer dans le rapport annuelle de la Fonction publique.

Revaloriser la catégorie A de la fonction publique territoriale :

Les 10 propositions de la CFDT

Si la CFDT a contribué loyalement aux travaux du CSFPT et est en plein accord avec la volonté exprimée dans le rapport de revaloriser la catégorie A, elle n'en partage pas pour autant toutes les analyses ni, en conséquence, toutes les préconisations.

Il est vrai qu'un rapport dont l'auto-saisine date de presque cinq années ne peut avoir la pertinence ni l'effet d'un travail réalisé en prise avec l'actualité et la dynamique sociale du pays ! Par ailleurs une majorité des propositions faites ne relèvent pas spécifiquement de la situation des cadres et/ou ne sont pas, pour la CFDT, des plus pertinentes.

La CFDT estime, par exemple, que le recrutement des contractuels n'est pas résiduel ou marginal et que les modalités de l'accès à l'emploi public local doivent être réinterrogées pour conforter ou parfois faire évoluer les garanties apportées par le statut.

A partir du diagnostic posé constatant que le recrutement, ainsi que la gestion des carrières dans les collectivités, ne correspondent pas au «schéma statutaire théorique», la CFDT aurait aimé que le rapport s'attache davantage à voir comment faire évoluer le statut en revisitant les classifications ; en interrogeant sans tabou les modalités des concours ; en prenant en compte la vitesse de modification des métiers, en particulier du numérique, ainsi que la réalité des délais de recrutement ; en prenant la pleine mesure des enjeux de la formation et des conditions de maintien et d'actualisation des compétences, mais aussi des besoins et des désirs de mobilité, dans tous les sens du terme.

Les modes de vie évoluent, le cadre dans lequel se déroule le temps professionnel doit intégrer ces nouvelles aspirations de fond. Bref, si dans la conclusion du rapport il est affirmé que «le modèle de la carrière conserve sa pertinence», la CFDT y voit comme une sorte d'aveu reconnaissant, en creux, que l'actuel «modèle de la carrière» est interrogé. Et cela pas spécifiquement par certains employeurs ou fonctionnaires en poste mais également par les nouvelles générations qui, sur le marché du travail, ont une approche beaucoup plus ouverte et souple, privilégiant de plus en plus le projet de vie sur le projet de « carrière professionnelle» ! Cette observation concerne particulièrement les profils historiquement et sociologiquement destinés à devenir cadres (c'est-à-dire à partir du niveau II – ou Bac+3).

Pour la CFDT il serait utile et prévoyant que les acteurs de la démocratie sociale, y compris ceux de la FPT, abordent la question de la carrière professionnelle en tenant compte de ces nouvelles réalités. La revendication conservatrice du maintien

systématique du statut quo dans ce domaine ne facilite pas l'émergence de propositions novatrices qui permettraient une meilleure harmonie entre vie privée et vie professionnelle.

La conclusion du rapport affirme également la nécessité du «retour à une carrière linéaire», or les carrières des agents de catégorie A ne sont pas linéaires et ne l'ont jamais été ! Il ne s'agit pas de prôner une homogénéisation égalitariste mais de garantir l'équité et de créer les conditions de réels parcours professionnels. La CFDT revendique que la valeur et l'expérience professionnelles soient des éléments de l'évolution de carrière. A ce titre l'évaluation doit comprendre une dimension collective et une dimension individuelle critérisées.

Les agents de catégorie A sont en première ligne des transformations (proposées, choisies ou imposées) et parfois confrontés à des dilemmes voire des injonctions paradoxales. Les enjeux des conditions de travail, la particularité des relations de travail des cadres des collectivités locales, notamment du fait de leur relation avec des élus employeurs, l'obligation de réserve, la déontologie, le rapport à la population à la fois usagers du service public et électeurs de l'employeur… toutes ces dimensions du travail réel et quotidien du cadre territorial pourraient faire l'objet d'un groupe de travail du CSFPT dont la clé d'entrée serait la question de cet environnement professionnel particulier.

A cette dimension se combine la question de l'égalité professionnelle. Si les préconisations du rapport en la matière sont pertinentes, elles restent généralistes et ne concernent pas spécifiquement la catégorie A. Dans ce contexte la CFDT propose de s'emparer de la proposition faite dans le rapport Descamps Crosnier consistant à «*décliner une méthode globale de réévaluation des emplois à prédominance féminine basée sur la notion de travail de valeur égale. Le Défenseur des droits a exprimé auprès de la mission sa disponibilité dans cette perspective*». Il s'agirait donc de dérouler « *dans la fonction publique les méthodes et préconisations développées dans le «Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à dominante féminine*», ce travail pouvant être «*mené en commun avec le Défenseur des droits*».

Plus particulièrement pour la catégorie A il semble pertinent pour la CFDT de proposer l'adaptation d'un module spécifique de formation sur la place, le rôle singulier et essentiel des cadres concernant la question de l'égalité professionnelle au sein de chaque collectivité.

Enfin il nous semble qu'acter la nécessité d'une formation au fait syndical et réaffirmer le droit à l'engagement syndical pour toutes les agentes et tous les agents de la catégorie A, contribueraient à faire vivre un dialogue social de qualité, indispensable à la mise en œuvre d'un service public de qualité par des agents respectés et motivés. Ce type d'engagement permettrait par ailleurs d'équilibrer l'engagement plus corporatiste que des cadres développent à travers le réseau des associations professionnelles.

10 PROPOSITIONS de la CFDT	
1	Mettre en place la proposition du rapport Descamps-Crosnier via un groupe de travail associant le Défenseur des droits. Il s'agit d'étudier les conditions de mise en place des méthodes et préconisations développées dans le *«Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à dominante féminine*», cette démarche aboutissant à «*se pencher sur les actions de pesée de l'emploi du secteur public*», c'est-à-dire à une remise à plat des actuelles classifications.
2	En plus d'une formation systématique au fait syndical, réaffirmer le droit à l'engagement syndical de tous les cadres qui sont des agents à part entière avec des obligations mais aussi des droits et des capacités à proposer.
3	Mieux accompagner les agents d'encadrement intermédiaire, dans leur rôle d'interface entre l'encadrement supérieur et les services ou équipes.
4	Travailler avec le CNFPT en vue de l'intégration dans la formation pour les cadres d'un module spécifique concernant leurs place et rôle particuliers et essentiels sur la question des discriminations et plus particulièrement de l'égalité professionnelle.
5	Renforcer, y compris par un contrôle de l'obligation de l'employeur, la formation tout au long de la vie plutôt que de prolonger la formation initiale.
6	Renforcer la validation de l'expérience professionnelle dans les modes d'accès à la fonction publique.
7	Adapter les concours d'attaché et d'ingénieur en prenant en compte les transformations des métiers, notamment ceux du numérique.
8	Développer les espaces de dialogue professionnel et notamment mettre en discussion les conditions du droit à la déconnexion.
9	Mettre en place dans le cadre du CSFPT un groupe de travail sur la question de l'environnement professionnel des cadres de la FPT.
10	Revoir les organisations de travail pour combattre le présentéisme, entendu comme l'excès de présence valorisé par la hiérarchie, afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que favoriser l'égalité professionnelle.

AUTOSAISINE CATEGORIE A
FS3
CONTRIBUTION FO

Vers catégorie A plus homogène, égalitaire et attractive

Comme cela est indiqué dans le rapport du CSFPT, la catégorie A se caractérise par une grande hétérogénéité. Les récentes modifications, notamment pour ce qui concerne la filière médico-sociale, ne vont malheureusement pas dans le sens d'une amélioration de cette situation.
Pour Force Ouvrière, plusieurs mesures doivent être prises en vue de « standardiser » et améliorer les déroulements de carrière en catégorie A, sur la base d'un principe qu'à diplôme égale, grille équivalente.

Propositions FO :

- Cadre statutaire : Petit A / A type / A+
P1 : requalification des cadres d'emplois « petit A » en A
P2 : organisation en 3 grades avec une fin de grade en HEB
P3 : organisation en 3 grades pour les A+ avec un cadre statutaire analogue entre les différents versants et un indice de fin de 3ème grade en HEE

Avancements de grades et promotions:

La carrière des agents de catégorie A est ralentie, voire bloquée par différentes dispositions réglementaires et législatives. FO considère que ces freins doivent être levés afin de fluidifier les déroulements de carrière mais aussi éviter que certaines collectivités, dont les plus petites, n'en subissent les effets pervers. En effet, les seuils démographiques, ainsi que le GRAF tel qu'il est actuellement prévu, conduisent des agents à quitter leur poste pour bénéficier d'avancements. De fait les collectivités concernées subissent un renouvellement important de leurs cadres et éprouvent des difficultés à recruter. La création du GRAF, sensée sécuriser les agents sur emplois fonctionnels a en fait induit un blocage de l'accès au 3ème grade de certains cadres d'emploi. FO considère que cet accès doit être déverrouillé de manière large, suivant des conditions d'ancienneté à redéfinir, les conditions actuelles n'étant pas réalistes au vu de la carrière des agents.

Propositions FO :

- Avancement/ promotion
P4 : Suppression des seuils démographiques qui sont un obstacle au déroulement de carrière et institue des inégalités entre filières
P5 : Suppression des quotas et des contingentements et ouvrir l'accès au GRAF par la voie normale de l'avancement

Recrutement et déroulement de carrière :

Force Ouvrière est très attachée à la reconnaissance des diplômes, nationaux, qui garantissent une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. Dans ce cadre nous considérons que cela doit passer par une transposition sur le plan statutaire, les bas de grille (indice du 1er échelon du cadre d'emploi) et le haut de la grille (indice du dernier échelon du cadre d'emploi) doivent être semblables à diplôme égal. De même, afin de limiter l'arbitraire en termes de déroulement de carrière FO considère que l'ancienneté des agents dans un poste constitue une forte indication de leur expérience professionnelle et doit donc être un critère privilégié. Cela va bien entendu de pair avec l'accès à la formation continue.

Propositions FO :

- **Recrutement et déroulement de carrière** :
P6 : poser le principe du diplôme : à diplôme égal, grille équivalente
P7 : poser le principe de l'avancement possible à l'ancienneté, la technicité (expertise), responsabilité

Formation :

La durée de la formation initiale des agents de catégorie A, a été drastiquement réduite. Le récent passage de 5 à 10 jours de formation initiale est loin de résoudre ce problème. Les agents de la fonction publique d'Etat ont une durée de formation qui reste beaucoup plus élevée que ceux de la territoriale. FO considère que la durée de la formation initiale doit être augmentée et afin d'éviter les disparités entre les collectivités, que les agents soient sous statut d'élèves (rémunérés) durant la durée de la formation. Cette dernière devrait être prise en charge à travers le CNFPT, ce qui suppose que les moyens soient donnés à cet établissement.

Propositions FO :

P8 : Augmenter le nombre de jours de formation initiale
P9 : créer un statut d'élève pour les agents en formation initiale
P 10 : Relever le niveau de la cotisation CNFPT

Mutualisations, fonctionnaires privés d'emploi

Les réformes territoriales ont engendré de nombreuses mutualisations de services que les agents ont subies. Parmi les conséquences de ces mutualisations les suppressions de postes, notamment en catégorie A, figurent en bonne place. Les fonctionnaires privés d'emploi vont être soumis à la nouvelle réglementation qui prévoit un abattement du traitement de 5%/an à partir de la troisième année.FO rappelle que ces agents ne sont pas responsables de leur situation, c'est pourquoi notre organisation demande la suppression de cette mesure.

Non titulaires/Contractuels :

Il faut revenir aux principes de la loi, les dérogations ne doivent pas constituer une généralité. C'est pourquoi, pour FO, les recrutements doivent être majoritairement effectués sur concours. Il s'agit du dispositif qui respecte le mieux le principe d'égalité d'accès aux emplois publics. Les futurs agents inscrits sur liste d'aptitude doivent donc être réellement prioritaires pour accéder aux postes dans la FPT. FO préconise la mise en place d'un outil de contrôle qui passera également par le renforcement des moyens du contrôle de légalité.

- **Recours aux ANT** :
P11 : faire appliquer la loi : limiter strictement aux dispositions prévues par la loi
P12 : donner une priorité aux lauréats des concours
P13 : recenser les nouveaux « métiers » qui ne font actuellement pas l'objet de concours. Suite à ce recensement créer des cadres d'emploi ou spécialités afin de pouvoir recruter des fonctionnaires sur ces emplois

Régime indemnitaire :
Il s'agit d'un élément de plus en plus important de la rémunération des fonctionnaires territoriaux, ce que FO regrette. En effet, les agents ne cotisent pas sur cette part de rémunération et la mise en œuvre des primes au mérite (PFR/RIFSEEP) constitue une source d'inégalités entre collectivités et entre hommes et femmes. De plus, elle soumet les agents et fonctionnaires à la pression et l'arbitraire du politique ce qui peut porter atteinte à l'exercice de leurs fonctions.

Propositions FO :

- Primes :
P14 : harmonisation des bases et taux servant à l'application des primes entre les filières et baser le régime indemnitaire sur le grade ou le cadre d'emploi et non les fonctions
P15 : intégration progressive de l'indemnitaire dans l'indiciaire afin de mettre fin à la concurrence entre les collectivités « riches » et les autres

Situations particulières actuelles à corriger :
L'intégration d'une partie des agents de la filière médico-sociale et sociale s'est traduite par une inégalité de traitement (petit A) et une régression des droits (fin de la catégorie active). Ces agents doivent pouvoir bénéficier d'un véritable A (A type) et retrouver leurs droits antérieurs car leurs conditions de travail et d'exercice n'ont pas été modifiées lors de leurs accès au « petit A ». Par ailleurs il reste encore des agents dans le cadre d'emploi des secrétaires de mairie.
Ceux-ci doivent faire l'objet d'une intégration rapide en A. Enfin la situation de certains cadres d'emploi reste encore à examiner et/ou corriger : PEA, DEA, Bibliothécaires.

- **Situations spécifiques** (filière médico-sociale, secrétaires de mairie, filière culturelle avec les enseignants artistiques et les bibliothécaires)
P16 : mettre fin aux dispositions inégalitaires du cadre d'emplois des infirmiers (// SPP) en appliquant le A type et en conservant la catégorie active
P17: Revoir le positionnement des différents cadres d'emplois de catégorie A au sein de cette même filière
P18 : Intégrer les secrétaires de Mairie dans le cadre d'emplois des attachés
P19 : Revoir le cadre d'emplois des assistants et professeur d'enseignement artistique exerçant dans les écoles d'Art
P20 : Revoir la situation des bibliothécaires

- Egalité professionnelle
L'inégalité professionnelle entre hommes et femmes persiste dans la fonction publique, malgré un cadre statutaire qui permet d'éviter les dérives importantes. Les temps partiels, essentiellement féminins, sont souvent considérés comme un manque d'engagement. De même, l'impossibilité, pour des raisons d'organisation de la vie de famille, d'assister à des réunions tardives peut avoir des répercussions négatives. Lorsqu'on y associe une évolution de carrière et un régime indemnitaire «au mérite» les managers qui le souhaitent disposent d'une palette d'outils pouvant discriminer les hommes et femmes en termes de rémunération.
Les modifications et améliorations en termes de déroulement de carrière proposées par FO devraient permettre de remédier en partie à ces différences. Par exemple, la reconnaissance de l'ancienneté dans les conditions requises pour bénéficier d'un avancement pourrait éviter certaines discriminations liées aux appréciations au « mérite ».

Pour conclure FO dénonce l'absence de cohérence, excepté la volonté de baisser le du coût du travail, des différentes modifications apportées aux cadres d'emploi de catégorie A et B ces dernières années. Cela conduit à avoir un paysage illisible et des agents qui ne peuvent réellement se positionner hiérarchiquement. Nous contestons le glissement de la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle vers une reconnaissance basée sur des fonctions voire des métiers exercés. Une reconstruction de la grille indiciaire doit être entreprise afin que les niveaux de rémunération lors du recrutement et en fin de carrière soient enfin en adéquation avec les diplômes requis pour le recrutement externe par concours. Enfin, il conviendra sans doute de réfléchir à la place et au niveau d'encadrement des collectivités et établissements publics (faible taux d'encadrement dans les collectivités), sans toutefois délaisser les missions de service direct au public nécessitant des agents «d'exécution».

La Catégorie A

Contribution de la FA-FPT

En préambule, la **FA-FPT** précise qu'elle a conduit sa réflexion en tenant compte des dernières évolutions statutaires intervenues ou devant intervenir au cours des années à venir.

D'une manière générale, pour la **FA-FPT**, un même niveau de diplôme, quelle que soit la filière, doit donner accès à un même type de grille indiciaire. Ce rappel initial vaut aussi bien pour la question des grilles indiciaires dites du « petit A » que pour les cadres d'emplois dont les niveaux de diplôme ne sont pas reconnus à leur juste valeur, comme par exemple ceux issus de la filière médico-sociale.

Rappelons qu'à l'occasion de l'examen des projets de textes relatifs à la mise en œuvre du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), la **FA-FPT** a déposé de nombreux amendements allant dans le sens de cette reconnaissance.
C'est également l'un des aspects que la **FA-FPT** avait développés dans le cadre de sa contribution au rapport de Bernard Pêcheur.

La construction statutaire de la catégorie A de la police municipale et celle de la partie enseignement artistique de la filière culturelle interrogent très fortement, car elles ne prennent pas en compte un des objectifs essentiels du protocole PPCR : le principe de règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques, dans le respect des spécificités de chacun des versants de la Fonction publique (corps et cadres d'emplois concernés devant bénéficier de la même architecture de carrière et des mêmes grilles indiciaires).

S'agissant du cadre d'emplois des directeurs de police municipale, il apparaît comme un exemple symptomatique de « petit A » de deux niveaux ; il engendre de fortes contraintes et n'est donc pas propice à un déroulement de carrière harmonieux. Pour la **FA-FPT**, c'est un dossier à reprendre à brève échéance.

S'agissant de la partie enseignement artistique de la filière culturelle, en allant au-delà de la problématique des écoles supérieures d'art, c'est la construction statutaire et indiciaire qui est en jeu. Pour la **FA-FPT**, il est nécessaire d'arriver à une construction permettant la reconnaissance de chacun.e dans ses missions et ses responsabilités. Cette reconnaissance des missions et des responsabilités ne doit pas être uniquement considérée dans une vision interne à la filière, mais doit correspond de manière « similaire » à ce qui existe dans d'autres filières : filière patrimoine ou bibliothèque, mais aussi filière de l'enseignement relevant de l'Éducation nationale.

De manière plus générale, la **FA-FPT** souhaite que la construction statutaire des filières permette un déroulement de carrière allant de la catégorie C à la catégorie A en passant par la catégorie B, ainsi que nous l'avons exprimé à l'occasion de l'élaboration du rapport traitant de la filière animation.

Quant à la formation initiale ou de professionnalisation, sans remettre en cause la réforme de 2007, la **FA-FPT** demande que soit mieux pris en compte le parcours initial de l'agent.e, son niveau de diplôme, sa connaissance de la Fonction publique et des missions qui lui sont confiées.

En restant dans le cadre purement statutaire, il y a deux aspects qui nous souhaitons évoquer dans cette contribution, à savoir les seuils démographiques et la mobilité.

Concernant les seuils démographiques, la **FA-FPT** souhaiterait leur surpression. Mais au vu des dernières réponses gouvernementales à ce propos, nous demandons qu'une phase transitoire d'actualisation de ces seuils soit engagée, afin de prendre en compte les conséquences que les dernières réorganisations territoriales ont entraînées pour les agent.e.s.

S'agissant de l'aspect « mobilité », point très important dans la carrière des agent.e.s, –la **FA-FPT** estime que sa mise en œuvre s'est compliquée dans le cadre de la refonte de la carte territoriale.
Cet élément est pourtant essentiel pour le respect des conditions de déroulement de carrière, d'autant que les passerelles entre les trois versants de la Fonction publique ne sont pas réellement opérantes.
Ces éléments engendrent des contraintes non négligeables sur la vie personnelle d'un.e agent.e.

Par ailleurs, la prise en compte, prévue pour les concours externes des cadres d'emplois actuels, d'un diplôme de niveau doctorat interroge fortement la **FA-FPT** sur la manière dont cette reconnaissance se traduirait (bonification de deux ans d'ancienneté lors de la nomination des lauréats). Si pour la **FA-FPT**, la réalité de ce niveau de compétence est incontestable, la méthode de mise en œuvre laisse plutôt perplexe. Ne vaudrait-il pas mieux réfléchir à un cadre spécifique de recrutement pour ces derniers ?

En conclusion, la **FA-FPT** souhaite également interpeller sur deux autres sujets. D'une part, sur le temps de travail des agent.e.s de la catégorie A : temps de travail au-delà des 35 heures et droit à la déconnexion, conciliation de la vie professionnelle et personnelle ou familiale.
D'autre part, une construction de carrière plus linéaire qui permettrait de compenser le problème engendré par des contraintes de mobilité ou de seuils.

Contribution de l'Unsa Territoriaux sur la Catégorie A.

Le syndicat UNSA TERRITORIAUX souhaite apporter la contribution suivante dans le rapport relatif à la catégorie A :

I – Concernant le recrutement, l'UNSA :

• Est favorable à l'assouplissement des seuils démographique.
• Déplore le fait que des contractuels soient recrutés alors même que des lauréats de concours restent sur listes d'aptitude et ne trouvent pas de poste.
• Propose une distinction entre les lauréats du concours externe « débutants » et les lauréats du concours externe qui occupaient le poste avant leur réussite au concours, tant d'un point de vue statistique que pour leur formation avant titularisation (les « faux » externes).

II – Concernant la rémunération, l'UNSA :

• Propose la suppression de la dégressivité du traitement indiciaire des agents pris en charge par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et les centres de gestion, introduite par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

III - Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'UNSA :

• Est favorable à la suppression de l'obligation de mobilité pour les A+ telle qu'elle est rédigée actuellement (promouvoir la mobilité fonctionnelle y compris au sein de la même collectivité territoriale importante, plus enrichissante, plutôt qu'une mobilité vers une autre structure qui impose une mobilité géographique souvent difficile à mettre en œuvre). Cette évolution permettrait une meilleure égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de leur carrière car la mobilité géographique n'a que peu d'intérêt en termes de valorisation de l'expérience professionnelle et constitue encore aujourd'hui un handicap pour les femmes ayant des enfants.
• Est favorable à un développement plus large du télétravail car ce mode d'exercice de l'activité professionnelle permet une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.
• Propose qu'une réflexion soit engagée concernant la scolarité à l'Institut National des Etudes Territoriales (INET), qui nécessite des déplacements pour les stages et est source de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée.

IV - Concernant le recrutement des non titulaires et contractuels, l'UNSA :

• Propose une modification du décret n°88-145 du 15/02/1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, qui précise que les recrutements de contractuels sur le fondement juridique de l'article 3-3 de ladite loi, nécessitent une délibération spécifique motivant les raisons du recours à ce dispositif législatif dérogatoire au statut, en plus de celle approuvant le tableau des effectifs, soumise au comité technique paritaire.

V - Concernant la formation, l'UNSA :

• Propose une modification des statuts particuliers de la catégorie A créant une durée minimale de formation de 2 à 5 jours qui ne soit ni une formation de perfectionnement, ni une formation possible dans le cadre du compte personnel de formation afin que les fonctionnaires appartenant à cette catégorie d'emploi puissent envisager d'autres emplois de leur grade que celui qu'ils occupent actuellement.
• Propose qu'une réflexion soit engagée sur la formation des lauréats de concours qui occupaient leur poste avant recrutement.

VI - Concernant les professeurs d'enseignement artistique (PEA), l'UNSA :

• Souhaite savoir si le vœu relatif à l'organisation du service sur environ 36 semaines des PEA, qui exercent dans les conservatoires de musique ou école de musique agréés, va connaitre des suites et une traduction réglementaire.
• Souligne à cet effet, l'inégalité de traitement entre les enseignants du ministère de l'éducation nationale et les PEA qui exercent dans des conservatoires de musique ou école de musique agréés. Ces derniers ne suivent pas le même calendrier et ne voient pas leur temps de travail aménagé de la même manière alors qu'ils exercent des missions d'enseignement qui visent le même public. A cet égard, le BO 261 du Ministère de la Culture d'août 2016 précise l'organisation du travail dans l'enseignement spécialisé pour les détenteurs des diplômes requis (Certificat d'Aptitude : CA, et Diplôme d'Etat : DE). Les récentes jurisprudences confirment ce fonctionnement sur 36 semaines pour des missions d'enseignement confirmant ainsi la nécessité d'une clarification réglementaire.
• Demande que les engagements relatifs à la régularité des concours soient tenus (à défaut d'inscrire directement sur une liste d'aptitude limité à trois ans les nouveaux titulaires du CA, solution maintes fois proposée, eu égard à la complexité et au coût du système actuel).
• Relaye les conséquences désastreuses des agents recrutés par contrats, qui font l'objet d'une interruption pendant les vacances scolaires alors qu'ils exercent dans les faits sur un emploi permanent correspondant à un besoin permanent. Ils subissent une double peine car d'une part les contrats à durée déterminée (CDD) successifs ont une interruption qui peut durer deux mois (renforçant ainsi la précarité de ces agents) et d'autre part, en application du décret du 15 février 1988 suscité, ils peuvent être rémunérés à la vacation effective en fonction de l'organisation du service.
• Propose qu'un groupe de travail spécifique à cette filière soit constitué.

VII - Concernant la mobilité

• Constate que la mobilité pour les agents de catégorie A se fait majoritairement de la Fonction Publique d'Etat vers la Fonction Publique Territoriale.

• Propose que la mobilité des agents de catégorie A de la Fonction Publique Territoriale vers la Fonction Publique d'Etat soit favorisée et que le Ministère de l'Intérieur, compte tenu de son rôle vis-à-vis des collectivités territoriales, soit le chef de file d'une politique volontariste et exemplaire allant dans ce sens.

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
   Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003

2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
   Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004

3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
   Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004

4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004

5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004

6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
   Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004

7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005

8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005

9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
   Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005

10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006

11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006

12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007

13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
    Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007

14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
    Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007

15. **"FILIERE CULTURELLE"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008

16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008

17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008

18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008

19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2 et FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI – FS2 – Séance plénière du 29/09/2010

23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL – Groupe de travail «précarité»– S. Plénière du 16/03/2011

24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot Fs2/Fs3 – Séance plénière du 05/09/2012

26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012

27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – le 27/02/2013

28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013

29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013

30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014

31. **« MAYOTTE** : les oubliés de la République »
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014

32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014

33. **« LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 19/05/2016

34. **« LIVRE BLANC : Demain, la Fonction Publique Territoriale »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6 juillet 2016

35. **« Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles » - ATSEM**
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2 février 2017

36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1er mars 2017

37. **« LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29 mars 2017

38. « VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION : UNE AMBITION A PARTAGER»
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15 novembre 2017

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org

Quelles propositions pour revaloriser la catégorie A?

Lors de la séance plénière du 20 décembre 2017, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a adopté un rapport intitulé "Revaloriser la catégorie A de la Fonction publique territoriale". En effet, le CSFPT a jugé pertinent de s'emparer de cette question alors même que leurs grilles indiciaires ont connu un tassement plus important que dans les autres catégories et que les missions des agents de catégorie A et leurs responsabilités ont considérablement augmenté ces dernières années.

Par conséquent, la catégorie A souffre d'un manque d'attractivité incontestable. Or, le Conseil Supérieur rappelle dans son rapport qu'environ 4710 départs à la retraite d'agents de catégorie A sont à prévoir en moyenne chaque année entre 2020 et 2025. 23 propositions ont ainsi été identifiées et parmi elles l'harmonisation des missions pour reconsidérer les carrières et les rémunérations. Intégrer la fonction publique territoriale est un "choix d'avenir" selon le CSFPT pour qui " le modèle de la carrière conserve sa pertinence".

Portrait de la catégorie A au sein de la Fonction publique territoriale

Le rapport présente les chiffres clés de la catégorie A. En 2013, on comptait 154 410 agents exerçant 218 métiers de terrain, de conception, de gestion des organisations, des ressources et des personnels, d'expertise. Ils contribuent à assurer la qualité des services publics de proximité au sein des collectivités et établissements publics. Le cadre d'emplois d'attaché territorial est le plus important de cette catégorie, suivi par celui d'ingénieur.

Toujours selon les chiffres de 2013, la catégorie représente moins de 10% des agents de la fonction publique territoriale (9,3%) tandis que la fonction publique d'Etat compte plus de 50% d'agents de catégorie A. Les agents sont essentiellement titulaires (74,2%) et travaillent très majoritairement à temps complet (83%). Cette composante des personnels de la territoriale est globalement moins féminisée (59,8%) que l'ensemble de la fonction publique (63,3%). En revanche, certains cadres d'emplois le sont de manière importante. C'est notamment le cas pour les filières sociale et médico-sociale où la proportion de femmes cadres A dépasse les 90%.

Par ailleurs, il apparait que les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours d'accès aux postes de catégorie A. Si elles représentent 55% des candidats, 69% d'entre elles sont recrutées et on comptabilise 56,9% d'admises aux concours externe de catégorie A+ et 52,9% pour les concours internes. Cependant, le rapport souligne que plus les postes sont de nature à exercer des responsabilités, plus la part des femmes à ces postes diminue.

En outre, les agents de catégorie A sont globalement plus âgés que l'ensemble des agents: 40,3% ont plus de 50 ans contre 36,2% pour l'ensemble des catégories. S'agissant du lieu d'exercice des missions, près d'un agent sur quatre travaille au sein d'un conseil départemental, tandis que les communes de plus de 80 000 habitants emploient 9,5% des personnels cadres A.

La problématique d'une filière de moins en moins attractive ?

Alors que la catégorie B a été réformée et qu'une refonte de la catégorie C s'est poursuivie, il n'y a pas eu de réflexion globale sur la catégorie A. Les améliorations du protocole PPCR sont insuffisantes pour réduire des écarts de rémunération et d'évolution de carrière à niveaux comparables de qualification et de missions. Bien que l'on confie toujours plus de missions et de responsabilités aux cadres de catégorie A, leurs grilles ont connu un tassement plus important que les autres catégories, estime le CSFPT. Quant aux perspectives d'évolutions de carrière, elles ne sont pas toutes identiques entre les différents cadres d'emplois.

23 propositions destinées à améliorer la situation professionnelle des cadres A

Le groupe de travail s'est attaché à étudier les questions de recrutement et de qualification, la situation statutaire, les besoins de formation, les aspects concernant l'égalité professionnelle et la mobilité, l'environnement professionnel et notamment l'impact du numérique.

Ä Le recrutement: seuils démographiques, contractuels et reçus collés…

Le CSFPT constate, au regard des rapports des Centres de Gestion sur les concours de catégorie A, que le nombre de candidats qui se présentant avec une qualification supérieure à celle requise (Bac+3) s'est accru considérablement ces dernières années. En effet, le nombre de candidats titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 est de 70% en 2014. En outre, la stabilisation des emplois n'a pas contribué à recruter des lauréats de concours dans des proportions aptes à répondre au développement des politiques publiques. Les postes ont souvent été pourvus par des agents contractuels afin de satisfaire "l'employabilité immédiate". Cependant, les autres candidats externes, tout juste diplômés et sans expérience significative en collectivité ont moins de chances d'être nommés sur un poste. Enfin, pour certains grades de niveau de mission équivalent, le CSFPT relève que "le choix du cadre d'emplois de recrutement final est celui ayant le poids budgétaire le moins important".

Des seuils démographiques sont fixés par les textes pour faire en sorte qu'il existe une adéquation entre le grade d'un agent et la collectivité. L'objectif est de limiter la création de certains emplois aux plus grandes collectivités. Le CSFPT suggère de revoir les seuils démographiques de façon à les assouplir voir les supprimer. En effet, il est considéré que les collectivités devraient pouvoir recruter librement au niveau qu'elles souhaitent, le niveau de complexité n'étant pas toujours proportionnel à leur taille. La problématique se pose également pour le recrutement sur emploi fonctionnel.

S'agissant des agents contractuels, le CSFPT remarque que sur 21% des agents de catégorie A sont contractuels et 9 cadres d'emplois ont une part de contractuels supérieure à la moyenne avec une représentation très forte au sein des filières médico-sociale, culturelle et administrative. Afin de limiter le recours aux agents contractuels, le CSFPT propose d'établir et de soumettre au comité technique, une délibération spécifique différente de celle du tableau des effectifs et motivant les raisons du recours aux agents contractuels. Il est également proposé de mettre à jour les spécialités dans les concours afin de tenir compte des nouveaux emplois.

Le décret du 18 octobre 2016 a permis la prolongation du maintien sur liste d'aptitude à quatre ans et a précisé les modalités de suivi des lauréats inscrits. Ainsi, les autorités organisatrices du concours proposent une réunion d'information au cours de l'année suivant l'inscription et des entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur la liste. Le CSFPT propose de mener une étude sur l'application des dispositifs prévus dans ce décret afin de mesurer les effets sur les "reçus-collés".

Ä Le déroulement de carrière et la rémunération: entre inégalité d'évolution et revalorisation

La réforme PPCR a permis la refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices, la création d'une cadence unique d'avancement et la réorganisation des carrières pour la plupart des cadres d'emplois de catégorie A. Cependant, plusieurs blocages subsistent. En effet, pour un fonctionnaire de catégorie A commençant à exercer ses fonctions, les perspectives d'évolution de carrière sont limitées à 10 ou 15 ans en raison d'une pyramide des âges défavorable et d'une absence de porosité des différents versants de la fonction publique. Ces blocages se répercutent d'une catégorie à l'autre notamment des administrateurs vers les attachés. Se pose également la question de l'harmonisation des conditions d'avancement de grade et de promotion interne qui n'existe pas entre les filières: les conditions de passage du grade d'attaché à attaché principal sont différentes de celles du passage du grade d'ingénieur à ingénieur principal.

Selon le CSFPT, il y est nécessaire de recréer les conditions d'une carrière linéaire qui se caractérise par un avancement d'échelon régulier, une progression de grade et une évolution des missions permettant d'accroitre l'expérience, les compétences et la mobilité professionnelle. C'est pourquoi le CSFPT propose de créer une architecture d'évolution de carrière commune à l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie A.

S'agissant des rémunérations, les grilles révèlent de fortes disparités entre les filières et entre versants de la fonction publique. Ces disparités sont liées à la diversité des grilles et aux ajustements apportés par les employeurs par un poids de plus en plus important accordé aux primes. Ces inégalités se traduisent également entre les collectivités. Le RIFSEEP, est attribué par correspondance à la fonction publique d'Etat. Or, le CSFPT souligne que cette homologie n'est pas toujours adaptée et favorable puisque la tendance générale est de donner plus de valeur aux fonctionnaires qui encadrent du personnel au détriment des cadres spécialisés. Par ailleurs, le régime indemnitaire est parfois inégal en fonction de la filière pour des emplois à même niveau de qualification et de responsabilité. Par conséquent, le CSFPT préconise d'établir une grille indiciaire de référence pour tous les cadres d'emplois de catégorie A avec des indices équivalents de début et de fin de carrière.

Ä La formation: garantir le droit à la formation tout en assurant son efficacité

Le nombre de jours de formation d'intégration pour les catégories A est passé de 5 à 10 jours suite au décret du 29 octobre 2015. Selon les statistiques du CNFPT, après une baisse en 2007 et 2009, le nombre de journées de formation est redevenu stable pour les agents de catégorie A qui ont suivi, en moyenne 3,5 jours de formation sur l'année 2013. Les formations suivies sont surtout des formations de perfectionnement bien que celles-ci soient en baisse. Cette baisse est à mettre en lien avec la hausse du taux d'accès aux formations de professionnalisation prévue par les statuts particuliers.

Le CSFPT propose de réduire les écarts de durée de formations existantes entre les différents cadres d'emplois et de différencier les populations issues des concours. En effet, les candidats recrutés sur concours externe précédemment employés sous statut contractuel connaissent déjà la fonction publique et n'auront pas les mêmes besoins de formation initiale qu'une personne recrutée étant extérieure à la fonction publique territoriale.

Ä Egalité professionnelle: des avancées mais des écarts toujours importants.

Le CSFPT rappelle que 63,3% des agents de catégorie A sont des femmes et elles représentent 52% des emplois de direction. Si la part des femmes décline à mesure que le niveau de responsabilité s'élève, elles d'accroit s'agissant des emplois supérieurs de direction. Cependant, le salaire brut moyen des femmes est inférieur à celui des hommes au sein de l'encadrement supérieur et de direction de 13,3%. Le CSFPT rappelle qu'il existe un certain nombre d'outils conventionnels et de dispositifs incitatifs à la garantie de l'égalité professionnelle. En effet, un bilan de la mise en œuvre des mesures définies dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique. De même, le label "Egalité professionnelle" peut être décerné à des collectivités ayant une démarche volontariste en ce sens.

Sur la question de l'égalité professionnelle, le CSFPT propose de lancer une campagne pour changer les stéréotypes sociaux par rapport à la représentation des métiers. Le CSFPT souhaite également conduire avec les Centres de Gestion une analyse précise des promotions femmes/hommes.

Ä Mobilité: un effort à faire sur la mobilité inter-fonctions publiques

Les agents de catégorie A sont plus mobiles que les autres catégories et les territoriaux sont également plus mobiles que les agents de catégorie A de l'Etat. 2,6% des agents de catégorie A de la fonction publique territoriale ont changé de zone d'emploi en 2013.

Cependant, le CSFPT insiste sur les limites de la mobilité inter fonction publique. Actuellement, la mobilité est perçue comme asymétrique, il semble plus simple de passer du versant Etat au versant territorial que l'inverse. Cependant, certaines évolutions statutaires ont été effectuées. Ainsi, la loi du 3 aout 2009 a créé des droits spécifiques au bénéfice des agents qui souhaitent évoluer professionnellement. Les principales dispositions sont les suivantes: l'ouverture de tous les corps et cadres d'emploi au détachement et à l'intégration directe, le droit à l'intégration pour les fonctionnaires détachés au terme d'une durée de cinq ans, la prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement et la création du droit au départ. Plus récemment, l'ordonnance du 13 avril 2017 envisage la création de cadres inter-fonctions publiques, la portabilité des congés acquis au titre d'un CET et la publication sur un site unique des créations et offres d'emplois pour les trois versants de la fonction publique.

Une proposition du CSFPT en matière de mobilité consisterait à ouvrir la fonction publique territoriale sur la recherche dès le stade de la formation et mettre en place des échanges avec l'université. Selon le conseil supérieur, la formation à la recherche dans la formation de base des fonctionnaires de catégorie A modifierait sensiblement leur conception, accroitrait l'ouverture et la complémentarité entre différentes approches professionnelles.

- Ä L'environnement professionnel des cadres: les problématiques du numérique et de l'évolution des modes d'organisation et de gestion des personnels

Depuis plusieurs années, la gestion du temps de travail et du temps de repos des fonctionnaires est impactée par la transformation des outils numériques professionnels. Sous prétexte de conscience professionnelle et au regard de leur niveau de responsabilité, certains agents de catégorie A estiment ne pas pouvoir se déconnecter. Or, l'usage des outils numériques accentueraient les risques psycho-sociaux compte tenu de la surcharge informative et la charge mentale, l'intensification et l'individualisation du travail. Selon le CSFPT, il est nécessaire d'établir un état des lieux des pratiques dans les collectivités afin de mieux répondre aux transformations du travail liées au développement du digital dans les services publics.

Les récentes réformes territoriales ont provoqué de multiples réorganisations de services, modifiés les organisations et bouleversé les collectifs de travail. La mobilisation des agents publics et plus spécieusement les agents de catégorie A portent sur la reconnaissance et la responsabilité sociale. Ces changements doivent laisser place, selon le CSFPT, à une revalorisation du travail des agents de catégorie A dans toutes ses dimensions. Les fonctionnaires de catégorie A sont des fonctionnaires au même titre que les autres mais leurs missions, leur niveau de responsabilité, leur technicité et leur rôle dans l'organisation du travail leurs confèrent une spécificité. Le CSFPT estime qu'il est nécessaire de passer d'une administration "centralisée" dans laquelle la gestion des organisations et la gestion des personnels génèrent de plus en plus de pression (délais, intensification de la charge de travail, souffrance) à une administration "collaborative" permettant une communauté de travail garante de l'épanouissement, de la mise en œuvre des qualifications et de l'efficacité économique et sociale.

Ce constat permet au CSFPT de définir des pistes de propositions qui ont pour ambition de redonner aux agents de catégorie À un rôle beaucoup plus contributif au sein de leur administration. Il est proposé de créer un droit pour les agents d'énoncer des propositions alternatives en matière de gestion des organisations et des personnels. Cela induit de promouvoir une autre évaluation que l'évaluation individuelle et de redéfinir et questionner la notion de performance.

Globalement, ce rapport propose des mesures d'harmonisation mais il questionne aussi l'identité propre des agents de la catégorie A dans un contexte de mutation perpétuelle du service public. L'objectif est de revaloriser une catégorie essentielle dans la conception et la continuité du service public de proximité mais aussi d'en soutenir les besoins et en renforcer l'attractivité.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Communiqué de presse du CSFPT
du 14 février 2018

Les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale reçoivent la visite d'Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique



Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni ce mercredi 14 février, sous la présidence de Philippe LAURENT, maire de Sceaux.

3 textes étaient inscrits à l'ordre du jour, dont les deux premiers avaient déjà été examinés lors de la séance plénière du 20 décembre dernier et avaient fait l'objet d'un vote défavorable unanime de la part des représentants des organisations syndicales.

Dans un premier temps, **Philippe LAURENT a remercié Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique, pour sa présence à cette assemblée plénière.** Il a ainsi souhaité mieux connaître les intentions du Gouvernement en ce qui concerne la fonction publique territoriale et a rappelé le rôle d'accompagnement des réformes que pouvait remplir le CSFPT.

Ainsi, Philippe LAURENT a souligné que le CSFPT « restait vigilant mais toujours disposé à proposer et à débattre de façon constructive ». Il a aussi souhaité que le Gouvernement continue de faire confiance à la fonction publique territoriale - élus et agents - pour se réformer, évoluer et innover il a rappelé la spécificité du monde territorial : « Saisissons cette opportunité pour défendre une approche locale de l'évolution de la fonction publique territoriale ! »

Faisant référence au fonctionnement du dialogue social au CSFPT, il a rappelé l'importance, pour toute réforme, d'un dialogue social « basé sur un respect des partenaires, mais aussi sur la responsabilité de chacun ».

Dans ce cadre, **Olivier DUSSOPT a pu préciser les principales orientations du Gouvernement pour la fonction publique territoriale ainsi que son attachement au dialogue social et au rôle du CSFPT.**

Contact presse : Martial MEURICE-TERNUS Tél : 01 53 43 84 07 @ : martial.meurice-ternus@csfpt.org Site Internet : www.csfpt.org

Il a notamment souligné son attachement au statut de la fonction publique et au rôle important que le CSFPT joue de façon continue. Il a cité plusieurs des rapports votés par l'institution sur des sujets d'importance ayant fait progresser les conditions de travail des agents territoriaux.

Olivier DUSSOPT a ainsi rappelé que les trois Conseils supérieurs seront régulièrement consultés sur les évolutions futures.

Par ailleurs, il a rappelé les 4 objectifs fixés par le Premier concernant la fonction publique : la question du dialogue social, l'individualisation de la rémunération des agents publics, l'accompagnement renforcé dans l'évolution des carrières et l'élargissement du recours aux agents contractuels.

Le Secrétaire d'État a enfin rappelé la mission que le Premier ministre lui a confiée, ainsi qu'au président du CSFPT, pour présenter des propositions d'évolution de la fonction publique territoriale.

Les débats ont ensuite porté sur l'examen des textes inscrits à l'ordre du jour.

1. **Le premier texte est un projet de décret relatif aux conditions de rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale**

   Ce texte vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui en vertu de l'article 1er du décret portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers, seront intégrés dans la catégorie A à partir du 1er février 2019, d'être électeurs et éligibles aux élections des commissions administratives paritaires de catégorie A du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018.

   ☞ **Ce texte a reçu un avis défavorable unanime des membres du CSFPT.**

2. **Le 2ème texte est un projet de décret modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.**

   En vue de déterminer la composition des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline, ce texte modifie la répartition entre les groupes hiérarchiques de chacune des catégories pour tenir compte des réformes statutaires intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014. Il procède en outre à l'actualisation des indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques, afin de tenir compte du nouvel échelonnement indiciaire intervenu dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrière et rémunérations (PPCR). Il tient compte dans le groupe hiérarchique 6 de la création des grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe. Enfin, il intègre par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, afin de tenir compte de leur passage au 1er février 2019 en catégorie A.

   ☞ **Ce texte a reçu un avis défavorable unanime des membres du CSFPT.**

∞∞∞∞∞∞∞∞

3. **Le dernier texte vise à abroger le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982**

Ce texte procède à l'abrogation d'un décret devenu sans objet, le dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) ayant été supprimé par l'article 54 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Le dernier bénéficiaire de la CPA ayant fait valoir ses droits à la retraite en avril 2017, le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif doit être abrogé.

☞ **Ce texte a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant :**

- **Collège employeur : 10 défavorable, 1 abstention ;**
- **Collège des organisations syndicales : 4 favorable, 15 défavorable.**

La prochaine séance plénière aura lieu le 11 avril 2018

Liberté · Égalité · Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Le Gouvernement

ACTION PUBLIQUE 2022

citp

1er Comité interministériel de la **transformation publique**

Jeudi 1er février 2018

www.gouvernement.fr

Dossier de presse

Contact

Service de presse
de Matignon
57, rue de Varenne
75007 Paris - France
Tel: +33 (0)1 42 75 50 78/79

Introduction

Depuis le lancement du programme Action publique 2022 en octobre dernier, le Gouvernement s'est engagé à bâtir un nouveau modèle de conduite des politiques publiques qui, en redonnant sens et cohérence à l'action publique, doit mettre fin à une vision décliniste et résignée de l'intervention publique. Le Gouvernement a pour ambition de renouer les fils de la confiance entre les agents et les usagers en redonnant à chacun les moyens et outils pour agir à son échelle.

Cette ambition est aussi un impératif pour répondre aux transformations profondes qui traversent notre société et vont bouleverser les métiers et les modes d'action publique. L'irruption du numérique, le développement des nouveaux usages collaboratifs, l'évolution des attentes des usagers vers plus de proximité, les ruptures attendues de l'intelligence artificielle et des données de masses.

Cette ambition s'est traduite dans la conception innovante de la démarche « Action publique 2022 » qui responsabilise les ministères pour construire leur programme de transformation, en dialogue étroit avec le comité « Action publique 2022 » et le comité Jeunes « J22 » qui rendront avant le début du mois d'avril leurs propositions.

Sans attendre, des chantiers transversaux ont été engagés pour agir sur les facteurs clefs de la transformation qui concernent le cadre quotidien de l'intervention des agents et constituent les conditions du succès des réformes qui suivront : ressources humaines, simplification et qualité de service, transformation numérique des services publics.

Ces mesures s'adressent en premier lieu aux agents publics, qui se verront proposer un nouveau contrat social pour accompagner l'évolution de leurs métiers et libérer leurs initiatives.

Les usagers des services publics sont eux aussi concernés : ils auront accès à une information égale et transparente sur l'efficacité et la qualité des services publics, publiée régulièrement par les administrations concernées, et pourront s'exprimer, ce qui permettra aussi de valoriser les initiatives et résultats locaux.

Usagers, agents et contribuables, tous doivent bénéficier de la transformation numérique de l'administration, que le Gouvernement a relancée et qui se traduira pour les premiers par la simplification d'un nouvel ensemble de démarches et pour les seconds par l'opportunité de se libérer de tâches administratives répétitives au profit de missions d'accompagnement des usagers.

Enfin, parce que pour transformer en profondeur il faut pouvoir investir, le Gouvernement lance aujourd'hui, et pour la première fois dans le cadre d'un programme de réformes de l'État, un premier appel à projets du Fonds pour la transformation de l'action publique, qui mobilisera 700 M€ sur les cinq prochaines années.

La démarche Action publique 2022

Le Premier ministre a lancé, le 13 octobre 2017, le programme de transformation « Action publique 2022 » qui poursuit trois objectifs :

- Améliorer la qualité de service en développant la relation de confiance entre les usagers et l'administration ;
- Offrir un environnement de travail modernisé aux agents publics en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations ;
- Accompagner la baisse de la dépense publique.

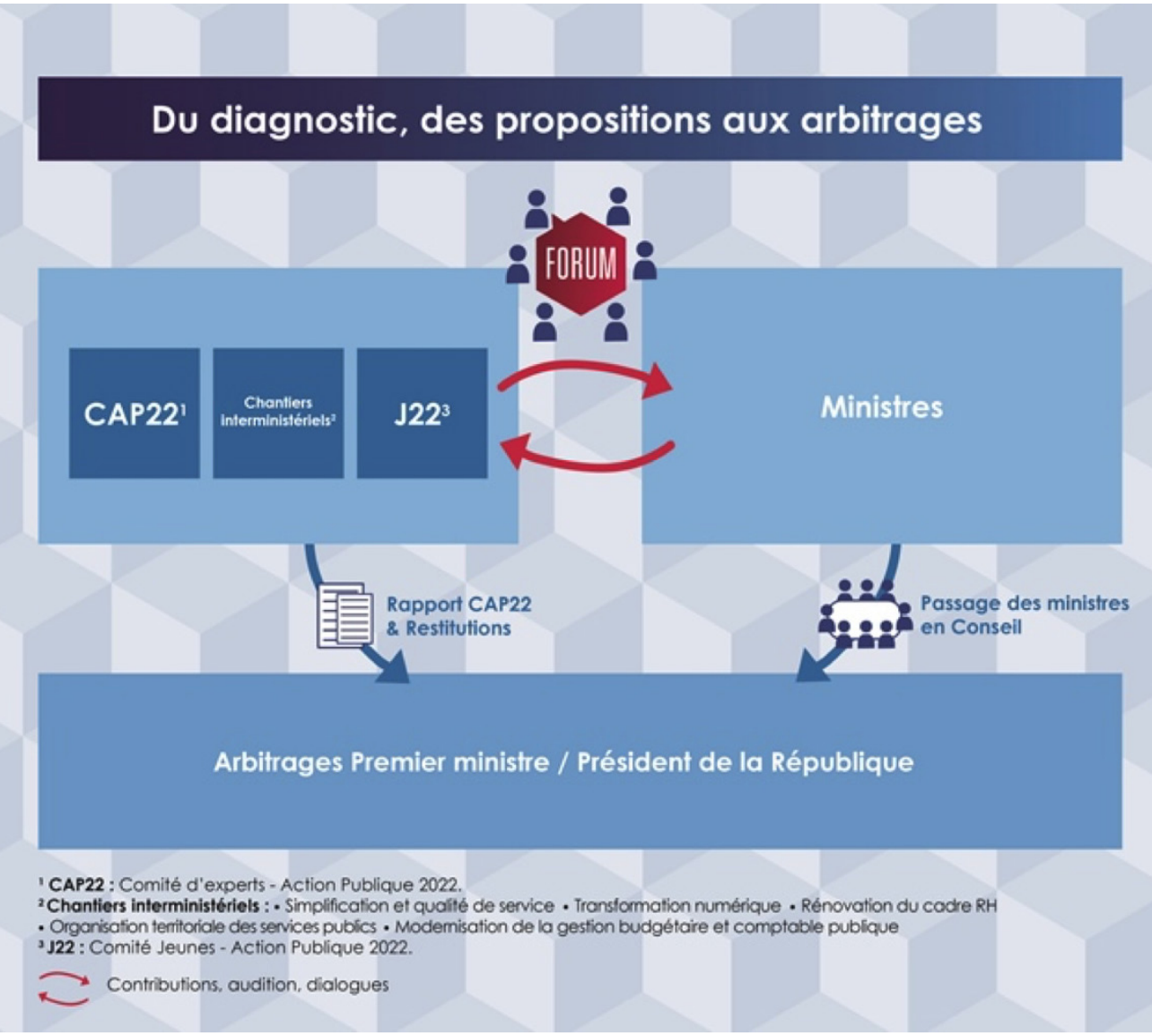
Piloté par le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald DARMANIN, en lien avec le secrétaire d'État chargé du numérique, Mounir MAHJOUBI, ce programme propose de construire la transformation autour de trois volets :

- Cinq chantiers interministériels, « boite à outils » pour accélérer la transformation : rénovation du cadre RH, transformation numérique, modernisation du cadre budgétaire et comptable, simplification administrative et qualité de services, organisation territoriale des services publics ;
- Un Comité Action publique 2022 composé de personnalités indépendante « CAP22 », complété du Comité Jeunes « J22 » qui a pour mission de passer en revue la conduite de 21 politiques publiques ;
- Un Forum de l'action publique associant l'ensemble des citoyens à la réflexion sur la transformation publique.

Depuis octobre, une collaboration renforcée et inédite a été mise en place entre les ministres, responsables de leur programme de transformation, et le Comité CAP 2022 pour partager les diagnostics et identifier des premières pistes de réforme structurantes. Les travaux du Comité sont complétés par les travaux du Comité Jeunes J22, les réflexions des chantiers transversaux. Les comités CAP22 et J22 rendront leur rapport pour début avril.

À la suite du séminaire gouvernemental du 3 janvier 2018, le Comité Interministériel de la Transformation Publique[1] (CITP) du 1er février 2018 est l'occasion pour le Premier ministre de procéder aux premières annonces relatives aux chantiers transversaux qui constituent le socle indispensable à la transformation des politiques publiques.

1 - Décret n° 2017-1586 du 20 novembre 2017.


Du diagnostic, des propositions aux arbitrages
FORUM
CAP22[1]
Chantiers interministériels[2]
J22[3]
Ministres
Rapport CAP22 & Restitutions
Passage des ministres en Conseil
Arbitrages Premier ministre / Président de la République
[1] CAP22 : Comité d'experts - Action Publique 2022.
[2] Chantiers interministériels : • Simplification et qualité de service • Transformation numérique • Rénovation du cadre RH • Organisation territoriale des services publics • Modernisation de la gestion budgétaire et comptable publique
[3] J22 : Comité Jeunes - Action Publique 2022.
Contributions, audition, dialogues

I. Vers un nouveau contrat social avec les agents publics

Constat :

En raison de l'évolution rapide de leurs métiers, des perspectives parfois insuffisantes de mobilité[2] et de la faible prise en considération de leur investissement personnel dans leur rémunération, de nombreux agents publics peuvent s'interroger sur le sens de leur engagement.

La transformation de l'action publique ne pourra être menée à bien sans redonner sens et confiance à ceux qui font vivre le service public au quotidien et restent profondément attachés à ses valeurs.

Les agents publics sont conscients que la société évolue, qu'ils doivent progresser dans la qualité du service offert aux citoyens et qu'agents publics comme salariés n'ont plus vocation à faire le même métier pendant toute leur vie professionnelle. Ils mesurent chaque jour l'influence considérable de la transformation numérique sur leurs métiers. Ils aspirent, à juste titre, à être reconnus dans l'excellence et accompagnés dans la difficulté.

Dans le même temps, les employeurs publics expriment de vraies attentes en matière de souplesse de gestion des ressources humaines, d'attractivité des postes, essentielle à la réussite de la transformation publique.

Décision :

→ Lancement de la concertation sur 4 chantiers de transformation

Afin de permettre aux agents et aux employeurs publics de reconstruire une fonction publique attractive et exemplaire, une large concertation destinée à refonder les engagements réciproques des agents publics et de la puissance publique sera ouverte dès le mois de février. Elle tiendra compte des spécificités des trois versants de la fonction publique et de la responsabilité qui incombe à chacun des employeurs publics. Elle associera l'ensemble des acteurs concernés et se centrera tout particulièrement sur les thèmes suivants :

- **Un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants.** Sur le modèle de ce qui a été fait dans le cadre des ordonnances « Travail », il est temps de redonner de l'efficacité au dialogue social en simplifiant et en déconcentrant les instances représentatives.
- **Une rémunération plus individualisée**. Si chaque agent doit voir son pouvoir d'achat garanti et son expérience valorisée, une part de sa rémunération doit être liée au mérite et à l'atteinte des résultats individuels et collectifs.
- **Un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière.** L'évolution des métiers sous l'effet des transformations en cours (numérique, attentes nouvelles des citoyens, différentiation territoriale) et les réorientations de ressources induites par la revue des missions menée par le Gouvernement vont nécessiter d'accompagner des reconversions : soit sous forme de mobilités au sein des fonctions publiques, soit de départs de la fonction publique vers le secteur privé. Un véritable effort de formation doit être mis au service de cet objectif. C'est notamment l'objet des crédits de formation prévus par le Grand plan d'investissement (1,5 Md€ sur 5 ans).
- **Un élargissement du recours au contrat pour donner davantage de souplesse dans les recrutements.** Les possibilités de recourir aux contrats seront largement étendues, notamment pour les métiers ne relevant pas d'une spécificité propre au service public.

2 - En 2015, dans la fonction publique d'État, ils n'étaient que 3,7% à avoir changé d'employeur au sein du versant État, et 0,6 % à avoir changé de versant.

→ **Les mesures relatives à la haute fonction publique**

Parallèlement au lancement de ces chantiers, le 1er CITP a permis de valider trois mesures relatives à la haute fonction publique pour renforcer son efficacité et son exemplarité :

- Les élèves de l'ENA sortis dans les juridictions supérieures de contrôle et les corps d'inspection de l'État seront affectés au bout de 2 ans sur des postes consacrés à la mise en œuvre des chantiers prioritaires du Gouvernement ; en administration centrale et dans l'administration territoriale ;
- L'élargissement des possibilités de recrutement sur les emplois d'encadrement supérieur de l'État aux contractuels sera réalisé ;
- Dans le respect des règles relatives à la déontologie, les allers-retours entre secteur public et secteur privé seront encouragés.

Méthode :

L'annonce faite dans le cadre du 1er CITP ouvre une phase de concertation.

→ **Dialogue social :** les discussions seront conduites par le ministre de l'Action et des Comptes Publics et son secrétaire d'État.

Elles réuniront les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, c'est-à-dire siégeant au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP), à savoir la CGT, la CFDT, FO, l'UNSA, la FSU, Solidaires, la CFTC, la CFE-CGC et la FA-FP, et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique (outre l'État, les associations d'élus et la FHF). Les Confédérations auront elles aussi vocation à être des interlocuteurs du Gouvernement selon les modalités qui conviendront à chacune d'entre elles.

Ces discussions seront organisées autour de deux types de rendez-vous :

- Des points d'étape en formation collégiale ;
- Chacune des 4 thématiques évoquées fera l'objet d'un groupe de travail spécifique.

Les modalités de travail des chantiers seront arrêtées au sein de chaque groupe.

Cette discussion s'ouvre pour l'ensemble de la fonction publique. La diversité des réalités selon les versants impliquera sans doute des modalités de travail différentes qu'il conviendra de discuter avec les organisations syndicales.

→ **Consultation directe :** au-delà du cadre du dialogue social, les agents et employeurs publics seront directement associés / consultés selon des modalités à arrêter avec les organisations syndicales représentatives.

Calendrier :

Lancement de la concertation en février 2018.

Ces échéances ne remettent pas en cause les rendez-vous arrêtés actuellement dans le cadre de l'agenda social (protection sociale complémentaire, égalité hommes-femmes, etc.). Quant au rendez-vous salarial, prévu initialement pour octobre 2018 et que 8 organisations sur 9 souhaitent avancer, il pourra être transformé en point d'étape des discussions.

II. Plus de liberté et plus de responsabilité pour les managers publics

Constat :

Au niveau central comme déconcentré, les managers publics, dont l'implication et la responsabilisation sont déterminantes pour la réussite de la transformation publique, ne disposent pas aujourd'hui des leviers nécessaires à l'exercice de leurs missions : le cadre de gestion budgétaire et comptable du secteur public ne leur donne pas suffisamment de marges de manœuvre pour adapter leur action et être pleinement responsabilisés sur leurs résultats financiers. En tant qu'employeurs, leur capacité d'initiative et leur marge de manœuvre apparaissent excessivement contraintes. Enfin, ils ne sont que faiblement intéressés aux résultats des réformes qu'il leur incombe de mettre en œuvre (intéressement aux économies réalisées notamment).

Décision :

- **Passer d'une culture de contrôle a priori à une logique de responsabilisation *a posteriori*** ;
- **Donner plus de souplesse pour les employeurs publics dans leurs recrutements**, afin que ceux-ci puissent mieux répondre à leurs besoins. Cela implique de s'interroger sur la place du contrat dans la fonction publique (*cf. chantier ouvert de la concertation sur ce point, I*) ;
- **Offrir plus de liberté, d'initiative et de responsabilité**, pour les managers de terrain, en rendant cette fonction plus attractive et en leur donnant les leviers nécessaires à la réalisation de leurs missions ;
- **Expérimenter des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens entre le ministère chargé du budget et certains gestionnaires**, pour donner une visibilité plus large sur les moyens financiers et sur les effectifs une plus grande souplesse dans leur utilisation sur la période du contrat, en échange d'engagements précis sur des objectifs de performance, d'efficience et de transformation ;
- **Garantir aux structures une réelle autonomie de gestion budgétaire dans l'allocation de leurs ressources de fonctionnement.**
- Développer dans les grandes administrations à réseau les modes de pilotage et d'animation valorisant **la capacité d'initiative des échelons territoriaux.**

III. Renforcer la transparence sur l'efficacité et la qualité des services publics en relation avec les usagers

Constat :

Un très faible nombre d'administrations affichent les résultats d'enquêtes de satisfaction en accueil physique. Cette absence de transparence sur la qualité du service rendu ne permet pas de valoriser l'engagement professionnel des agents publics et de cibler, au plus près des réalités du terrain, les actions d'amélioration.

Décision :

Toutes les administrations en relation avec les usagers publieront, à horizon 2020, des indicateurs de résultats et de qualité de service, notamment de satisfaction usagers, actualisés au moins chaque année, afin de donner aux citoyens accès à une information transparente.

Les usagers auront la possibilité d'exprimer leur avis. Cela contribuera à restaurer la confiance des citoyens envers l'administration, à améliorer la qualité des services rendus aux usagers, notamment pour mieux cibler les actions d'amélioration mais aussi à consolider l'engagement du service public dans une culture de l'efficacité. Tous les citoyens auront ainsi accès à un même niveau d'information.

Calendrier :

Dès la fin de l'année 2018, une première vague d'affichage d'indicateurs de qualité concernera notamment : des services des impôts aux particuliers, des tribunaux, des consulats, des caisses de sécurité sociale.

En 2020, tous les services publics en relation avec les usagers rendront compte de la qualité des services qu'ils délivrent en affichant des indicateurs de performance et de satisfaction dans les sites d'accueil physique et sur les sites Internet délivrant des services numériques.

IV. « FRANCEConnect » : accélérer la transformation numérique des administrations de la France

Objectif :

Le numérique est le moyen de nous rapprocher des citoyens, d'améliorer la qualité des services publics rendus, de leur facilité les démarches, d'être à leur écoute, de leur répondre simplement.

Le président de la République et le Premier ministre ont confié au secrétaire d'État chargé du numérique, Mounir MAHJOUBI, la mission de porter le projet d'un numérique au service de tous. Le Gouvernement engage ainsi une démarche d'accélération de la transformation numérique de l'État et de ses opérateurs, au service des citoyens et de ses agents, avec l'engagement d'accompagner spécifiquement les plus éloignés du numérique.

FRANCEConnect, c'est la mise en mouvement de la transformation numérique de la France.

L'objectif est d'accroître la qualité de service fournie à tous les usagers. Nous voulons faire de la France l'une des meilleures nations en matière d'administration numérique au service de tous.

Le Gouvernement se donne pour objectif au 1er janvier 2022 de rendre la totalité de ses services publics accessibles en ligne, y compris *via* un téléphone mobile. En parallèle, des moyens spécifiques seront déployés afin d'accompagner les citoyens les plus éloignés des outils numériques.

Décision :

« FRANCEConnect » : quatre chantiers structurants

- **Un tableau de bord ouvert et contributif des services publics de l'État accessibles en ligne sera lancé le 30 juin 2018.** Il rassemblera des informations sur l'accessibilité en ligne de l'ensemble des démarches administratives. Il permettra aux usagers de faire part de leurs avis et de signaler des manques ou dysfonctionnements ;
- **« FRANCEConnect Identité » permettra aux usagers d'utiliser un moyen d'identification unique pour se connecter à l'ensemble des services publics accessibles en ligne.** Tout nouveau service public en ligne lancé après le 1er avril 2018 sera accessible par « FRANCEConnect Identité » et la totalité des services en ligne existants au plus tard le 31 décembre 2020. Ce système d'identification sera progressivement proposé aux entreprises qui souhaiteront y recourir dans leurs services en ligne. **Un parcours hautement sécurisé de « FRANCEConnect Identité » sera disponible au plus tard le 31 décembre 2019** pour permettre le lancement des services en ligne exigeant une authentification renforcée des usagers, tels que la demande de procuration en ligne ou le dépôt de plainte en ligne ;
- **« FRANCEConnect Plateforme »**, architecture technique, permettra l'échange sécurisé de données et de services sous forme d'API, interfaces de programmation applicative, afin de mettre effectivement en œuvre le principe du « Dites-le nous une fois ».

- **Un « kit de développement rapide de services en ligne » sera lancé le 1er mars pour faciliter et raccourcir les délais de lancement de nouveaux services en ligne.** Elle sera mise à disposition de toutes les personnes publiques avec l'objectif de rendre accessibles en ligne 500 nouvelles démarches administratives en 2018.

Offrir de nouveaux services en ligne pour les citoyens

- **Les demandes de CMU-C/ACS,** qui concernent respectivement 5,5 et 1,5 millions de personnes, seront simplifiées et accessibles en ligne au plus tard le 31 décembre 2018 ;
- **Les formalités de rentrée scolaire pourront être réalisées en ligne.** Dès la rentrée scolaire 2018, les demandes de bourses de lycée sur critères sociaux pourront être réalisées grâce à un outil numérique et une application permettant de mettre en œuvre le principe « dites-le nous une fois » pour les fiches de liaison demandées par l'Éducation nationale sera progressivement déployée.
- **L'aide juridictionnelle, qui fait l'objet de 1,1 million de demandes par an, sera accessible en ligne** dans une version simplifiée au plus tard le 31 décembre 2019. Elle sera numérisée de bout en bout, de la demande initiale à l'instruction et l'attribution, pour les justiciables comme pour les auxiliaires de justice ;
- **Les demandes de permis de construire et les démarches d'urbanisme,** ainsi que leur instruction par les communes, seront progressivement accessibles en ligne puis dans leur totalité le 31 décembre 2021. Le dépôt des demandes de permis de construire sera accessible en ligne en novembre 2018. L'État accompagnera les collectivités territoriales dans ce projet.

Simplifier la vie des entreprises et alléger les formalités administratives

- Les entreprises soumettront en ligne et de manière simplifiée leurs réponses à **la totalité des marchés publics** à compter du 31 octobre 2018 ;
- **La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)** pourra être faite en ligne *via* la Déclaration sociale nominative (DSN) à compter du 1er janvier 2020 ;
- Les maîtres d'ouvrage HLM pourront déposer en ligne leurs **demandes de financement des logements sociaux (SPLS)** sous forme d'expérimentation courant 2018 avant une généralisation au plus tard le 31 décembre 2020 ;
- Les associations culturelles pourront déposer en ligne auprès des services du Ministère de la culture leurs **demandes de subventions** à compter du 1er janvier 2019.

V. Accompagner la transformation des administrations

→ Le lancement du premier appel à projets du Fonds pour la transformation de l'action publique

Constat :

Aucune transformation ambitieuse ne peut réussir sans investissement pour concevoir et développer les nouveaux modes de faire et accompagner le changement.

C'est pour cela que le Gouvernement a décidé — au titre du Grand plan d'investissement annoncé par le Premier ministre le 25 septembre 2017 — de mettre en place un Fonds pour la transformation de l'action publique, doté de 700 millions d'euros sur cinq ans, dont 200 M€ d'autorisations d'engagement en 2018. Destiné à mieux armer les administrations publiques pour mener à bien leurs projets de réformes et de transformation, ce fonds finance les coûts d'investissement nécessaires à la mise en œuvre de réformes structurelles à fort potentiel d'amélioration du service rendu et de réduction durable des dépenses publiques. Les projets sélectionnés doivent permettre un retour sur investissement d'un euro d'économie pour un euro investi à horizon de trois ans.

Décision :

Le Gouvernement lance aujourd'hui le premier appel à projets. À titre illustratif, le Fonds pourra soutenir des projets de nouveaux services numériques (dématérialisation de procédures, automatisation de tâches récurrentes, intelligence artificielle), des projets faisant appel à de nouveaux procédés métier ou support des administrations (mise en place de centres de services partagés, nouvelles organisations physiques des lieux de travail, etc) et des projets innovants en matière de pratiques RH ou de rémunérations des agents.

Calendrier :

Les dossiers de soumission devront être déposés avant le jeudi 15 mars 2018.

À l'issue du processus d'instruction et d'évaluation conduit par un comité de pilotage présidé par le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald DARMANIN, la liste des premiers projets retenus sera annoncée lors du 2nd CITP, en avril.

→ Les prochaines étapes

Les mois de février et mars 2018 sont consacrés à l'approfondissement des pistes de réformes. Les travaux des ministères, du Comité CAP22, du comité J22, des chantiers transversaux et du Forum de l'action publique se poursuivront en étroite collaboration pour rechercher la convergence des propositions. Les ministres présenteront, sur cette même période, successivement aux Conseils des ministres leurs propositions de réformes.

Sur la base du rapport CAP22 et des restitutions des autres chantiers à la fin mars 2018, le président de la République et le Premier ministre rendront leurs arbitrages qui seront annoncés lors du 2ème Comité interministériel de la transformation publique d'avril 2018 pour constituer le programme de transformation de l'action publique pour le quinquennat.

ACTION PUBLIQUE 2022

citp

1er Comité interministériel de la **transformation publique**

Jeudi 1er février 2018

Dossier de presse

www.gouvernement.fr

Maquette et impression : Pôle graphique, fabrication, déplacements, image – DSAF/DPL – Février 2018.

Association des DRH des grandes collectivités territoriales

www.drh-attitude.fr

Le gouvernement affiche sa volonté de modernisation à travers un nouveau modèle de conduite des politiques publiques. Cette intention se traduit par une volonté d'alignement des modifications importantes qui traversent notre société avec les modes d'actions publiques ainsi que par un mouvement de fond en faveur de la modernisation de la fonction publique.

En octobre 2017, le Premier Ministre a lancé le programme Action Publique 2022 (CAP 2022), avec un comité (baptisé dans un second temps comité interministériel de la transformation publique) composé de personnalités qualifiées, indépendantes, animant des groupes de travail, élaborant en lien étroit avec les ministères des perspectives de réformes et de redimensionnement du périmètre de l'action publique.

Sur la base du triptyque « ressources humaines », « simplification et qualité de service » et « transformation numérique des services publics », Action publique 2022 répond à trois grands objectifs :

- l'amélioration de la qualité de service en développant la relation de confiance entre les usagers et l'administration ;
- la mise à disposition d'environnements de travail modernisés pour tous les agents publics, en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations;
- l'accompagnement à la baisse de la dépense publique.

Le gouvernement s'oriente « vers un nouveau contrat social avec les agents publics » pour faire face aux transformations profondes que traverse notre société.

Les nouveaux usages collaboratifs traduisent une partie des besoins évolutifs des usagers qui attendent un service public de proximité, déployé en offre de services et en phase avec la transformation numérique de la société.

L'Association des DRH des grandes collectivités locales partage la volonté de modernisation du gouvernement et entend s'impliquer, dans le droit fil des propositions qu'elle a formulées lors de la campagne présidentielle, pour tendre vers une action publique, qui soit au plus près des besoins et des attentes des usagers du service public.

1. Le développement d'une nouvelle culture managériale en donnant aux employeurs publics la plénitude de leurs compétences

Le management public pâtit de son héritage bureaucratique. Aujourd'hui, nos organisations hiérarchisées et fonctionnant en silos manquent de réactivité et privent les agents de leur responsabilité et de leur initiative. **Il faut urgemment s'attacher à (re)donner du sens à l'engagement public et positionner l'agent public comme un acteur-clé du système : lui redonner la fierté de ses missions, la capacité d'agir, le droit à l'erreur, la volonté d'innover au service du bien commun.**

À partir des années 2000, les théories du management privé ont été plaquées, parfois sans discernement, souvent sans accompagnement, sur des organisations publiques alors qu'elles n'y sont pas adaptées (limite du « new public management »). Il en est ainsi par exemple de l'approche gestionnaire, qui se traduit par un management très individualisé basé sur des objectifs à atteindre et des moyens alloués, qui ne saurait correspondre pleinement au fonctionnement de l'écosystème territorial et aux enjeux du service public.

L'administration agile a besoin de managers qui soient catalyseurs de bonnes pratiques, facilitateur de la prise d'initiatives, protecteur des principes du service public, et en premier lieu de l'équité. Le manager doit permettre le droit à l'erreur et s'assurer d'associer les agents à l'organisation du travail. Il doit aussi promouvoir la production, les méthodes et les réussites de ses collectifs de travail. **En cela, plus qu'une évolution de posture, il s'agit d'un véritable changement de culture qui est attendu des managers publics de demain.**

L'introduction récente d'une culture de l'évaluation (entretien professionnel…) et plus récemment encore d'une rémunération, dont une partie peut évoluer en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels fixés par le manager-évaluateur, en ont posé les premiers contours. **Reste à faire vivre et à outiller cette fonction managériale qui devient de plus en plus centrale dans nos organisations publiques.**

Pour l'Association des DRH des grandes collectivités, il est nécessaire de :

- **Simplifier et moderniser l'entretien professionnel pour en faire un outil de management en propre, indépendant de la CAP ;**

- **Renforcer les leviers à disposition des managers, pour promouvoir** (promotions internes, CIA, politiques actives d'accompagnement à la mobilité, formation tout au long de la vie…) **mais aussi pour recadrer les agents** (discipline, licenciement pour insuffisance professionnelle sans passage en conseil de discipline remplacé par un entretien préalable, mutations dans l'intérêt du service…) **;**

- **Créer une palette diversifiée d'outils pour soutenir les managers et les accompagner** dans leur passage d'un rôle de gestionnaire à celui de facilitateur : formations, échanges de pratiques, co-développement, plates-formes, réseaux internes et externes...

2. Pour un dialogue social régulier, recentré sur des sujets prioritaires

Le dialogue social dans la FP est aujourd'hui très souvent formel et parfois sclérosé. Les grands enjeux de l'organisation du travail, de l'évolution des ressources humaines, des conditions de travail, font encore trop rarement l'objet de débats nourris, même si les réalités locales sont variées et dépendantes de l'implication - voire de la personnalité - des acteurs en présence.

Le dialogue social se résume principalement à la vie des instances (CT, CAP, CHSCT, conseil de discipline…), dont le formalisme si important (saisines obligatoires, délais de convocation, désignation des membres ...) tend à éclipser les travaux sur le fond des dossiers, tant de la part des représentants du personnel, que de la part des représentants de l'administration.

Or, les enjeux de partage des objectifs de la transformation administrative, de la qualité de vie au travail et de l'accompagnement des agents imposent que la rénovation du dialogue social se repense pour associer, de façon très régulière et en tant que de besoin, l'ensemble des parties prenantes : agents, organisations syndicales, managers et élus de l'administration.

L'Association des DRH des grandes collectivités recommande donc de :

- **Rapprocher le CHSCT et le CT** pour donner naissance à une instance transversale de plein exercice ayant compétence sur l'ensemble des thématiques RH ;

- **Faire évoluer les commissions administratives paritaires (CAP) en instances de recours** (a minima pour les demandes de changements de positions administratives comme les détachements, disponibilités) **;**

- **Développer des formations obligatoires et communes aux différents collèges des instances (personnels et administrations) ;**

- **Expérimenter des nouvelles formes de concertations avec les représentants du personnel, en mode agenda social,** afin que les instances paritaires ne soient pas les seuls réceptacles des échanges.

3. Une rémunération plus individualisée en s'appuyant sur une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et la gestion des talents

Le RIFSEEP constitue une avancée en faveur de la simplification de la rémunération grâce à la reconnaissance et valorisation des missions, des sujétions liées au poste et rend ainsi plus lisible le régime indemnitaire.

Rappelons néanmoins que le salaire moyen dans la FPT est de 1890 €, régime indemnitaire compris qui pèse à peine 20% de la rémunération.

La mise en place d'une rémunération individualisée, au mérite ou à la performance, soulève de nombreuses questions.
Au-delà des raisons « idéologiques » qui sont largement relayées par les organisations syndicales, la faiblesse des montants alloués du fait des restrictions budgétaires comme la crainte de dispositifs multiples et complexes dans un contexte de libre administration des collectivités, font planer le risque de voir émerger des « usines à gaz » sans effet tangible sur la motivation des agents. De telles mesures seront d'autant moins bien comprises et acceptées qu'elles ne manqueront pas, si elles sont gérées de façon opaque, de créer des crispations entre agents.
Le développement du mode collaboratif est d'ailleurs susceptible de rendre plus malaisée l'individualisation des rémunérations, car la performance ne saurait qu'être individuelle quand le rôle du manager est également de promouvoir l'intelligence collective (cf.2). Les managers devront donc faire l'objet d'un accompagnement global afin de réussir dans ces missions.

Pour l'Association des DRH des grandes collectivités, il est impératif de rendre plus lisibles et équitables les rémunérations et de lever les obstacles à la mobilité qui en résultent :

- **Finaliser en priorité le déploiement du RIFSEEP en publiant au plus tôt tous les décrets pour les cadres d'emplois manquants et en évaluer la mise en œuvre notamment pour sa part variable (CIA)** ;

- **Transférer progressivement l'ensemble des primes dans le RIFSEEP. Idem pour la NBI qui gagnerait à être réintégrée dans l'IFSE**, du fait de son application complexe et peu lisible qui freine les mobilités ;

- **Réformer le supplément familial de traitement (SFT)** qui avantage les salaires les plus élevés du fait de sa proportionnalité au traitement indiciaire ;

- **Rendre obligatoire la participation employeur à la prestation sociale complémentaire** dans un objectif d'alignement avec le secteur privé ;

- **Réviser les modalités de calcul des pensions** en permettant de cotiser sur la totalité du régime indemnitaire au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (actuellement plafonnée à 20% du traitement de l'agent) et de reverser la pension au conjoint d'un fonctionnaire décédé (idem secteur privé).

En plus du levier salarial, l'association des DRH des grandes collectivités milite pour fluidifier les parcours des agents publics :

- **Instaurer l'entretien de mi-carrière** pour les agents occupant des métiers dits pénibles afin d'anticiper et d'accompagner les reconversions ;

- **Lever les freins à la mobilité entre fonctions publiques** (aligner les cotisations et assurer la visibilité des postes vacants via une bourse nationale des emplois) **et développer les mobilités entre employeurs publics à l'échelle des bassins d'emplois ;**

- **Favoriser les Validations des Acquis des Expériences (VAE) dans les déroulements de carrière.**

4. Elargir le recours au contrat pour donner plus de souplesse dans les recrutements et mobiliser de nouvelles expertises

Le statut de la fonction publique permet déjà le recours aux contractuels, mais il est fortement encadré. Depuis longtemps, le concours n'est plus l'unique et prépondérante porte d'entrée : ainsi 57% des nouveaux arrivants dans la FPT sont des contractuels, en raison des difficultés de recrutement, d'expertises recherchées, d'accroissement temporaire d'activité… Il convient de préciser que le coût d'un contractuel est plus élevé qu'un fonctionnaire : outre la négociation salariale d'entrée, il existe également des différences de cotisations patronales (par exemple, pour un attaché, le coût employeur est de 1,53% plus élevé).

Si le concours doit rester le principe et le contrat l'exception, des voies doivent être trouvées pour assouplir le recours aux contrats sur tous les grades, si tant est qu'un certain nombre de conditions soient réunies.

De façon générale, l'échange de pratiques entre secteurs public et privé est à encourager sous toutes ses formes et les aller-retour à favoriser dans le respect des règles de la déontologie.

L'association des DRH des grandes collectivités propose donc de :

- **Permettre le recrutement des agents de catégories B sur 3 ans,** à l'instar des catégories A pour lesquelles il convient d'alléger le contrôle préfectoral en opportunité (variable selon les réalités locales) ;

- **Travailler à l'extinction des vacataires ou contrats horaire** (notamment via des motifs à contrats élargis sous forme de mensualisation) ;

- **Créer des contrats de mission limités dans le temps et pour certaines activités spécifiques,** notamment pour accompagner les transformations;

- **Mieux valoriser les expériences réalisées dans le secteur privé,** en autorisant une reprise d'ancienneté supérieure à 50% ;

- **Rendre obligatoire les formations avant et après titularisation pour les contractuels, dans une optique de culture commune ;**

- **Faciliter les sorties définitives individuelles de la fonction publique :** aides financières aux reconversions professionnelles, retraites anticipées et les cessations progressives d'activités pour les métiers dits pénibles.

5. Une fonction publique plus représentative et ouverte

La FP doit être représentative de la diversité de la société française. Un effort important doit être porté à cette thématique en raison des impératifs républicains qui incombent à la FP. Le Rapport "Les discriminations dans l'accès à l'emploi public" de Yannick L'Horty de juillet 2016 pose des constats objectifs qui doivent conduire à de nécessaires évolutions législatives et réglementaires.

Elle doit d'une part impérativement portée une vigilance accrue aux inégalités femmes-hommes, conformément à ses obligations rappelées dans la loi Sauvadet. L'écart de salaire net mensuel en équivalent temps plein (ETP) entre les hommes et les femmes dans la FPT est de 10,9%. Il s'accroît avec l'âge : il est de 6,5 % entre 30 et 39 ans et de 15,5% à plus de 50 ans.

Elle doit veiller à un accès pour tous, quels que soient leur origine géographique et sociale ou leur cursus de formation. La diversification des voies d'accès est donc indispensable : apprentissage, évolution des contrats aidés, convention REP…

La meilleure valorisation des expériences réalisées dans le privé et la facilitation des mobilités professionnelles permettra aussi d'y concourir. Malheureusement, sur fond de « fonctionnaire bashing », les opportunités professionnelles ouvertes par la fonction publique territoriale restent largement méconnues. Elles gagneraient pourtant à attirer de nouvelles compétences et à offrir des secondes carrières pour tout citoyen intéressé par des missions d'intérêt général.

Ainsi l'Association des DRH des grandes collectivités estime nécessaire de :

- **Repenser les épreuves de concours et la composition des jurys en renforçant les épreuves tournées vers davantage d'opérationnalité afin de mieux valoriser la diversité des profils et parcours ;**

- **Renforcer la promotion des concours et des carrières administratifs** auprès des jeunes (bacheliers, étudiants, élèves de grandes écoles) mais aussi des personnes en recherche d'opportunités (pôle emploi, APEC…)

- **Développer les concours sur titre pour les titulaires d'un diplôme reconnu** (notamment les professions réglementées déjà en tension de recrutement dans de nombreuses collectivités. Ex : les personnels médico-sociaux) ;

- **Diversifier les voies d'accès en renforçant le développement de l'apprentissage et de l'alternance** via la valorisation de cette voie d'accès, par la transmission des savoirs (tutorat ou mentorat).

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

DEMAIN,
LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Séance Plénière du 6 juillet 2016

Rapporteur : Monsieur Philippe LAURENT, Président du CSFPT

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur

Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08

Tél. : 01.53.43.84.10 – Site internet : www.csfpt.org

SOMMAIRE

INTRODUCTION ..... **- 5 -**

I. MODERNISER L'ACCES AUX EMPLOIS DANS LE RESPECT DES REGLES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ..... **- 11 -**

1. Concours et examens professionnels ..... - 11 -
3. Recrutement direct des agents de catégorie C ..... - 13 -
4. Les emplois aidés ..... - 14 -
5. La formation professionnelle ..... - 14 -
6. L'apprentissage en alternance ..... - 16 -

II. DEVELOPPER LES CARRIERES ET GARANTIR LES CONDITIONS D'EMPLOI ..... **- 19 -**

7. Evolutions des cadres d'emplois et statuts particuliers ..... - 19 -
8. Rémunérations et carrières ..... - 20 -
9. L'égalité professionnelle femmes/hommes, une question toujours d'actualité ..... - 21 -
10. Reclassement statutaire et reconversion professionnelle ..... - 22 -
11. Le repositionnement et la reconversion professionnelle ..... - 24 -
12. Le développement des compétences et des qualifications ..... - 25 -
13. Les filières en tension (animation, culturelle, médico-sociale) ..... - 25 -

III. AMELIORER LES CONDITIONS ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS ..... **- 27 -**

14. Santé et sécurité au travail ..... - 27 -
15. La protection sociale complémentaire ..... - 29 -
16. Les prestations d'action sociale ..... - 30 -
17. La gestion collective des carrières et des compétences ..... - 33 -

IV. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL ..... **- 35 -**

18. Le rôle des instances paritaires locales (CT, CTP, CHSCT, CAP...) ..... - 36 -
19. Le rôle des instances nationales de dialogue social (CCFP, CSFPT, CNSIS, ...) ..... - 37 -

V. MUTATIONS DES TERRITOIRES ET FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ..... **- 39 -**

20. Les effets des lois MAPTAM et NOTRe sur les personnels ..... - 39 -
21. Mayotte, les AOTM ..... - 41 -
22. La Réunion et les non titulaires ..... - 41 -

ANNEXES ..... **- 45 -**

INTRODUCTION

Après plus de trente ans d'existence, la fonction publique territoriale a fait la preuve de sa pertinence et de son efficacité. Partout elle a su s'adapter, sur le terrain, au plus près de l'usager, et mettre en œuvre des réponses aux besoins des populations en termes de services publics de proximité.

De fait, elle a largement participé à la réussite concrète de la décentralisation, et les vagues successives de transferts de compétences montrent clairement que la décentralisation est un processus profond et durable.

Or, la fonction publique territoriale est entièrement partie prenante de cette logique, elle l'a accompagnée, elle a permis la mise en place de politiques publiques adaptées, originales et innovantes.

Cette adaptation continue et discrète, s'est faite dans le cadre et pour la défense de l'intérêt général, des valeurs et des principes du service public qui traversent l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Cette conception du service public se manifeste particulièrement dans les moments difficiles, catastrophes naturelles, situations sociales critiques, attentats. Dans ces circonstances, tous les citoyens ont pu constater l'engagement, la compétence, la probité, le dévouement, la solidarité des agents publics. Dans un contexte de crise, l'existence d'une fonction publique fidèle à ces valeurs est une garantie de moindre altération de la cohésion sociale. Elle apparaît donc comme un des piliers essentiel de la République.

Défense et illustration de la Fonction publique territoriale

Désormais essentielle dans la gestion des services publics à la population, la fonction publique territoriale se trouve au croisement des nombreux débats et critiques. Même si ces critiques sont souvent peu fondées, excessives et partiales, elles peuvent rencontrer des échos dans la société et les médias. Il est donc du devoir des élus et des représentants des organisations syndicales de rétablir la vérité, de rappeler la réalité du service public. Cette réalité n'est certes pas exempte de difficultés, d'inertie et d'inadaptations.

La critique est toujours facile, parce qu'elle est globale et correspond à une période de difficultés où la stigmatisation de certains évite d'analyser en profondeur les causes complexes des maux de la société, d'origine essentiellement socio-économiques et d'apporter des réponses pertinentes.

Par leurs très nombreuses missions sur l'ensemble des territoires métropolitains et ultra-marin, les collectivités sont directement en contact avec cette société plurielle, fragile. Ce sont les fonctionnaires territoriaux, qui, aux côtés des fonctionnaires de l'Etat (police, éducation nationale…) et des agents de la fonction publique hospitalière, connaissent le mieux les difficultés socio-économiques, la réalité des territoires et des habitants : leurs difficultés mais aussi leurs ressources et leurs potentiels.

Aussi acceptent-ils difficilement ces attaques, qui, émanant de tous bords désormais, relancées et nourries par les réseaux sociaux, mettent en question leur action et sa raison d'être.

Il est donc nécessaire de rappeler le travail réalisé par les agents territoriaux dans un contexte social difficile et un cadre institutionnel mouvant.

Un contexte économique incertain

De fait, le contexte institutionnel territorial préoccupe employeurs et agents publics : incertitudes structurelles, incertitudes sur les compétences et les déroulements de carrières et les qualifications, incertitudes financières, tout ceci entraînant pour certains de la souffrance au travail.

De nombreuses réformes se succèdent sans discontinuer depuis plusieurs années, mettant élus locaux et agents dans une position d'attente voire d'instabilité, nourrissant une crainte et une méfiance chronique. A cela s'ajoutent les contraintes financières et de nouvelles normes que tout le monde connaît et peut sans doute comprendre, mais qui ne seront pas sans effet sur les recrutements, la GPEEC et l'organisation des services.

Les élus seront donc confrontés à des défis, des choix obligés : la maîtrise de l'évolution de la masse salariale en est un, ce qui pourra impacter les salaires des agents. Le développement des services publics en est un autre.

Le CSFPT ne peut rester en dehors de ces enjeux, et quels que soient les choix politiques nationaux imposés, il est à l'écoute des inquiétudes légitimes des employeurs locaux et des représentants des personnels territoriaux.

C'est dans cet esprit, à la fois critique et constructif qu'il est attentif aux évolutions du monde territorial et qu'il souhaite présenter certaines positions et propositions.

Par ailleurs, la fonction publique territoriale est elle-même prise dans un cadre en pleine évolution: situation des agents dans les restructurations territoriales, notamment le temps de travail, les mobilités, les fonctions et leurs rémunérations, évolution des concours, situation des agents contractuels, droits sociaux des personnels, action sociale et protection sociale complémentaire, intervention croissante du « droit souple », autant de questions qui touchent à la fois la gestion globale des collectivités et la vie quotidienne des agents.

Conscients de ces enjeux, respectueux du rôle de chacun, il nous apparaît donc nécessaire de faire le point pour tenter d'ordonner cet ensemble de questions et d'identifier quelques axes prioritaires, discutés entre élus et organisations syndicales.

Or, plus que jamais, l'actualité des réformes territoriales - notamment les lois MAPTAM et NOTRe – met en lumière les interférences essentielles entre décentralisation et fonction publique territoriale.

Plus que jamais, depuis 1984, les agents sont au cœur des dispositifs et des évolutions structurelles de l'environnement territorial.

Plus que jamais, la recomposition des territoires, les fusions et mutualisations modifient les équilibres des organisations administratives, la représentation des élus, le fonctionnement des services de la qualité du dialogue social et, au bout du compte, la vie professionnelle et les perspectives de carrières des agents.

Pourquoi ce rapport ?

C'est la raison pour laquelle le CSFPT a souhaité **réaliser un bilan de ses travaux**, et de l'impact que ceux-ci pouvaient avoir eu sur les textes, afin de **dégager les principales problématiques** sur lesquelles il aura à se pencher dans les années à venir.

Ce rapport n'est donc pas un catalogue exhaustif de réformes à conduire, il ne prétend en aucune manière préempter l'avenir et influencer ses futurs choix dans le cadre de cette réflexion. Il propose plutôt, à la lumière de ses travaux et propositions antérieures, un travail prospectif. Plutôt qu'une « feuille de route » transversale pour les années à venir, c'est davantage quelques jalons pour identifier les principaux points critiques, à reprendre, à actualiser. Bien évidemment, ce document ne remplace pas les réflexions thématiques précises engagées ou projetées au sein des formations spécialisées. Il s'agit plutôt de donner un cadre global, une cohérence et des perspectives à ces travaux.

Par ce document, le CSFPT ne prétend donc pas se fixer un programme de travail précis, mais seulement relever quelques sujets qui n'ont pas fait l'objet d'un traitement particulier, mais qui ont pu y être abordés sommairement dans la réflexion.

Le CSFPT, par sa position, ses compétences et par ses travaux, est l'instance appropriée pour exprimer la situation et traduire les principales interrogations sur l'avenir de la Fonction publique territoriale. Le suivi permanent de tous les textes et les 25 rapports approuvés par son assemblée plénière à l'unanimité du collège des employeurs et collège des représentants du personnel, donnent un éclairage sur de nombreuses questions liées aux questions statutaires et ont donné lieu à des propositions. A cet égard, le rapport « la précarité dans la fonction publique territoriale» (2010) est particulièrement exemplaire et un grand nombre des travaux ultérieurs du CSFPT sont les suites des préconisations de ce rapport qui décrit les réelles difficultés des agents territoriaux.

De même, certaines propositions sont ou ont été globalement ou partiellement reprises par le Gouvernement, c'est le cas du rapport sur l'action sociale, et plus encore de celui qui traitait des AOTM de Mayotte, les « Oubliés de la République ».

Le CSFPT est tout à fait fondé à se retourner sur son passé et à s'interroger sur l'avenir pour examiner quelle pourrait être une fonction publique à l'aune des évolutions en cours.

Il considère que c'est un choix non seulement politique mais aussi éthique de proposer ce document et d'ouvrir ainsi des débats prospectifs.

- **Politique**, parce que le point de vue des représentants de plus de 50 000 employeurs et 1 800 000 agents territoriaux n'est pas anodin.

- **Ethique,** parce que employeurs, organisations syndicales et agents publics souhaitent défendre ce modèle français de fonction publique conforme à l'article 2 de la Constitution qui rappelle que l' « organisation de la République française est décentralisée ».

Cet enjeu éthique résulte des principes et valeurs du service public récemment réaffirmés par la loi du 20 avril 2016. Ces principes fondent la fonction publique et animent agents et élus.

C'est dans cet esprit de neutralité, d'impartialité, de dignité, d'intégrité, de probité et de laïcité que s'inscrivent les réflexions qui suivent et les pistes proposées. Ces valeurs ne concernent pas que les agents eux-mêmes, elles doivent animer toute l'action publique et l'ensemble des services aux

personnes. Les organisations de travail elles-mêmes participent à la qualité de ces services, et, de ce fait, la qualité de vie au travail est une des conditions qui participent à un meilleur service.

Il ne s'agit pas, bien évidemment, de prendre parti sur les évolutions législatives passées ou présentes, il s'agit plus modestement, mais aussi plus concrètement, de mesurer précisément quel sera le rôle et la place des fonctionnaires territoriaux dans ce mouvement.

Loin des fausses solutions simplistes – tout supprimer ou tout conserver – le CSFPT a toujours cherché à accompagner ces évolutions dans le respect du statut, de la place des agents et du rôle des employeurs grâce à un dialogue social pragmatique et constructif.

Comment voit-on la fonction publique territoriale de demain ?

Quels sont ses lignes de force, ses points de fragilité ?

Que veut-on pour assurer sa pérennité, sa qualité « durable » ?

Quelles politiques de recrutement ? Quel équilibre entre les titulaires et les contractuels ?

Comment envisager la formation des agents dans les années à venir, dans un contexte de besoins évolutifs et de mutations organisationnelles et technologiques importantes?

Quelle GPEEC dans un contexte de renouvellement générationnel ?

Quelles sont les réformes à mener en priorité ? Les garanties et les valeurs à conforter ? Les urgences à traiter ?

Comment renforcer un véritable dialogue social, facteur de qualité du travail pour les agents et donc de qualité du service public ?

Pour cela, le CSFPT propose une approche très pragmatique : suivre les étapes de la carrière et des emplois d'un fonctionnaire : recrutement, mobilité, évolutions, conditions d'emplois, protection sociale, santé au travail, reclassement… formuler quelques pistes d'interrogation et recenser les difficultés sans pour autant fournir de solutions définitives, ces dernières pourront être analysées dans le cadre de ses travaux futurs.

Ce document comprend donc cinq grandes parties (complétées par des annexes).

- Dans une première partie, il s'agira de repérer les principales difficultés récurrentes liées au recrutement et à l'organisation institutionnelle des concours, ces questions souvent propres à la fonction publique territoriale méritent d'être traitées si l'on souhaite conserver la qualité des recrutements tout en restant rigoureux à propos de l'égalité d'accès aux emplois publics.
- La deuxième partie recense les principaux thèmes liés aux carrières et parcours professionnels des agents.
- Le rapport aborde ensuite un sujet de plus en plus important dans la société actuelle, à savoir, la qualité de vie au travail, éléments qui ne sont pas strictement statutaire mais auxquels agents et employeurs sont attachés : action sociale, protection sociale complémentaire…
- Ce document ne pouvait manquer d'évoquer aussi les instances et les moyens du dialogue social à tous les niveaux locaux ou nationaux. Si les instances existent, leur fonctionnement et leur coordination peuvent être améliorés.

- Enfin, les employeurs, comme les agents, sont pris dans le vaste mouvement de transformation des territoires et de réorganisation des collectivités – métropolitaines et ultramarines - qui se poursuit depuis plusieurs années, non sans effets sur l'organisation et la gestion des personnels. Dans un souci d'égalité, ces questions méritent d'être anticipées et suivies régulièrement.

I. MODERNISER L'ACCES AUX EMPLOIS DANS LE RESPECT DES REGLES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1. Concours et examens professionnels

Quel sens, quelle attractivité donner aux recrutements dans le respect des règles de la Fonction publique territoriale?

Tout le monde s'accorde à vouloir rendre la fonction publique plus attractive, et attirer les meilleurs dans chaque catégorie. Par ailleurs, depuis plusieurs années, les voies de recrutement comme les métiers se sont, de fait, diversifiés.

Mais le concours, sous ses diverses formes reste la voie principale, mais minoritaire en nombre de recrutements, d'accès à la Fonction publique territoriale, et le CSFPT a eu à plusieurs moments à s'exprimer sur ce sujet. Tous les concours de toutes les filières n'ont pu être abordés, mais il est clair qu'il y a quelques points saillants selon les filières, selon l'organisation de certains concours.

Ce chapitre rappelle quelques-unes des propositions, toujours d'actualité, naguère formulées par le CSFPT et propose de soumettre à la réflexion de la formation spécialisée concernée et à la DGCL quelques chantiers qui pourraient être abordés pour les années à venir.

Contexte et constats

Afin d'assurer l'égal accès aux emplois publics, la loi prévoit que « les fonctionnaires sont sélectionnés par concours, sauf dérogation». Ces dérogations au principe de droit commun de recrutement par concours concernent un certain nombre de cadres d'emplois en catégorie C et, pour certains cas, les travailleurs handicapés. Le rapport annuel de l'emploi public 2015 indique qu'en 2013, « 12 410 agents ont été recrutés à la suite de la réussite à un concours externe; parallèlement 22 235 recrutement directs sans concours ont eu lieu ».

Il existe trois voies d'accès aux emplois publics :

- le concours externe, dont le concours sur « titre » pour les professions réglementées.
- le concours interne.
- le troisième concours.

A ce dispositif, s'ajoutent deux voies d'avancements :

- les examens professionnels pour l'avancement de grade qui sont une procédure interne de validation

- la promotion interne pour le changement de cadre d'emploi voire de catégorie

Les procédures d'organisation et la gestion des concours et examens professionnels ont évolué depuis la loi de 2007 relative à la FPT qui a réparti l'organisation des concours (hors sapeurs-pompiers professionnels) entre le CNFPT pour certains cadres d'emplois de catégorie A et les CDG pour les catégories A, B, C.

L'organisation de certains concours tous les deux ans freine la promotion pour les agents et amène des difficultés d'accès à la fonction publique territoriale pour les étudiants.

Il faut aussi rappeler la situation particulière des sapeurs-pompiers professionnels : plus de 2000 personnes titulaires du concours de SPP de 1ère classe de 2012 ne sont pas recrutés.

Le rapport « Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale : bilan et perspectives » [1]présente un ensemble de propositions ciblées, selon les cadres d'emplois et rappelle l'exigence et l'attachement au principe des concours dans la Fonction publique territoriale, dans un environnement contrasté, dans lequel les recrutements d'agents non titulaires persistent malgré les mesures prises par les gouvernements successifs.

Enjeux et perspectives

Quelques enjeux essentiels déjà soulevés :

- L'harmonisation des épreuves entre filières, entre versants de la fonction publique
- Les concours sur titres pour toutes les professions réglementées de la filière sociale (éléments précisés par la loi du 20 avril 2016, article 67)
- La professionnalisation des concours
- Des critères explicites d'évaluation pour les entretiens avec les jurys et formation des membres des jurys

Le CSFPT devrait suivre attentivement l'évolution des concours, notamment pour certaines filières en tension (enseignement artistique…). Il vient d'ailleurs d'approuver un rapport en auto saisine sur la filière « Animation ».

Par ailleurs, il réalise actuellement un bilan de la reconnaissance de l'expérience professionnelle « concours » et des autres instruments issus de la loi de février 2007.

2. Gestion des listes d'aptitude et question des «reçus – collés»

Contexte et constat

Ce sujet, propre à la fonction publique territoriale, suscite régulièrement des remarques, des critiques et se trouve régulièrement évoqué par le CSFPT, dans les formations spécialisées, lors des travaux concernant les concours et les examens professionnels.

Le « reçu-collé » se définit comme le «lauréat d'un concours de la Fonction publique territoriale, qui, au terme de sa présence légale sur la liste d'aptitude, n'a été recruté sur aucun des emplois auquel il peut postuler ».

Ce système a pour conséquence que certains lauréats de concours ne sont pas recrutés. Il se situe précisément au croisement de la logique de fonction publique et de la libre administration des collectivités.

Même si cette situation concerne un nombre relativement limité de lauréats, cela reste une situation anormale et inacceptable, pour les personnes elles-mêmes, et ce au regard d'un des fondements essentiels même du statut de la fonction publique qui conditionne son accès à l'obtention d'un concours.

On peut distinguer deux situations :

- Les «reçus-collés» sur liste d'aptitude après concours

[1] Séance plénière du 29 septembre 2010

- Les « reçus collés » dans le cadre d'examens professionnels: par exemple, l'examen professionnel de rédacteur.

Même si ces situations de «vrai reçu-collé » concernent un nombre relativement limité de personnes, encore qu'il soit difficile d'obtenir des statistiques exhaustives, elles constituent une anomalie inacceptable, pour les personnes elles-mêmes, en contradiction avec les principes de la fonction publique.

Enjeux et perspectives

Cela impose donc, sinon une solution définitive, du moins des clarifications et une implication majeure de tous les acteurs du dispositif : collectivités, agents/ lauréats, centres de gestion, CNFPT, contrôles de légalité.

Différentes pistes sont à l'étude pour régler enfin concrètement cette question qui implique que des dispositions complémentaires soient mises en œuvre.

Parmi ces réflexions, il serait souhaitable d'aborder les conditions d'accompagnement à l'emploi, de l'information aux dispositifs de recrutement, et de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières par les centres de gestion. Il s'agit aussi de traiter des inégalités de nomination après réussite aux concours entre les différents versants de la fonction publique. Enfin, il faudra disposer de statistiques régulières, fiables et consolidées afin de suivre cette question, pour chaque concours et examen professionnel.

L'article 42 de la loi du 20 avril 2016 permet la prolongation du maintien sur la liste d'aptitude.

3. Recrutement direct des agents de catégorie C

Contexte et constats

Il s'agit d'un point propre à la gestion de la fonction publique territoriale, qui permet une « ouverture sociale » des recrutements et une dynamique d'insertion et d'intégration par ailleurs souhaitée pour les trois versants de la fonction publique. Les critiques portent sur de possibles recrutements clientélistes ou complaisants. Il y a donc une volonté d'obtenir davantage de transparence et d'objectivation pour ces recrutements. Toutefois ces recrutements doivent continuer à permettre une ouverture sociale tout en garantissant que les personnels recrutés auront les compétences et les missions nécessaires pour assurer le service public, soit immédiatement, soit par un parcours adapté de formation.

Si les recrutements en accès direct pour la catégorie C visent à favoriser l'accès aux emplois publics pour les personnes les moins qualifiées, il n'en demeure pas moins qu'il faut aussi garantir la qualité de l'intervention publique pour des missions d'exécution.

L'article 68 de la loi déontologie[2] donne un caractère facultatif aux « comités de sélection », afin de ne pas créer de nouvelles charges et davantage de rigidité dans les procédures de recrutement pour les collectivités territoriales. La proposition du gouvernement d'instaurer des comités de sélection est donc mise de côté, même si la faculté de mettre en place de telles instances est laissée à l'appréciation des décideurs locaux.

Par ailleurs, une étude a été confiée à un universitaire par la DAGFP dans le cadre des travaux de la formation spécialisée n° 3 du CCFP, parcours professionnels et promotion de l'égalité, présidée par M. LAURENT, Président du CSFPT. Les résultats devraient être connus en 2016.

[2] Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Enjeux et perspectives

Compte tenu du contexte, mais aussi des limites du recrutement direct, la question de la formation qualifiante, du passage de concours reste centrale afin de trouver un équilibre entre les différentes conceptions de l'accès aux emplois statutaires qualifiés.

Il conviendrait alors, dans un premier temps, d'analyser l'étude demandée par la DGAFP et ses incidences pour la fonction publique territoriale, en souhaitant néanmoins que les acteurs de la Fonction publique territoriale aient été consultés en amont.

4. Les emplois aidés

Contexte et constats

La mise en œuvre des contrats aidés remonte à près de quatre décennies. Ces contrats sont conclus dans le cadre de dispositifs spécifiques d'une politique de l'emploi : les travaux d'utilité collective (TUC), les contrats d'alternance (CA), les contrats initiative emploi (CIE), les contrats emplois solidarité (CES), les contrats emplois consolidés (CEC), les « emplois jeunes », les stages de formation rémunérés par l'État, les contrats d'insertion professionnelle (CIP), et dès avril 2009 les contrats « passerelle » du type contrat d'avenir ou contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE).

Ces contrats précaires concernent les agents considérés comme des « personnes en insertion »

La participation des collectivités locales à ces politiques d'insertion manifeste clairement leur rôle dans la lutte contre la précarisation, il n'en demeure pas moins que les collectivités locales n'ont pas vocation à résoudre les problèmes d'emploi.

A aucun moment, ces politiques de lutte contre le chômage, n'ont produit les effets attendus. Ainsi, en 1974, seulement 5 % des jeunes de moins de 26 ans exerçant une activité professionnelle étaient employés sous le régime d'un contrat spécifique à la jeunesse, contre 40 % en 1999 [3]. Sur la période de 1975 à 2005, le taux de chômage des 15 à 24 ans est passé de 6 % à 23 %. Ces contrats ont pu également se substituer à la création d'emplois publics.

Enjeux et perspectives.

Le CSFPT soucieux de l'égalité de traitement entre tous les agents publics pourrait valablement s'interroger sur les pratiques et les conditions d'emploi, de formation et d'avenir des personnes bénéficiant de contrats aidés.

5. La formation professionnelle

Contexte et constats

La formation a joué un rôle fondateur, structurant et fédérateur dans la construction de la fonction publique territoriale. Le CFPC, puis le CNFPT, gérés paritairement, ont fortement participé à la professionnalisation et à la hausse du niveau et des qualifications des agents territoriaux.

[3] Etude Dares, aout 2015, n° 058, Analyses

Toutefois, entre 1972 et aujourd'hui le monde territorial s'est complètement transformé et le monde de la formation a lui aussi changé de modèles, d'objectifs et de moyens techniques. Les publics, mieux formés, ont aussi de nouvelles attentes.

Aussi, régulièrement, l'organisation générale de la formation, de son contenu ainsi que des concours et examens d'accès a été adaptée, modifiée.

La loi du 19 février 2007 a introduit le concept de « formation tout au long de la vie ». La loi distingue les formations obligatoires et les formations facultatives.

Les formations obligatoires comprennent la formation d'intégration, qui vise à acquérir un socle commun de connaissances de l'environnement territorial, et la formation de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière et notamment à l'occasion de l'affectation à un poste à responsabilités.

Les formations facultatives comprennent la formation de perfectionnement qui vise à acquérir des compétences, la formation de préparation aux concours et examen professionnel, et la formation personnelle.

Par ailleurs, il faut prendre en compte les différentes situations locales en fonction des moyens des collectivités.

Enjeux et perspectives

La formation délivrée par le CNFPT est le gage du maintien d'une fonction publique territoriale unique, pour un service public de proximité garantissant à tous son accessibilité tant en matière de services que d'emplois.

A ce propos, le vœu adopté - à l'unanimité le 14 octobre 2015 en séance plénière - rappelle l'importance majeure de la formation professionnelle pour tous les agents publics territoriaux et de la nécessité de donner au CNFPT les moyens financiers d'accomplir ses missions grâce au rétablissement du taux de cotisation à 1%.

La formation doit donc devenir un enjeu prioritaire afin de garantir une fonction publique qualifiée. La formation ne se réduit pas à un usage individuel garantissant une employabilité technique, mais s'adresse de manière large à un fonctionnaire citoyen.

C'est la raison pour laquelle le CSFPT a décidé de se saisir de ce sujet afin, d'une part de dresser un bilan de la réception et de l'application de la loi de 2007 et, d'autre part, d'envisager les principaux axes de réformes nécessaires ainsi que les adaptations liées à l'évolution du contexte institutionnel.

La formation spécialisée n°2 du CSFPT élabore actuellement un rapport sur ce sujet, sur la base d'un questionnaire envoyé à un panel de collectivités et d'auditions d'experts de ces questions.

Par ailleurs, le CSFPT devrait s'interroger sur l'articulation et les coopérations à organiser ou à renforcer entre les écoles de l'Etat et les écoles du CNFPT tout en préservant l'approche transversale inter-filières de l'INET. Celle-ci permet en effet aux futurs cadres administrateurs ou conservateurs de bibliothèque d'être en phase avec la réalité du terrain dès leur entrée en scolarité et les enseignements dispensés y sont centrés sur des sujets opérationnels.

6. L'apprentissage en alternance

Contexte et constats.

Le CSFPT a approuvé un rapport sur « L'apprentissage en alternance, dans les collectivités locales : constats et propositions d'évolution ». [4]

L'apprentissage est un mode de formation insuffisamment développé dans la fonction publique. Toutefois, la Fonction publique territoriale fait figure de « bon élève » en accueillant environ 11 000 apprentis, alors qu'on en dénombrait 900 dans le versant hospitalier et 700 dans le versant État en 2013[5]

La création de 150 000 « emplois d'avenir » dans le secteur public, en majorité dans les collectivités territoriales, a ralenti le développement de l'apprentissage. Toutefois, sans nier une interférence entre les dispositifs, les freins au développement de l'apprentissage existaient avant la création des « emplois d'avenir ». Il faut en effet rappeler que ces deux dispositifs ne s'adressent pas aux mêmes publics, n'ont pas la même finalité.

D'ailleurs, d'autres obstacles ont été relevés par le CSFPT dont les préconisations sont reprises ci-dessous afin de permettre un développement plus solide de l'apprentissage dans la fonction publique :

- Les conditions de financement, du coût pour les employeurs territoriaux exclus du champ de la taxe d'apprentissage et de son circuit de financement est un point important.

- La question des voies possibles de recrutement pour les jeunes formés en apprentissage par les collectivités demanderait à trouver des réponses concrètes. Les collectivités peuvent recruter dans un objectif de qualification des jeunes et d'autres peuvent intégrer ces recrutements dans une démarche de GPEC.

- Le développement de l'apprentissage dans la Fonction publique sera aussi facilité par une coopération renforcée entre les organismes de formation (CFA), les conseils régionaux, les employeurs et le CNFPT.

Un point important du rapport rappelle que l'apprentissage ne doit en aucun cas être appréhendé comme un outil visant à pallier certains manques d'effectifs au sein des collectivités ; c'est avant tout une modalité de formation, pas de recrutement ni de pré-recrutement dans l'emploi public.

En mai 2015 a été remis un rapport «Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique» [6], rapport demandé par le Ministère de la Fonction Publique. Le principal enjeu de la mission confiée à M. Jacky RICHARD a consisté à mobiliser l'ensemble des acteurs et à proposer les modalités d'accompagnement des administrations pour faire en sorte que plus de 4 000 jeunes soient recrutés en apprentissage dès la rentrée 2015 et jusqu'à 10 000 à la rentrée 2016 dans la fonction publique de l'État – ministères et établissements publics.

4, **L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Séance Plénière, 10 décembre 2013

[5] DGAFP, Etat de la Fonction Publique, 2015
[6] Mai 2015

A la suite de ce rapport, le Gouvernement propose de créer une nouvelle voie d'accès à la Fonction Publique, ouverte aux jeunes sur critères sociaux ou de qualification, dans le prolongement des décisions arrêtées le 6 mars 2015.

Enjeux et perspectives

En dépit de ce développement insuffisant, beaucoup d'acteurs mettent en avant les points positifs de l'apprentissage dans la fonction publique. C'est un moyen de valoriser les métiers exercés dans les collectivités qui correspondent à des qualifications reconnues. Cela montre aussi la capacité des collectivités à former et qualifier des jeunes grâce au professionnalisme des agents qui acceptent le rôle de maître d'apprentissage. Cela favorise enfin les liens intergénérationnels et constitue un moyen éventuel de renouvellement des effectifs et de la pyramide des âges.

Ne serait- il pas opportun de réévaluer les propositions du rapport du CSFPT à la lumière de l'action gouvernementale, de la loi déontologie et des propositions des régions, l'unanimité étant acquise pour un développement de cette modalité de formation?

II. DEVELOPPER LES CARRIERES ET GARANTIR LES CONDITIONS D'EMPLOI

Comment prendre en compte l'allongement des carrières, l'évolution des métiers et la diversité des parcours ?

L'allongement des carrières est à la fois un fait démographique et le résultat d'évolutions législatives depuis plusieurs années. De la même manière, les métiers, les conditions d'emplois évoluent sans cesse et l'on se trouve donc confronté à la nécessité d'adapter les règles statutaires à des parcours professionnels plus longs, nécessairement plus variés et plus mobiles.

7. Evolutions des cadres d'emplois et statuts particuliers

Contexte et constats.

Si les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat regroupent les fonctionnaires en corps « soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades », la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale a forgé une nouvelle notion à l'époque : les cadres d'emplois.

La rédaction adoptée par le législateur les définit ainsi : « un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a vocation à occuper certains des emplois correspondant à ce grade ».

Cette création originale des cadres d'emplois a conduit à d'assez larges regroupements au sein des filières qui correspondent aux grands secteurs d'activités de la Fonction publique territoriale et aux compétences des collectivités. Il s'agit là d'une innovation majeure qui concilie le principe d'une fonction publique de carrière et la reconnaissance d'emplois appartenant à des filières professionnelles.

La fonction publique territoriale est composée de 52 cadres d'emplois qui regroupent des agents dont les emplois ont des caractéristiques très proches. Ils ont en commun des savoir-faire, des aptitudes, des connaissances, une formation, des modalités de recrutement, de rémunération et d'avancement. Chaque cadre d'emplois est divisé en grades qui distinguent les agents en fonction de leur ancienneté, de leur qualification ou de leur responsabilité.

Dans cette architecture, le maintien et l'harmonisation des principes de la carrière doivent être garantis afin d'assurer la continuité du service public et l'indépendance des fonctionnaires.

Enjeux et perspectives.

Certains cadres d'emplois sont en extinction et, pour d'autres, les missions ne semblent plus adaptées aux évolutions des politiques publiques ou des référentiels professionnels.

Ne serait-il donc pas utile de revoir leurs missions dans un cadre global, en lien avec l'évolution des domaines d'intervention de l'action publique dans le respect de l'architecture des carrières ?

En effet, la réflexion devrait porter sur une vision globale de l'architecture des cadres d'emplois à même niveau de qualification en lien avec les domaines d'intervention de l'action publique.

8. Rémunérations et carrières

Contexte et constats.

La fonction publique répartit les fonctionnaires en trois catégories (A, B, et C). Chaque catégorie correspond à un niveau de qualification et à un niveau de rémunération correspondant. Force est de constater que les grilles indiciaires sont actuellement différentes en fonction des filières.

Par ailleurs, les régimes indemnitaires, établis selon les ressources des collectivités, sont inégalitaires par nature. Ils mettent en concurrence les collectivités, mais aussi les fonctionnaires entre eux, et freinent la mobilité et leur déroulement de carrière.

Le gouvernement vient d'engager une réforme qui touche les carrières de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Enfin, ce dispositif intègre une partie, minime pour l'instant, des primes dans le traitement indiciaire.

Le rapport sur « La précarité dans la Fonction Publique territoriale » [7]aborde la question de la précarité des agents territoriaux, sous trois angles :

- La précarité de l'emploi
- La précarité financière
- La précarité des droits

Ce rapport constate la précarisation financière d'un nombre grandissant d'agents titulaires de la fonction publique territoriale.

«La précarité financière peut être définie comme le fait de vivre avec un salaire inférieur au seuil de bas revenus. Cette situation concerne en grande partie des agents à temps non complet et les agents non titulaires. Parmi eux, les femmes représentent deux tiers des effectifs des agents non titulaires ».

Enjeux et perspectives.

Une attention particulière devrait être portée à l'application de certaines préconisations de ce rapport :

- Le traitement doit représenter la part prépondérante de la rémunération
- Le régime indemnitaire doit rester une part accessoire de la rémunération
- La « nouvelle bonification indiciaire » doit être modifiée et revalorisée
- Un cadre commun doit permettre de renforcer les droits des agents non titulaires en matière de rémunération.

L'introduction récente du *régime indemnitaire, fonctions, sujétions, expertises, engagement professionnel* (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale impose de nous interroger sur la

7 Rapport « la précarité dans le FPT » Séance plénière 16 mars 2010

pertinence du lien entre la « part fonction » et la « part résultat » en termes d'impact sur l'efficacité des fonctionnaires.
Il sera aussi nécessaire de mesurer l'ensemble des conséquences de la réforme PPCR.

Sur la « déprécarisation des non-titulaires »[8], la loi de résorption de l'emploi précaire du 19 février 2012 a permis un certain nombre de titularisations très contingentées.

Par ailleurs, la loi du 20 avril 2016 prévoit un prolongement de deux ans des dispositifs instaurés par la loi du 12 mars 2012.

Depuis, les décrets 2012-1293 du 22 novembre 2012 et 2015-1912 du 29 décembre 2015 confortent [9] des avancées en matière de stabilité de l'emploi contractuel, notamment avec un engagement de révision des rémunérations, des dispositions relatives aux conditions de renouvellement des contrats, aux motifs de licenciement, aux obligations de reclassement, aux règles de procédure de fin de contrat.

Les questions relatives aux Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI) seraient à revoir et à adapter en fonction de l'évolution de certaines fonctions, de l'existence de nouvelles missions et de certains dispositifs.

Il serait enfin nécessaire de s'interroger sur la place désormais réservée aux contractuels dans la fonction publique territoriale.

9. L'égalité professionnelle femmes/hommes, une question toujours d'actualité

Contexte et constats

La question de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale a connu récemment des évolutions législatives majeures.[10] Si la situation des femmes a pu évoluer, il n'en demeure pas moins des blocages en matière salariale, de déroulement de carrière, de temps de travail, d'accès aux postes à responsabilité et à la mobilité entre les filières. Il est observé globalement que les questions d'égalité professionnelle femmes/hommes ne sont pas toujours évoquées lors des négociations.

A titre d'exemple, la situation de la filière sapeur-pompier professionnel:
Sur les 3500 élèves dans les écoles de jeunes sapeurs-pompiers (dès 13 ans) : 50% sont des filles ; elles ne sont plus que 10% dans les recrutements de sapeurs-pompiers volontaire ; 1 sur 25 pompiers professionnels ; 0 ou 1 dans chaque promotion de lieutenant, 0 directrice départementale. A titre d'exemple, à l'école de police, métier tout aussi dangereux, on constate 40% de femmes.

[8] Rapport « la précarité dans le FPT » op.cit. pp.49 à 55
9 Décret no 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi no 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

[10] loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale, et la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle pour les femmes et les hommes

Les employeurs, individuellement et dans le cadre des organisations qui les représentent, ont un rôle majeur à jouer pour favoriser la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La présentation du rapport en matière d'égalité professionnelle au comité technique et la mise en œuvre d'un plan d'action constituent un premier indicateur de leur implication.
Le rapport du CSFPT « liberté, inégalité, fraternité, intégrer l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique territoriale » énonçait 40 propositions.

Toutes les propositions qui demandaient une modification des textes législatifs ou règlementaires ont été satisfaites par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 et ses décrets d'application.

Enfin, les employeurs et représentants des salariés des trois versants de la fonction Publique, ont signé un protocole d'accord le 8 mars 2013. Ce protocole d'accord est suivi par la Formation Spécialisée n° 3 du Conseil commun de la fonction publique

Enjeux et perspectives

La multiplicité des employeurs dans la FPT rend moins visibles les avancées concrètes et les initiatives de chaque collectivité pour la promotion de l'égalité. Le référent égalité par exemple est désormais connu dans chaque Ministère, mais il semble plus difficile de le situer dans chaque collectivité. Si la loi oblige à négocier, elle ne contraint pas en matière de résultat sauf pour les emplois de direction. Par ailleurs, aucune sanction n'est prévue, le respect de ces dispositions relevant essentiellement de la responsabilité du Préfet par le contrôle de légalité.

Les outils existent, les moyens de suivi se développent, le CSFPT entend participer de manière régulière, en lien avec les centres de gestion, à toutes les démarches de connaissance, d'accompagnement et de mutualisation des initiatives portant sur l'égalité femmes/hommes (mise en œuvre des plans pour l'égalité), même si leur application résulte d'une démarche volontaire et non obligatoire.

Le CSFPT ne saurait oublier les métiers exercés très majoritairement pas des femmes pour lesquels il n'existe pas de cadre d'emplois, notamment les assistants maternels et familiaux.

10. Reclassement statutaire et reconversion professionnelle

Contexte et constats.

Les dossiers « reclassement » et « allongement des carrières » concernent à la fois les agents, les employeurs, les centres de gestion, le CNFPT, le FIPHFP, la CNRACL et donc nécessiteront, dans les années à venir, une réflexion approfondie et des mesures efficaces.

Cette préoccupation sera toujours plus prégnante dans les années à venir, eu égard à la démographie des agents territoriaux et à leur vieillissement, aux métiers exercés et aux réformes des retraites.

Ainsi, la nécessité d'identifier, en amont, les fonctions ou métiers à caractère pénible est indissociable et indispensable, afin d'anticiper les possibilités de reconversion. Il faudra ensuite prévoir les formations adaptées et rechercher des financements, ce qui implique une coordination précise de tous les acteurs et de leurs moyens.

De fait, les agents de certains cadres d'emplois sont exposés à des risques professionnels pouvant porter atteinte à leur santé et à leur aptitude à l'emploi exercé.

La pénibilité n'est pas assez prise en compte dans la Fonction publique territoriale, et la médecine de prévention ne peut pas agir en amont pour influer sur les conditions de travail et modifier les fiches de postes.

En cas d'accident de service ou de trajet; de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ou bien dans les autres cas, lorsque le travail n'est pas en cause, mais du fait de la maladie ou d'un accident de la vie, si l'agent subit une diminution de ses capacités, il peut demander un aménagement de poste ou un reclassement. Le reclassement statutaire répond à la définition suivante : « Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »[11].

Or, la mise en œuvre de cette procédure semble inégale, compte tenu de l'appréciation divergente des caractéristiques de la pénibilité. Il est à noter parfois des désaccords entre l'autorité territoriale et le service de médecine préventive, sur la réalité de la pénibilité et les mesures d'aménagements de postes de travail. Enfin, il est constaté un déficit de consultations du CHSCT.

Enfin, les agents devraient bénéficier d'un examen médical périodique tous les deux ans, alors que précédemment la fréquence des visites était annuelle. Or, compte tenu de la dégradation des services de médecine préventive du travail, cette surveillance médicale n'est pas garantie actuellement aux agents.

Enjeux et perspectives.

Dans le cas d'un dommage à la santé causés par le travail, une première étape consisterait à renforcer au niveau national l'alimentation de la Banque nationale de données, (BND) placée auprès de la CNRACL, qui collecte et traite les informations relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. En effet, il faut observer, pour analyser et enfin agir.

Le logiciel PROSRISQ, outil de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles a été développé par la Caisse des Dépôts et Consignations. Il est mis à disposition des collectivités gratuitement. S'il était utilisé par toutes, il serait possible de mieux connaître les faits marquants de la sinistralité du travail, phase d'observation nécessaire pour mieux agir en prévention des risques professionnels.

La BND ne collecte les données que de 40 % de la population active de la FPT (hors SDIS). Il conviendrait d'inciter les collectivités à utiliser PRORISQ, ce que préconisait déjà le rapport du CSFPT sur la Commission départementale de Réforme [12].

Il faudrait étudier la faisabilité d'une généralisation de « PRORISQ ». En effet, la Fonction publique territoriale possède un lieu ressource : le Fonds National de Prévention des risques professionnels (FNP) avec sa triple mission : établir des statistiques nationales de la sinistralité accident de service, maladies professionnelles, participer à l'acculturation des collectivités en

[11] Loi du 26 janvier 1984 article 81

12Rapport sur la Commission départementale de réforme, rapporteur M. Daniel Leroy, Séance Plénière du 2 juillet 2008, p. 21

matière de prévention, de conditions de travail et santé au travail, émettre des recommandations dans ce cadre.
Rendre obligatoire par les collectivités territoriales l'utilisation du logiciel PRORISQ développé par la caisse des Dépôts et consignations aboutirait à la production de données fiables et détaillées et surtout exhaustives. Cette utilisation est sans surcoût pour les collectivités. Rappelons que celles-ci financent, via un montant prélevé sur les contributions vieillesse (0,1%) le FNP et donc PRORISQ.

Enfin, le sujet très complexe qu'est la « pénibilité », qui dans la fonction publique territoriale ne concernait que la catégorie active et dont une définition plus précise n'a été donnée que récemment [13] est un sujet maintes fois soulevé dans les débats et travaux du CSFPT.

Il sera à débattre et résoudre dans les prochaines années, en raison de l'allongement des carrières et du vieillissement des agents de la FPT.

11. Le repositionnement et la reconversion professionnelle

Le reclassement intervient après que la santé de l'agent a été altérée par une exposition trop longue dans l'exercice d'une activité professionnelle pénible ou bien suite à une cause extérieure au travail. Les reclassements sont la plupart du temps gérés dans un contexte subi, tant pour les agents concernés que pour les directions de ressources humaines. L'enjeu à relever collectivement est d'éviter qu'un agent soit définitivement affecté dans sa qualité de vie pour avoir exercé un emploi pénible trop longtemps. Face à cette problématique complexe, en complément des actions de prévention de la santé au travail à conduire, il est sans doute nécessaire aujourd'hui de créer un droit à la reconversion professionnelle. Ce droit s'inscrit dans un contexte où les agents sont de plus en plus exposés à des aléas jalonnant leurs parcours professionnels alors que les réponses en matière de reconversion professionnelle sont partielles voire inexistantes.

Il permettrait à tout agent de sortir de certaines situations par le haut, c'est-à-dire le repositionnant de façon positive sur une nouvelle orientation professionnelle. Il en va donc autant de l'intérêt des employeurs que de celui des agents et des collectifs de travail que d'anticiper cette situation.

Le repositionnement et la reconversion professionnelle concernent donc trois types de situations :

- Le plus en amont possible d'un reclassement pour inaptitude au poste de travail
- Dans le cadre des réformes qui induisent des mobilités professionnelles
- Pour permettre à chacun de se construire une seconde carrière.

Le rapport « Précarité » insistait déjà sur cette problématique majeure et sur la nécessité de prévoir des dispositions permettant le reclassement des agents [14].

Il serait souhaitable, dans le cadre de futures réflexions et analyses, d'envisager les conditions optimales de coordination des acteurs ainsi que l'organisme susceptible d'être le plus à même d'assurer cette mission.

---

[13] [13]Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 et n°2014-40 du 20 janvier 2014 : Manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibration mécanique, agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.
[14] Rapport précarité, op.cit. p 78

Enjeux et perspectives

La FNCDG a récemment été à l'initiative d'une proposition de loi portant sur la création d'un congé nouveau « de reconversion professionnelle », proposition qui n'a pas encore abouti.

Cette position administrative spécifique pour pouvoir se former peut constituer une piste de travail. Sachant que le FIPHFP peut prendre en charge une partie des traitements et salaires, il conviendrait, dans le cadre des futures analyses, de réfléchir à quel pourrait être l'organisme le plus à même d'assurer cette mission.

12. Le développement des compétences et des qualifications

Contexte et constats

L'instabilité, l'évolution permanente des situations et des contextes de travail mais aussi les défis de l'évolution démographique imposent aux collectivités de renouveler sans cesse le niveau de compétences grâce à la contribution de la formation à la professionnalisation. De ce fait la gestion des compétences devient de plus en plus complexe et ne peut se réduire à une simple approche individuelle. Elle articule au contraire compétences et qualifications, formation et professionnalisation.

Si l'on souhaite que les mutations institutionnelles ne débouchent pas sur un affaiblissement de l'intervention publique et sur l'accroissement des inégalités territoriales, c'est sur le terrain de la qualité et donc des qualifications et des capacités humaines que va se jouer le service public de demain. Pour cela, une stratégie de développement des compétences et des qualifications est nécessaire.

Dans ce cadre, les collectivités et EPCI, en pleine réorganisation, auront besoin de toute l'ingénierie territoriale disponible et de l'appui des institutions dédiées que sont les centres de gestion – dont les missions viennent d'être renforcées à cette fin – et du CNFPT.

Enjeux et perspectives

La formation et les qualifications ne sont pas des sujets séparés. Une évolution des qualifications ne pourra pas se faire sans un ajustement des conditions salariales des fonctionnaires. Dans ce cadre, il serait opportun d'étudier les moyens d'une meilleure articulation entre qualification professionnelle et formation.

Il serait également souhaitable de s'interroger sur les expériences et expérimentations concernant la GPEEC et ses outils en lien avec le développement des qualifications dans la fonction publique territoriale.

13. Les filières en tension (animation, culturelle, médico-sociale)

Contexte et constats

La construction des filières statutaires de la fonction publique territoriale s'est échelonnée sur plusieurs années. Si la filière administrative et la filière technique ont servi de modèle, il n'en demeure pas moins que les autres filières se sont construites d'avantage à partir des professions pour lesquelles la notion de cadre d'emplois ne peut revêtir le même sens.

Or, la réalité professionnelle, les conditions de recrutement et d'emploi de ces diverses filières sont évidemment fort différentes, du fait non seulement de fonctions spécifiques liées aux métiers mais aussi de leur importance quantitative réelle dans les collectivités.

De ce fait, certaines filières rencontrent de nombreuses difficultés de recrutement, d'évolution de carrière, de débouchés, de positionnement hiérarchique et même d'emploi.

Ainsi, dans la filière culturelle, les cadres d'emplois d'enseignement artistique sont en tension, compte tenu de l'organisation de concours tous les quatre ans. A terme, sans renouvellement des agents sur ces postes, ce sont certaines politiques publiques locales qui peuvent disparaitre.

De même, les agents de la filière animation peinent à trouver des débouchés de carrière en catégorie B ou A alors que les qualifications professionnelles existent, et les emplois correspondant se développent pour ces catégories. Or, ces emplois sont principalement pourvus par des lauréats de concours de la filière administrative. Dans un rapport présenté en mai 2016 en plénière, le Conseil supérieur a établi treize propositions, visant à résorber la précarité et favoriser le déroulement de carrière en catégorie C ; faire mieux reconnaître la fonction d'encadrement en catégorie B ; créer un cadre d'emploi de catégorie A dans la filière animation.

Enfin, la filière médico-sociale traverse une crise liée à la réforme des diplômes et des métiers à caractère déontologique. Il y a donc lieu de s'interroger sur les effets d'une future réforme de ces cadres d'emplois au regard de leurs missions spécifiques. On constate d'ailleurs que les cadres d'emplois de ces filières en tension sont majoritairement occupés par des femmes.

Or, l'accès aux cadres d'emplois de ces filières requiert les mêmes exigences de diplômes et de parcours que les autres.

La difficulté rencontrée est donc globale et entraine une réelle inégalité de carrière et de possibilités selon les filières.

Enjeux et perspectives

Il serait souhaitable, à l'avenir, de traiter de manière similaire, de manière régulière, l'ensemble des filières concernées, en lien avec l'observatoire des métiers du CNFPT et les centres de gestion chargés de l'observatoire de l'emploi.

Par ailleurs, la question de la création d'un véritable observatoire des carrières, pour équilibrer l'observation de l'emploi et des métiers territoriaux, se pose.

III. AMELIORER LES CONDITIONS ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS

A côté des droits statutaires, se sont développés de nombreux éléments qui concourent à la qualité de vie au travail des agents et à des garanties liées aux risques professionnels, de santé, de vieillesse. Ces sujets relèvent de la responsabilité sociale des collectivités dans leur rôle d'employeur.

Il n'en demeure pas moins que des améliorations sont toujours possibles pour une plus grande égalité réelle.

Loin d'être périphériques, ces garanties sont de plus en plus importantes et constituent un facteur d'attractivité pour les collectivités. Depuis 2007, le cadre législatif a évolué et de nouvelles possibilités s'offrent aux employeurs et aux agents.

Cela concerne l'attractivité, mais aussi les diverses étapes de la carrière avec les questions centrales de la santé au travail, de la reconversion professionnelle et du reclassement, ce qui nécessite une meilleure anticipation et des moyens adaptés. Ces sont ces questions qui parcourent ce chapitre ainsi que les problèmes propres à certaines filières particulières.

14. Santé et sécurité au travail

Contexte et constats

Le dossier « reclassement » est une des grandes questions actuelles des collectivités. Elle concerne à la fois les agents, les employeurs, les centres de gestion, le CNFPT, le FIPHFP, la CNRACL et nécessitera dans les années à venir, une réflexion approfondie et des mesures efficaces.

En effet, il faudra tenir compte de la démographie des agents territoriaux, de leur vieillissement, des métiers exercés.

Ainsi, la nécessité d'identifier, en amont, les fonctions ou métiers à caractère pénible est indispensable afin d'anticiper les possibilités de reconversion, car les agents peuvent être exposés à des risques professionnels pouvant porter atteinte à leur santé et à leur aptitude à l'emploi exercé.
Enfin, le sujet très complexe qu'est la « pénibilité », qui, dans la fonction publique territoriale, ne concernait que la catégorie « active » et dont une définition plus précise n'a été donnée que récemment, [15] est un sujet maintes fois soulevé dans les travaux du CSFPT.

Il sera à reprendre et résoudre dans les prochaines années, en raison de l'allongement des carrières et du vieillissement des agents.

[15] [15]Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 et n°2014-40 du 20 janvier 2014 : Manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibration mécanique, agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

Il est indispensable de prévenir et d'anticiper et pas seulement de réparer pour maintenir l'adéquation du poste aux compétences et capacités de l'agent : d'où le rôle clé de la formation et l'orientation professionnelles reliées à des démarches renouvelées de GPEC.
S'il y a urgence à reclasser les agents souffrant de pathologies les rendant inaptes à leur poste, l'urgence est aussi grande d'éviter que d'autres agents connaissent une dégradation de leur état de santé due au travail
Il n'existe pas de solution uniforme et tous les acteurs devront se mobiliser dans une perspective de responsabilité sociale partagée pour trouver des dispositifs et dispositions législatives, réglementaires, financières pour agir concrètement et rapidement dans deux directions : agir sur le travail et pour l'employabilité de tous. Le CSFPT va poursuivre la réflexion et proposer des pistes d'évolution notamment dans le cadre de l'autosaisine engagée sur la formation professionnelle.
Dans ce cadre, le CSHCT doit prendre toute sa place. L'ordonnance n°2012-351 est venue modifier la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ainsi les collectivités territoriales se sont dotées du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique, mentale, à la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail. Cette démarche doit s'inscrire dans le cadre plus large du développement de la prévention des risques professionnels au sein des collectivités territoriales et des établissements publics.

Il est à noter que certaines collectivités territoriales et/ou établissements publics n'appliquent pas les orientations de la démarche à mettre en œuvre, d'associer et de consulter les instances des CHSCT en tenant lieu : « d'un calendrier pour planifier des modalités de suivi de priorités compte tenu des risques propres à leur structure », et de contribuer à la protection de la santé physique et mentale afin d'améliorer les conditions de vie des agents dans un ensemble cohérent.

Aussi, la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux n'est pas ou peu appliquée. Pour ce faire, chaque collectivité doit mettre en place des formations de deux jours adaptées à l'attention des acteurs de la prévention, des encadrants mais également de l'ensemble des agents, afin de les sensibiliser à cette thématique et de planifier des plans de prévention sur les risques psychosociaux, les troubles musculo squelettique, le «*burn out*» au bénéfice de leurs agents

Enjeux et perspectives.

Comment faire pour que les questions de conditions de travail et de santé soient suffisamment prises en compte dans les collectivités ? Si la prévention reste indispensable et essentielle au sein des collectivités territoriales et établissements publics ; la direction, le médecin du travail et le CHCST doivent travailler en concertation, afin d'éviter des inaptitudes temporaires ou permanentes à un poste. Le cadre légal doit être renforcé pour permettre aux représentants du personnel d'intervenir avec les mêmes droits que dans le secteur privé. Enfin, la santé, la sécurité au travail devraient être organisées pour développer une véritable culture de prévention des risques dans les trois versants de la fonction publique.

Sans attendre les résultats de la synthèse des bilans sociaux 2015, le CSFPT pourrait commander un bilan des dispositions en matière d'hygiène, sécurité, conditions de travail et prévention des risques psycho-sociaux dans les collectivités. Ce bilan pourrait s'attacher à mettre en évidence des actions innovantes et ayant réellement contribué à améliorer la prévention et les conditions de travail.

15. La protection sociale complémentaire

Contexte et constats

L'instauration du régime complémentaire santé et prévoyance, ainsi que le supplément retraite au profit des agents doit s'effectuer au moyen d'un accord entre les employeurs publics et les représentants des personnels des organisations syndicales représentatives au niveau local, départemental, régional et national. Ces garanties collectives doivent être instituées soit par voie d'accord, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord en collaboration entre les employeurs publics et organisations syndicales siégeant dans les instances paritaires des CTP, CT et des établissement publics.

Cependant, aucune obligation n'est définie dans les textes pour obliger les collectivités et les établissements publics à favoriser l'adhésion des agents aux deux régimes de protection sociale et prévoyance, ni au supplément retraite.

Certaines collectivités ont été plus généreuses que d'autres pour organiser l'adhésion de leurs agents à l'un ou l'autre des régimes de protection sociale, mais le niveau de cette couverture reste encore très inégal.

Face au désengagement progressif de la Sécurité sociale dans les remboursements de santé, il devient de plus en plus urgent et nécessaire pour les agents de bénéficier d'une complémentaire santé comme ceux du secteur privé.

Pour autant, l'Accord National Interprofessionnel puis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prévoient la mise en place d'une complémentaire santé minimale obligatoire, financée pour moitié dans les entreprises au profit de tous les salariés du secteur privé.

Enjeux et perspectives

L'aide à la PSC a été un grand combat du CSFPT, il paraissait évident que dans une fonction publique composée à 76 % de petits salaires, cette aide ne pouvait être qu'un apport positif. Des données récentes évoquées au CSFPT indiquaient que de nombreux agents territoriaux n'arrivaient plus à se soigner.

Ce sujet était inédit dans la Fonction publique territoriale et le CSFPT en a fait un enjeu majeur.

La protection sociale complémentaire des agents territoriaux est un sujet de préoccupation majeure du CSFPT depuis 2005. Dès l'abrogation de l'arrêté Chazelles, le CSFPT s'est intéressé à la question. Il fallait donc trouver une solution règlementaire satisfaisante notamment par rapport au droit européen.

La mise au point du décret a pris trois ans, avec une très grande implication des organisations syndicales qui avaient constaté une situation difficile. Le CSFPT a reçu de nombreux experts, longuement débattu de la meilleure façon de faire acquérir une protection sociale aux agents, des mérites de la labellisation versus la convention de participation….[16]

Le CSFPT a également été candidat à la fonction d'organisme labellisateur des contrats, proposition non retenue par la DGCL.

16 Décret 2011-1474 du 8 novembre 2011

A l'occasion de la discussion parlementaire du projet de loi « rénovation du dialogue social », le CSFPT a pesé de tout son poids pour que l'aide à la protection sociale complémentaire soit débattue en comité technique, et ce, par voie d'amendement parlementaire.

La discussion entamée entre collège des organisations syndicales et collège des employeurs territoriaux en 2010 portait sur une idée simple : rendre obligatoire une participation des employeurs à la PSC.[17]

Quoique face à une position volontariste des organisations syndicales très argumentée, le collège des employeurs ne s'est pas prononcé en faveur d'une participation obligatoire.

Enfin, la formation spécialisée n°4 du CSFPT conduit actuellement une étude sur les effets du décret de 2010 sur l'aide à la PSC dans la FPT.

Dans le cadre d'une fonction publique composée de 75 % d'agents de catégorie C, qui n'ont parfois pas de régime indemnitaire, une réflexion sur la définition d'un socle de participation des employeurs mérite d'être engagée.

Enfin, les conditions de transfert de la PSC dans le cadre des réorganisations territoriales ne sont pas toujours clairement définies, même si la loi NOTRe en son article 117 prévoit les conditions de transfert des contrats et convention et la substitution du nouvel employeur à l'ancien.

L'article L 5111-7 du CGCT prévoit au bénéfice des agents qui changent d'employeur en application d'une réorganisation territoriale, certains avantages, ce qui n'était pas précisé dans la loi portant réforme des collectivités territoriales du 19 décembre 2010.

Comme pour les prestations d'action sociale se pose donc la question de la « portabilité » tout au long de la carrière et dans toutes les conditions de mobilité.

16. Les prestations d'action sociale

Contexte et constats

Depuis plusieurs années les questions liées aux droits sociaux des agents ainsi qu'à la qualité de vie au travail ont pris une place importante dans l'évolution de la gestion de la fonction publique territoriale et constituent d'ailleurs des facteurs différenciés d'attractivité des collectivités. Au demeurant la fonction publique intègre en les adaptant les évolutions globales du droit du travail. C'est la raison pour laquelle de nouveaux débats apparaissent. L'action sociale et culturelle et la protection sociale complémentaire et de prévoyance sont désormais des éléments centraux des politiques de gestion du personnel des collectivités.

Les prestations versées aux agents au titre de l'action sociale peuvent être individuelles ou collectives. Cette disposition précise que « sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, du revenu du bénéficiaire et de sa situation familiale». Pourtant, la loi de 2007 est venue renforcer le droit à l'action sociale pour les agents territoriaux pour qu'ils puissent bénéficier de certaines prestations comme : les chèques-vacances, les arbres de Noël…

[17] Loi n°2007-148 du 2 février 2007

De plus, les collectivités sont dans l'obligation d'inscrire dans la liste des dépenses ces aides, afin d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. En automne 2006, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'était prononcé en faveur de la reconnaissance du droit aux agents territoriaux à l'action sociale, et la loi de février 2007 avait étendu ce droit aux agents territoriaux, les agents de l'Etat et la fonction publique hospitalière disposant déjà d'un droit à l'action sociale. Le rapport sur la précarité des agents territoriaux [18] a également souligné leur importance.

Un premier rapport en 2006, « L'action sociale dans la fonction publique territoriale » [19]avait souligné la précarisation croissante des agents territoriaux, pour lesquels des dispositions autres que les traitements et salaires pouvaient être une aide très appréciable.

Le rapport soulignait également une double inégalité :

- Externe : la Fonction publique territoriale est, des trois fonctions publiques, celle dont les agents ont les plus bas revenus et qui, pourtant, est la moins bien pourvue en prestations sociales, puisque de nombreux agents n'en ont aucune. Alors que l'action sociale est obligatoire dans la FPE et la FPH.

- Interne : il existe une inégalité remarquable entre les collectivités généreuses de prestations et celles qui n'accordent rien. Au vu des résultats de l'enquête diligentée par le CSFPT et effectué par l'observatoire du CNFPT, tout pourrait inciter à postuler au sein des grandes collectivités, ce qui risque d'accentuer ainsi le déséquilibre territorial au moment du renouvellement démographique.

Ce rapport n'a pas été étranger à la modification législative faisant de l'action sociale des agents l'objet d'une délibération obligatoire des collectivités. [20]

Un second rapport, en 2014, évalue les effets de la loi de février 2007 et dresse un état des lieux de l'accès à l'action sociale dans la fonction publique territoriale.[21]

A l'heure où un nombre croissant d'agents territoriaux fait face à des difficultés économiques, l'action sociale peut constituer une aide pour les surmonter.

La loi de 2007 a permis de proposer une offre d'action sociale là où elle n'existait pas ou de la poursuivre, voire de l'améliorer, lorsque celle-ci était déjà mise en place.

Les effets de la loi de 2007 dans le domaine de l'action sociale, sont positifs mais d'ampleur différente selon la taille de la collectivité. Si on a observé une nette progression de l'action sociale proposée aux agents des grandes collectivités, l'impact dans les petites et moyennes collectivités est plus diffus, voire non quantifiable. Le travail conduit par les Centres de gestion a permis de

18 La précarité dans la Fonction publique territoriale, séance plénière 16 mars 2010

19 Séance plénière 25 octobre 2006

20Article 9 loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction Publique ; article 70 et 71 de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale

21 Séance Plénière du 12 mars 2014

mutualiser l'offre d'action sociale via les contrats-cadres, les agents territoriaux dépendant des collectivités concernées ont ainsi pu bénéficier de prestations d'action sociale. La mutualisation peut aussi être un moyen pour pallier la disparité de l'offre notamment lors de mobilité.

Par ailleurs, le dialogue social est bien présent dans ce domaine et la concertation est réelle. Les organisations syndicales sont associées au choix des dispositifs même si cela ne fait pas l'objet de multiples échanges. S'agissant de la gestion de l'action sociale, elle est plutôt effectuée par les services des ressources humaines en lien avec un COS ou une association du personnel. On peut tout de même noter que la gestion paritaire demeure minoritaire.

En outre, les représentants des personnels constituent un relais d'information complémentaire aux référents, gestionnaires des ressources humaines et autres acteurs. L'information vers les agents est un enjeu crucial face à la diversité de l'offre et ce, tout particulièrement lorsque l'action sociale est confiée à un opérateur national. Il convient d'informer voire d'accompagner les agents afin qu'ils puissent bénéficier de l'offre proposée.

Même si la volonté exprimée d'améliorer la situation des agents par l'action sociale ne fait aucun doute, il sera nécessaire d'être très attentif à l'évolution de l'offre qui leur est proposée, compte tenu des contraintes notamment budgétaires auxquelles les collectivités territoriales sont confrontées.

Enjeux et perspectives

Plusieurs questions demeurent et devraient être suivies par le CSFPT. Elles concernent tout d'abord la mise en œuvre des dispositions réglementaires. Elles touchent aussi aux modalités d'organisation, à l'ampleur des prestations d'action sociale, aux prestataires choisis.

Les réorganisations territoriales imposent aussi de s'interroger sur la place de l'action sociale dans les nouvelles organisations territoriales.

Plus globalement, la question de la « portabilité » de ces droits, non liés au statut *stricto sensu*, nécessitera des adaptations législatives et l'instauration de dispositifs de gestion et de consolidation tout au long de la carrière. Il s'agit de garantir le maintien de ces droits pour les agents et de favoriser leurs éventuelles mobilités.

Les articles 70 et 71 de la loi du 7 février 2007 énoncent l'obligation pour les collectivités de délibérer sur l'action sociale et complètent l'article 9 du Titre I en renvoyant aux collectivités le soin de l'organiser et de la financer.

On a, par ailleurs, constaté que certaines collectivités ne développent pas de prestations sociales et culturelles en direction des agents. Or, il est indéniable que les activités sociales et culturelles participent au bien-être des agents au travail et donc à la qualité du service public.

Au regard des modes de gestion possible et des mutations institutionnelles, la question de la garantie pour les personnels du droit aux congés, droit aux vacances, à la culture, aux sports et aux loisirs pourrait être à traiter.

Enfin, la reconnaissance de cette garantie dans le statut afin de la rendre pérenne quels que soient les modes de gestion, reste une question importante qui mériterait d'être abordée dans le cadre d'une auto saisine.

17. La gestion collective des carrières et des compétences

Contexte et constats

La gestion collective permet de mutualiser les moyens et les ressources dans le cadre d'une gestion des carrières sur un territoire. C'est notamment le rôle des centres de gestion dont les compétences viennent d'être renforcées par la loi « déontologie ».

Par ailleurs, les dernières réformes territoriales ont pour effet d'obliger les collectivités à mutualiser davantage leurs moyens pour continuer à assurer les carrières des agents mais aussi pour continuer à développer les compétences pour mettre en œuvre avec efficacité les politiques publiques.

Or, toutes les collectivités ne sont pas affiliées aux centres de gestion, ce qui peut conduire à un traitement différencié des agents.

Enjeux et perspectives

Dans ce contexte, la gestion collective doit être renforcée et la mutualisation contribuera à une meilleure organisation et gestion des concours et déroulement de carrières dans un cadre commun.

Il n'en demeure pas moins qu'une meilleure gestion des carrières impliquerait de conduire une réflexion sur le rôle futur des centres de gestion du niveau local au niveau national et d'autre part d'aborder les enjeux d'une affiliation obligatoire des collectivités aux centres de gestion.

IV. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Par sa mission fondamentale et ses compétences, le CSFPT est pleinement compétent et autorisé pour aborder la question centrale du dialogue social dans la Fonction Publique Territoriale.

Le dialogue social au sein du CSFPT se manifeste notamment par de nombreux rapports approuvés à l'unanimité, ce qui témoigne d'un dialogue social permanent, constructif et concret, même s'il reste perfectible.

Dans la fonction publique territoriale, le dialogue social se caractérise par le grand nombre des instances, la diversité des lieux, celle des sujets abordés et enfin l'évolution de son périmètre.

Le rapport approuvé par le CSFPT en 2007 : « Perceptions et perspectives du dialogue social dans les collectivités territoriales»[22]montrait la diversité des sujets abordés, la plasticité des lieux d'exercice du dialogue social et les différents niveaux géographiques.

Il rappelait également que si le dialogue social au sein des collectivités était bien vivant, le niveau national, et notamment celui du CSFPT, restait encore méconnu chez les dirigeants territoriaux, qu'ils soient élus employeurs ou cadres de direction.

Le rapport s'interrogeait enfin sur la représentation nationale des employeurs territoriaux.

Ce rapport est toutefois antérieur à la loi de 2007 [23]qui instaure le collège des employeurs territoriaux au sein du CSFPT consulté par le gouvernement pour les questions de rémunération et relatives à l'emploi territorial et à l'instauration du Conseil Commun de la Fonction Publique en 2012.

Le collège employeur est désormais consulté régulièrement par le Gouvernement, la DGCL et la DGAFP.

Il est enfin présent et se fait entendre au Conseil Commun de la Fonction Publique.

Par ailleurs, les élus ont voulu pouvoir conserver la possibilité d'une forme de paritarisme dans le Comité Technique, ce qui a été obtenu dans la loi « rénovation du dialogue social »[24].

Dans le versant territorial, les articles 57-7, 100 et 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée organisent principalement l'exercice du droit syndical.

Le décret 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical et le décret 85-552 du 22 mai 1985 dictent les principales dispositions.

Si la liberté syndicale est un principe constitutionnel c'est à dire si tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix, la réalité demeure d'une réticence des collectivités à promouvoir d'une part cette pratique de la citoyenneté et d'autre part à reconnaître l'utilité sociale de la participation des agents sur tous les sujets qui les concernent.

22 CSFPT/INET juin 2007.

23 Loi du 19 février 2007 article 10 (article 10-1 de la loi du 26 janvier 1984)

24 Article 18 de la loi du 5 juillet 2010

A chaque niveau le droit syndical doit être garanti par des accords collectifs prenant en compte la question du parcours militant et celle des moyens de fonctionner.

Or, si la loi n° 2010-751 du .5 juillet 2010 de rénovation du dialogue social a bien institué une obligation de négociation sur un certain nombre d'aspects statutaires, il n'y a pas pour autant d'obligation de signer des accords ou des protocoles d' accord permettant de garantir dans toutes les collectivités un droit à la participation des agents

18. Le rôle des instances paritaires locales (CT, CTP, CHSCT, CAP...)

Contexte et constats

Dans le contexte de réorganisation des collectivités, le dialogue social prend une dimension majeure, inédite. A chaque niveau le droit syndical doit être garanti par des accords collectifs prenant en compte la question du parcours militant et celle des moyens de fonctionner.

Ainsi, dans la loi NOTRe, des dispositions sont prévues pour les personnels transférés, des élections seront organisées pour les nouvelles instances, une « fiche d'impact » notamment devra être présentée au Comité Technique.

Ces dispositions sont/seront-elles vraiment mises en œuvre ? Quel dialogue social de plein exercice, alors que dans le cadre des transferts de personnels, les consultations et les demandes d'avis des CT et CTP ne sont pas effectuées ?

D'après le rapport « Impacts de la réforme territoriale sur les agents»[25], la réorganisation des collectivités peut constituer une opportunité d'accompagner ces changements par un dialogue social renouvelé : formalisation en amont des transferts d'un protocole d'accord, comités de suivi des mutualisations communs à plusieurs collectivités, dispositifs d'accompagnement individuel des agents, intégration des syndicats dans la démarche projet, etc.

Le dialogue social pourrait ainsi accompagner les changements permanents qui affectent les structures locales.

Par ailleurs, le CHCST a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique, mentale, à la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail. Cette démarche doit s'inscrire dans le cadre plus large du développement de la prévention des risques professionnels au sein des collectivités territoriales et des établissements publics.

Il est à noter que certaines collectivités territoriales et/ou établissements publics n'appliquent pas les orientations de la démarche à mettre en œuvre, d'associer et de consulter les instances des CHSCT en tenant lieu : « d'un calendrier pour planifier des modalités de suivi de priorités compte tenu des risques propres à leur structure », et de contribuer à la protection de la santé physique et mentale afin d'améliorer les conditions de vie des agents dans un ensemble cohérent.

Certaines méthodes managériales sous-tendues par la recherche de la performance à tout prix sont génératrices de risques psychosociaux et troubles musculo-squelettiques. La technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L 1152-1 du Code du Travail ont indéniablement un impact sur la santé des agents publics.

25 Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

Mais l'organisation du travail est difficile à appréhender sans sensibilisation de la part de la collectivité et la mise en place d'une politique de prévention concertée.
Au niveau départemental et régional, les centres de gestion ont une mission générale d'information sur l'emploi territorial et d'organisation de conférences régionales de l'emploi. On voit bien l'utilité qu'il y a pour l'ensemble des partenaires à disposer d'éléments, sur les effectifs, leurs caractéristiques techniques et démographiques ainsi que les besoins en compétences. De plus, l'évaluation des politiques publiques au niveau local va amener les acteurs publics à devoir disposer d'une vision de l'emploi « inter fonction publique ». Il semble bien que l'aire régionale constitue un « bassin d'emploi public » pertinent.

Enjeux et perspectives

Aussi, la place du dialogue social à cet échelon territorial est à consolider, l'expérience des conseils régionaux d'orientation du CNFPT, précurseurs sur la dimension formation des personnels territoriaux, pourrait être utile, mais il serait utile de les globaliser autour des centres de gestion coordonnateurs.
Il serait nécessaire que le Conseil supérieur établisse un bilan de l'utilisation du temps syndical et propose des mesures d'adaptation ou de revalorisation.

De même, il conviendrait d'envisager une étude sur le fonctionnement concret du paritarisme au niveau local.

19. Le rôle des instances nationales de dialogue social (CCFP, CSFPT, CNSIS, ...)

Contexte et constats

Il est indéniable que le fonctionnement du Conseil supérieur trouve son équilibre et sa spécificité grâce à une représentation à la fois paritaire et tripartite composée des deux collèges employeurs et employés en dialogue avec le Gouvernement.

Par ailleurs, il faut souligner le caractère dynamique du fonctionnement du Conseil supérieur organisé en formations spécialisées, véritables lieux d'expression pluraliste et d'expertise entre employeurs et représentants des personnels. La possibilité d'établir des auto-saisines est une richesse et une spécificité du Conseil supérieur.

Pour autant, le Conseil supérieur n'a pas toujours la latitude souhaitée lorsque le gouvernement présente en urgence des projets de textes.

La mise en place du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) contribue à l'harmonisation des données et de certains débats entre les trois fonctions publiques. Au demeurant, le CCFP n'a nullement entamé la quantité de textes examinés par le CSFPT et son action globale. Par ailleurs le CSFPT, dans sa dimension paritaire, doit être associé à l'observatoire de la gestion publique locale. Ainsi, une meilleure connaissance des statistiques relatives aux effectifs territoriaux concerne tous les niveaux de l'action publique - national, régional, local- et tous les acteurs de la fonction publique territoriale. C'est par cette coopération qu'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra se construire.

Enjeux et perspectives

Il semble important d'accroître la reconnaissance voire les compétences du collège des employeurs territoriaux : cela semble une première priorité.

Il conviendrait aussi de mieux coordonner l'ensemble des instances nationales entre elles et avec les instances locales pour renforcer les convergences.

La coordination des instances nationales concerne principalement l'articulation avec la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) et la Commission consultative des polices municipales (CCPM).

Un dialogue social de qualité, garantissant à la fois la qualité du service public et la qualité de vie au travail des agents, nécessite des partenaires sociaux reconnus, informés et formés. Le CSFPT devra se saisir de cette thématique transverse, repérer et valoriser les expériences innovantes en matière de dialogue social et de reconnaissance des partenaires sociaux : droit à l'expertise économique, charte pour la valorisation des parcours syndicaux, mutualisation du droit syndical…

V. MUTATIONS DES TERRITOIRES ET FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Depuis 1999, et plus encore depuis 2010, la mutation des territoires et la réorganisation des collectivités et EPCI est un processus continu. Employeurs et agents en sont évidemment parties prenantes, ce qui n'est pas sans effet sur l'organisation et le fonctionnement des structures ainsi que sur l'état d'esprit général. Inquiétudes sur l'avenir des structures, des services et de la place des agents dans ces services.

Ces transformations, ces évolutions vers une différentiation territoriale impliquent une réflexion et des propositions afin de garantir à la fois l'égalité des services et la cohérence de l'action publique pour tous les territoires.

20. Les effets des lois MAPTAM et NOTRe sur les personnels

Contexte et constats

Le CSFPT a approuvé en 2012 un rapport commandé à sa demande à l'INET : **«**Impacts de la reforme territoriale sur les agents»[26]

Le rapport soulignait que la dynamique ouverte par la loi soulève des enjeux humains et de gestion et notamment de maintenir et développer la qualité du dialogue social, un accompagnement nécessaire à la réforme, pourtant oublié.

L'étude montrait donc combien les incertitudes liées à l'application de la loi RCT du 16 décembre 2010 pèsent sur les conditions de travail des agents de la Fonction publique territoriale. Au-delà des textes et du seul cadre réglementaire, la transformation profonde des structures territoriales avait des conséquences fortes sur le dialogue social, les équilibres financiers et finalement la gestion des personnels des collectivités.

Le rapport préconisait de :

- mettre en œuvre de façon anticipée et progressive les changements qui vont modifier l'environnement de travail ;
- développer un véritable travail coopératif structuré entre les collectivités de départ et d'arrivée ;
- être à l'écoute des interrogations concernant les conditions de travail et apporter des réponses aux contingences matérielles des nouveaux services ;
- ne pas éluder la « question identitaire » de tous les agents, transférés ou non.

Ce rapport aurait pu constituer un cadre formel (dialogue social, garanties…) des transformations territoriales à venir.

26 Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

Or, il s'avère, après le début d'application des lois MAPTAM et NOTRe, que ces réquisits sont loin d'être respectés. En effet, les agents semblent peu ou pas informés, encore moins écoutés, à l'inverse des préconisations formulées par le rapport antérieur du CSFPT. En tout état de cause certaines situations sont alarmantes.

Ainsi, faute d'un véritable dialogue social, le risque existe, lors de ces restructurations, d'inégalités maintenues ou renforcées, souvent au détriment des nouveaux entrants par une révision à la baisse de leurs garanties statutaires. Cette réalité met à mal le sentiment d'appartenance à un nouveau collectif de travail.

Les évolutions territoriales (métropoles, mutualisations, communes nouvelles, fusions…) posent elles-mêmes de nombreux problèmes de dialogue social, d'adaptation des périmètres du dialogue social à l'évolution des périmètres des collectivités.

Ces recompositions territoriales, combinées avec le développement du numérique, ont aussi des impacts sur l'organisation et le contenu du travail quotidien des agents. Des questions très concrètes se posent en matière de procédures, de matériel, de répartition et d'organisation du travail, mais aussi la manière de réaliser le travail pour assurer la continuité et la qualité du service aux populations. Les agents ont à cœur de pouvoir continuer à bien faire leur travail. Ils en sont parfois empêchés et cela peut générer des risques psycho-sociaux. Les agents sont porteurs, individuellement et collectivement, d'idées pour continuer à offrir un service public de qualité, facteur aussi de qualité de vie au travail.

Enjeux et perspectives

Il apparait nécessaire de réaliser une étude sur les effets des transferts importants issus de ces lois. Le CSFPT l'a fait réaliser pour les transferts des TOS[27], et après la loi RCT. Tout en sachant que ce dernier rapport donnait une marche à suivre qui semble n'avoir guère reçu d'application.

Comment les garanties prévues par les lois en matière indemnitaire, de prestations d'action sociale, de protection sociale complémentaire ont- elles été appliquées par les nouvelles collectivités ou établissements ?

- Assiste-t-on à une unification des régimes, ou bien assiste- t –on à des traitements inégaux ?
- Quel rôle a joué le dialogue social ?
- Comment s'est forgé le nouveau « collectif de travail » ?
- Comment les changements d'emploi, d'organisation et de contenu du travail ont-ils été travaillés avec les agents ?
- Comment les besoins en évolution des compétences ont-ils été pris en compte ?

[27] CNFPT Etude qualitative sur le transfert des personnels techniques, ouvriers et de service dans les régions et les départements, avril 2010

21. Mayotte, les AOTM

Contexte et constats

Le rapport du CSFPT sur Mayotte « Les oubliés de la République »[28] a permis d'exposer la situation très particulière de la majorité des agents territoriaux.

Les agents et ouvriers territoriaux de Mayotte (AOTM) forment deux cadres d'emploi spécifiques créés en 2004 et revus en 2009 pour intégrer les agents de la fonction publique locale mahoraise, Mayotte devenant le 101ème département.

Compte tenu de la différence du niveau de vie entre la métropole et Mayotte, ce cadre d'emploi comportait 6 échelons auxquels correspondaient des indices plus faibles que ceux du droit commun de la catégorie C. L'indice terminal du 6ème échelon du cadre d'emploi des AOTM était identique à celui du premier échelon de la catégorie C, le passage en catégorie C se faisant alors automatiquement.

Cependant, contrairement au corps équivalent de la fonction publique d'Etat, ce cadre d'emplois « provisoire » ne comportait pas de date d'extinction des recrutements.

De plus, lors de la revalorisation des catégories C en 2014, ce cadre d'emplois dont l'indice majoré du dernier échelon était inférieur à 309, a été oublié. Il est exclu désormais que les AOTM puissent passer automatiquement en catégorie C à la fin de leur carrière. Toutefois, dans le cadre de l'application du dispositif « parcours professionnel carrières et rémunérations » (PPCR), les catégories C vont de nouveau être revalorisées et les AOTM laissés de côté.

Le rapport a donc proposé 9 mesures pour réformer ces cadres d'emplois des AOTM, depuis le 29 septembre 2015, 7 propositions sur 9 ont été acceptées par le Gouvernement.

Ainsi, l'intégration des AOTM dans la Fonction publique territoriale est donc enfin amorcée.

Tout ceci montre que des propositions argumentées, qui mettent en lumière des situations d'inégalité, dans une fonction publique dont un des fondements est l'unicité et l'égalité, finissent par être entendues.

Enjeux et perspectives

Le CSFPT suivra attentivement les conditions de mise en œuvre des dispositions adoptées et notamment les décrets qui vont lui être soumis pour avis. . Il poursuivra la réflexion sur l'obligation d'étendre le régime de droit commun en vigueur en métropole à Mayotte.

22. La Réunion et les non titulaires

Contexte et constats

Dans le domaine de l'emploi, la plus grande précarité des situations des agents territoriaux dans les DROM, avait été souligné dans le rapport sur la précarité des agents territoriaux[29] et à de nombreuses reprises dans le cadre des travaux des différentes formations spécialisée.

28

Ce qu'ont en commun les outre- mers, ce sont :

- très peu d'agents de catégorie A et B,
- beaucoup de catégorie C,
  - de très nombreux emplois aidés, donc des petits salaires.
  - mais également la sur rémunération pour les titulaires.

Mais chaque territoire a son histoire particulière, source de spécificités statutaires.

La Guadeloupe, a titularisé les agents non titulaires. Ainsi, 84 % des agents sont titulaires, plus que la moyenne de métropole qui est de 71 %.

La Guyane a un taux plus faible avec 65% de fonctionnaires

La Martinique a un taux largement plus faible de 50 %.

En revanche à la Réunion, la situation de déséquilibre et d'iniquité suivante n'a toujours pas été résolue. Peu de fonctionnaires territoriaux titulaires perçoivent une rémunération élevée (53%) équilibrée, avec, par ailleurs, un recours massif à l'emploi sous payé : 25% titulaires, 45 % non titulaires, 30% emplois aidés.

C'est donc une précarité statutaire massive et patente.

Enjeux et perspectives

Peut-on arriver à résoudre cette situation d'iniquité à la Réunion au moment où le Gouvernement veut promouvoir l'égalité réelle ?

C'est d'ailleurs dans ce sens que vont certaines propositions du rapport au Premier Ministre de M. Victorin LUREL et le projet de loi qui en découle [30]?

[29] Rapport précarité PP

[30] « Egalité réelle outre-mer, rapport au 1er Ministre –maars 2016

ET DEMAIN ?

Malgré le contexte de crise économique que traverse la France depuis plusieurs années, le service public continue de préserver un niveau d'intervention de qualité pour tous les citoyens, sur l'ensemble du territoire.

Le CSFPT a accompagné les mutations de la fonction publique et les 25 rapports adoptés à l'unanimité, ont fourni un grand nombre de propositions permettant de faire évoluer les questions statutaires et le service public dans le bon sens.

Le dialogue social au CSFPT est réel, efficace et constructif.

Aujourd'hui et à l'avenir, nombreux sont les défis auxquels devra faire face la fonction publique territoriale et sont principalement liés aux reconfigurations des territoires, au vieillissement de la population, à une réduction des dotations financières aux collectivités, au maintien des garanties statutaires mais aussi à la nécessité du développement des services publics de proximité.

Autant de sujets transversaux que le Conseil supérieur abordera probablement dans ses futurs travaux.

Ainsi, le sujet de la « portabilité des droits » est un des plus émergent : comment garantir à des agents qui n'ont pas choisi ces mutations professionnelles, le maintien des acquis sociaux, salariaux, de l'action sociale, de la protection sociale complémentaire, droits qui, dans une fonction publique composée à 76 % d'agents en catégorie C, apparaissent élémentaires?

Dans le même registre, sur le plan statutaire, comment favoriser la mobilité des agents en préservant les droits à la formation et à l'évolution de carrière ? Comment concilier les besoins en aménagement du territoire et la stabilisation des effectifs ? Comment garantir des emplois publics qualifiés dans les filières en tension et maintenir le développement des compétences ? Quelles sont les conséquences de la révolution numérique ?

De la même manière, la reconnaissance de la « pénibilité » constitue un chantier important, compte tenu de l'allongement des carrières. Il faut tenir compte du vieillissement des agents, du nombre d'emplois qui doivent être adaptés faute d'anticipation des risques professionnels, mais également il faudra inciter les collectivités à mener des politiques de prévention des risques professionnels.

Enfin, promouvoir l'« égalité réelle », c'est veiller à la stricte application de la réglementation sur l'égalité professionnelle femme-homme.

C'est aussi garantir l'application du principe d'égalité, notamment pour accéder à l'emploi public, fondatrice du statut, aux agents territoriaux hors métropole.

Face à ces défis, le Conseil supérieur est un acteur incontournable et il prendra toute sa place dans le cadre des réflexions engagées par le gouvernement et l'Etat.

ANNEXES

Page

1) Contribution du collège des employeurs 46
2) Contribution de la CGT 51
3) Contribution d'Interco-CFDT 57
4) Contribution de FO 63
5) Contribution de l'UNSA 70
6) Contribution de la FA-FPT 76
7) Audition de Monsieur Thierry LE GOFF, Directeur général de la DGAFP 80
8) Audition de Monsieur François DELUGA, Président du CNFPT 85
9) Audition de Monsieur Michel HIRIART, Président de la FNCDG 90
10) Liste des rapports du CSFPT 110

ANNEXE 1

Contribution du Collège des employeurs publics territoriaux

«Demain, la Fonction Publique Territoriale»

L'ensemble des employeurs territoriaux a souhaité et effectivement participé à l'élaboration de document pour à la fois réaffirmer leur volonté de maintenir les principes et valeurs de la fonction publique territoriale et aussi pour s'interroger sur sa nécessaire adaptation aux évolutions actuelles.

Le titre retenu « Demain, la fonction publique territoriale » synthétise bien ce qui fonde la réflexion : comment le CSFPT peut-il envisager les principaux enjeux à venir pour la fonction publique, son organisation, son fonctionnement ?

Avant tout les élus locaux, en tant qu'employeurs entendent réaffirmer leur principaux choix en matière de gestion des ressources humaines.

Affirmer le rôle et la garantie que remplit le statut dans l'équilibre organisationnel des collectivités. Le statut est une garantie pour les agents mais aussi pour les employeurs.

Affirmer que, dans un contexte de crise sociale et morale, le service public, ses valeurs et ses agents sont une protection puissante et plus que jamais indispensable.

Affirmer que les collectivités ont toujours fonctionné à partir de ce binôme dynamique de l'élu légitime et responsable et du fonctionnaire, technicien compétent.

Affirmer que le statut, loin d'être un frein, est un outil souple et adapté à la gestion des compétences nombreuses et évolutives des collectivités.

Affirmer en outre que le statut peut et doit être adapté, amélioré comme il l'a été plusieurs fois depuis 1984 ; c'est d'ailleurs le rôle permanent du CSFPT à travers ses votes et ses rapports en auto saisine.

Dans ce cadre, les employeurs souhaitent insister avant tout sur les priorités futures que souligne le rapport, priorités statutaires, priorités de gestion liées aux conditions de travail, enjeux futurs de la protection sociale complémentaire et des prestations d'action sociale.
Il était nécessaire, sans préjuger des choix futurs, de faire un tour d'horizon des grands sujets qui affectent ou vont affecter la fonction publique et les agents dans les années à venir.

Dans ce cadre « Demain, la fonction Publique Territoriale », présente un double objectif :

- d'abord, établir un état des lieux des travaux menés par le Conseil supérieur et l'actualiser afin de constituer un diagnostic partagé,

- en second lieu, de mettre en perspective ces travaux, l'actualité de la fonction publique, celle des collectivités et établissements et les principaux enjeux à venir pour les territoires en pleine évolution, leurs élus et leurs personnels.

Compte tenu de l'importance du dialogue social dans cette institution, nous avons volontairement exclu de présenter des propositions de réforme détaillées. Ce rôle est dévolu aux formations spécialisées qui auront, dans les prochains mois, la charge d'engager, en auto-saisine, des travaux d'approfondissement des sujets que le « Livre Blanc » présente comme des questionnements fondés sur des analyses concrètes et pragmatiques.

Les nombreuses réunions qui se sont tenues depuis un an ont permis, dans un souci de respect mutuel, d'élaborer, mot à mot pourrait-on dire, un document qui se veut consensuel. Cela n'allait pas de soi quand se confrontent les positions des organisations syndicales (entre elles) et celles des employeurs (entre eux) et l'ensemble des composantes réunies.

La force de ce document, c'est qu'il soit adopté à l'unanimité par ce collectif paritaire qu'est le Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale.

Un monde territorial en pleine mutation

La fonction publique territoriale, forte dans sa diversité de 50 000 employeurs et de 1 900 000 agents, a franchi, depuis 1984, les différentes étapes de la décentralisation. Mieux, elle en a été une actrice engagée.

Le dynamisme, l'efficacité de gestion, le bon sens, l'adaptabilité et la réactivité dans la gestion territoriale au service de la vie quotidienne de nos concitoyens sont à mettre au crédit des acteurs locaux que sont les élus, les fonctionnaires et leurs représentants. Car, dans « la Territoriale », faut-il le rappeler, l'expression démocratique donne le pouvoir aux élus assistés des fonctionnaires. Les élus locaux assument tout à fait leur statut d'employeurs mais ils tiennent à rappeler que les critères d'appréciation de la gestion des services publics diffèrent de ceux des autres services notamment marchands. C'est en effet à partir des choix politiques présentés aux habitants lors de l'élection que les élus locaux exécutent leur politique. Et c'est la cohérence du projet politique avec les actions conduites qui donne toute sa pertinence à l'action publique locale et confère une véritable légitimité aux élus. De ce point de vue l'action politique locale ne saurait être réduite à une simple exigence de bonne gestion des moyens humains et financiers de la collectivité.

La mise en œuvre de ces politiques publiques est assurée par des agents publics locaux qui ont en charge d'appliquer les règles techniques, juridiques et financières, et qui sont aussi force de propositions. C'est dans ce dialogue quotidien et fécond de représentation et d'expertise territoriale que se trouve la source de l'efficacité et du développement de nos territoires.

Les attentes de la population ont changé : de nouveaux besoins ont émergé, de nouveaux services se sont créés. Ces évolutions ont entraîné l'émergence de nouveaux métiers impliquant de nouvelles compétences et responsabilités. La révolution numérique ou digitale touche aussi les collectivités et leur manière d'offrir les services à la population.

La fonction publique s'est modernisée : les transferts de compétences, accompagnés de transferts de personnels de l'État vers les collectivités ont démontré la capacité d'adaptation très forte de tous les acteurs locaux.

Avec les Lois MAPTAM et NOTRe, nous sommes en train de passer à une autre échelle.

Cette réforme, d'abord désignée comme l'Acte III de la décentralisation, constitue bien une réorganisation complète, complexe et profonde du monde territorial.

Elle impacte directement l'administration des collectivités et établissements. La création de nouvelles régions, celle des métropoles et communes nouvelles, le renforcement et le regroupement des intercommunalités présentent de nouveaux défis à relever.

On peut cependant regretter que cette évolution institutionnelle à marche forcée n'a pas vraiment permis de mener suffisamment en amont le nécessaire dialogue social pour analyser toutes les conséquences pour les personnels d'un découpage territorial et des transferts de compétences et les mobilités qui y sont liés.

A ce contexte institutionnel s'ajoutent les contraintes budgétaires inédites.

Les premiers constats démontrent que les employeurs publics locaux sont confrontés aux conséquences des décisions plus globales de l'Etat (réforme territoriale, baisse des dotations, évolutions statutaires,

proliférations normatives) et aussi à l'augmentation de demandes de services publics, conséquence de l'accroissement démographique.

Dès 2016, les collectivités territoriales devront supporter les charges nouvelles liées à l'application du dispositif « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération » (PPCR) dont le coût total, en 2020, a été estimé entre un milliard et un milliard et demi d'euros pour la fonction publique territoriale.

La valeur du point d'indice de la fonction publique, gelée depuis juillet 2012, a été réévaluée sur 2016 et 2017. Cette augmentation est justifiée mais les 1,2 % prévus au rendez-vous salarial viendront encore alourdir les charges des collectivités et EPCI. Cette mesure devrait coûter près de 650 millions d'euros en année pleine.

Tout ceci, sans compter les projets en cours qui permettront à l'État de conférer aux collectivités locales d'autres attributions relatives à l'état-civil, aux passeports, aux cartes nationales d'identité, après avoir transféré l'instauration des dossiers d'urbanisme le 1er juillet 2015.

Des élus locaux engagés

Face à ce constat, les élus prennent leurs responsabilités en utilisant tous les leviers « Ressources Humaines » *(source AMF)* :

- 74 % estiment que la baisse des dotations a touché la politique RH de leur collectivité (89 % pour les communes de + de 3 500 habitants et 81 % pour les EPCI) ;
- 82 % des répondants n'envisagent pas de recruter (95 % pour les communes de moins de 5 agents et 90 % pour les communes de moins de 3 500 habitants) ;
- 63 % des communes sont engagées dans une démarche de mutualisation et 92 % d'entre elles le sont pour l'optimisation et la création de services ;
- 79 % des répondants veulent améliorer la formation (91 % disposent d'un plan de formation dans les collectivités et EPCI employant plus de 100 agents) ;
- 70 % des répondants disposent de fiches de poste (98 % dans les collectivités et EPCI employant plus de 100 agents).

Ces tendances traduisent une réelle mobilisation et illustrent la responsabilité des employeurs publics territoriaux vis-à-vis de leurs agents et de leurs concitoyens.

Parallèlement les employeurs ont approuvé le dispositif « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » et appuyé l'intention, la dynamique et les principaux axes de cette réforme formulent les observations suivantes :

Ils regrettent toutefois de n'avoir pas obtenu de réponses sur les conséquences financières de l'intégration des primes dans la rémunération indiciaire et de l'augmentation des ressources dont bénéficiera la CNRACL qui aurait pu, en partie, alléger le taux de cotisation appliqué aux collectivités.

Par ailleurs, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires apporte un certain nombre de garanties.

Le collège employeurs est satisfait de la prorogation des dispositions positives de la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet de « résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique », Il souhaiterait une parution rapide des décrets d'application puisque les délais de mise en œuvre dépendent de leur date de publication.

Le collège employeurs apprécie également le fait que ses amendements aient été retenus :

- Maintenir des juges administratifs dans les conseils de discipline, gage d'impartialité ;
- Garder la possibilité de prononcer une sanction d'exclusion de trois jours sans réunir le conseil de discipline ;
- Maintenir la souplesse pour les recrutements directs (agents de catégorie C) sans avoir à réunir le comité de sélection, mesure qui contribuait à discréditer les élus (jugés « clientélistes ») et qui contrevenait au principe de la libre administration des collectivités locales.

Cette loi renforce la fonction publique dans ses grands principes et ses valeurs et favorise, notamment, les mobilités.

Il n'en demeure pas moins que les particularités du volant territorial ne doivent jamais être oubliées (50 000 employeurs, 75 % d'agents de catégorie C…) et mériteront toujours des ajustements pragmatiques et de bon sens.
Une mesure mérite particulièrement attention : celle du repositionnement et de la reconversion professionnelle.

En effet, la fonction publique territoriale doit améliorer sa gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et anticiper les évolutions des pratiques, des métiers, permettre à ses agents de changer d'orientation professionnelle en cours de carrière. Le dynamisme et la motivation des agents sont des facteurs-clés de la qualité du service public.

De même, la prévention des reclassements professionnels pour raison de santé constitue un défi majeur à relever. Les employeurs y prendront toute leur place. Il conviendra, pour cela, de faciliter la réinsertion des agents en arrêt maladie par une position administrative spécifique.

Les Centres de gestion constituent des maillons territoriaux de tout premier plan. Depuis l'origine, ils ont engagé la mutualisation dans la gestion de la fonction « Personnel ». Ils ont acquis des niveaux d'expertise élevés et se situent au plus près des collectivités. Le développement des missions facultatives répond à de réels besoins et permet des gains d'échelle substantiels. Ils harmonisent les pratiques pour éviter que se crée une fonction publique à deux vitesses. C'est pourquoi il convient de repenser les liens entre les collectivités affiliées, les collectivités adhérentes ou non adhérentes par le renforcement du socle commun, garant de l'unité de la fonction publique et de l'équité des politiques de ressources humaines en matière, notamment, de formation, de déroulement de carrière, de régime indemnitaire favorisant, notamment, les mobilités.

Dans les dix années à venir, 30 % des agents des collectivités locales feront valoir leurs droits à la retraite. 500 000 emplois seront donc renouvelés.

L'évolution de la société, les besoins nouveaux des habitants nécessiteront des changements ou des innovations dans la manière de rendre le meilleur service public au moindre coût.

L'humain est au cœur des préoccupations des employeurs territoriaux et de leurs agents. Les emplois territoriaux ne sont pas délocalisables par définition. Beaucoup de services rendus sont des services à la personne (petite enfance, enfance, personnes âgées…) et notamment aux plus fragiles. Nous devrons disposer d'agents territoriaux de de mieux en mieux formés, de plus en plus qualifiés et réactifs. L'enjeu de la formation professionnelle des agents publics locaux est, de ce point de vue, majeur pour la fonction publique territoriale.

C'est une belle aventure qui se poursuit. « Être au service de » est valorisant et enthousiasmant, c'est un service qui réunit élus et fonctionnaires dans le même dévouement.

C’est dans cet esprit positif, lucide et vigilant que les élus du collègue employeur du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ont participé à la rédaction de ce « Livre Blanc », « Demain, la fonction publique territoriale ».

Les échanges avec les représentants du personnel ont toujours été de grande qualité, emprunts d’ouverture et de respect. Ces composantes du dialogue social donnent à ce document toute sa force.
Les élus sont les porte-paroles de leurs concitoyens. Ils seront très attentifs, dans les mois qui viennent, à poursuivre concrètement l'approfondissement de tous les thèmes abordés pour adapter la fonction publique territoriale au monde de demain.

Nous formons le vœu que ce « Livre Blanc » contribue à cette évolution positive du management territorial et qu’il œuvre au renforcement et à l’amélioration du service public à la française qui nous est cher.

ANNEXE 2

Contribution de la Confédération Générale du Travail

CGT

POUR UN STATUT UNIFIE DES FONCTIONNAIRES

Indépendamment des débats qui ne manqueront pas d'intervenir sur les différents aspects de ce rapport, la CGT tient en premier lieu à rappeler au gouvernement sa responsabilité à l'heure où les réformes territoriales imposent sans accord des populations et des fonctionnaires une étape sans précédent d'affaiblissement des services publics.

Face à la démarche de démantèlement de la Fonction publique et du service public, la CGT lutte pour une autre réforme et propose :

- Un statut unifié des fonctionnaires
- Le point (d'indice nouveau majoré) à 5,3435 euros.
- Le minimum fonction publique à 1800 euros.
- L'amplitude de la grille fixée de 1 à 4,6 pour une fonction publique attractive.
- Des catégories répondant aux niveaux des qualifications existantes (acquises par diplômes ou par l'expérience ou la formation), reconnues et traduites dans la grille.
- Le doublement de rémunération dans le même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière, avec la suppression des quotas d'avancement de grade.

Compte tenu du contexte de remise en cause systématique de la place des fonctionnaires et de manière générale de notre modèle de fonction publique, il s'agit ici de rappeler l'importance du Statut comme protection et garantie de l'égalité de traitement des citoyens sur le territoire.

Plus que trentenaire, le Statut connaît une mue qui n'est pas encore achevée. De nombreux collègues embauchés selon des modalités diverses dans un cadre local sont encore en activité et font bénéficier les plus jeunes de leur expérience.

Il n'est donc nulle part écrit qu'une nouvelle vague de réformes fondamentales s'impose urgemment. Pour sa part, la CGT prône un certain nombre d'améliorations qui figurent dans son mémorandum revendicatif. Elle lutte évidemment pour que les agents concernés par les transferts voient leurs droits préservés. Elle regrette, et vous savez ce que recouvre cet euphémisme, que l'expression de la CGT ne soit pas écoutée avec une attention suffisante.

Fondamentalement, la CGT récuse toute culpabilisation des fonctionnaires territoriaux et toute velléité d'adaptation forcée à un contexte de restrictions budgétaires dont ils ne sont nullement responsables. Ces restrictions résultent de choix politiques partagés par les diverses majorités parlementaires. D'un point de vue institutionnel, la capacité des collectivités locales à utiliser l'impôt local est réduite au profit de dotations qui les rendent dépendantes de l'Etat centralisateur. D'un point de vue économique, l'accompagnement institutionnel de la destruction du tissu productif a généré un déficit structurel qui enrichit le secteur financier.

La CGT tient aussi à indiquer au gouvernement l'état de ses réflexions et de ses propositions en matière de recrutement, de formation et de déroulement de carrière des agents. Elle tient enfin à faire des recommandations sur le fonctionnement et l'organisation des organes de gestion, de dialogue social et de formation de la fonction publique territoriale.

***

Pourquoi un Statut ?

Au 20ème siècle la France s'est dotée d'une administration qui, aujourd'hui encore, constitue un modèle de référence pour de nombreux pays. Le statut des fonctionnaires qui fixe par la loi les

droits et obligations de tous les agents publics constitue la pierre angulaire de cette organisation administrative.

Articulé autour de grands principes fondateurs, tel l'unicité et l'adaptabilité de la Fonction publique, le droit à la carrière, la distinction entre le grade et l'emploi, la responsabilité individuelle et collective, le statut devait apporter à tous les agents, mais aussi et surtout à toute la population, un certain nombre de garanties fondamentales. C'est d'autant plus primordial que les missions de la Fonction publique portent sur des besoins et des droits essentiels pour les usagers.

Comme le stipule l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui a valeur constitutionnelle, « La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Le Conseil d'Etat a rappelé en 2003 les finalités de la construction statutaire :

« l'essentiel correspond à ce pourquoi un statut de la Fonction publique a été voulu et construit au fil du temps, c'est-à-dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité ».

Le concours

Afin d'éviter des recrutements de gré à gré qui permettent des embauches sur des critères autre que la qualification, le législateur a prévu que le principe général d'accès à la Fonction publique devrait être le concours.
Ce principe est encore aujourd'hui le seul qui assure une égalité d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du clientélisme ou du favoritisme. Pour autant, l'organisation et le contenu des épreuves doivent correspondre aux évolutions de la société.

La carrière : une qualification attachée à la personne et un salaire à vie

Dans les trois versants de la Fonction publique, les règles de rémunérations sont organisées dans le cadre d'une grille unique adossée à un point d'indice commun. Ce mécanisme a vocation à assurer à tous des évolutions de salaire qui prennent en compte l'expérience acquise avec l'ancienneté ainsi que les qualifications, tout en permettant, par le biais d'avancement accéléré ou de concours interne, la prise en compte de l'investissement individuel.

Pour les concepteurs du Statut, il s'agissait de garantir à tous les fonctionnaires des conditions de vie décente et d'éviter que les salaires ne progressent qu'au bon vouloir de la hiérarchie. Ces dispositions sont essentielles pour prévenir la corruption et assurer la neutralité dans l'accomplissement des missions, en limitant les pressions économiques sur les agents.

La garantie d'emploi

A un emploi permanent, doit correspondre un emploi de fonctionnaire. Dans le cadre garanti collectivement de la distinction entre le grade et l'emploi, les fonctionnaires doivent être recrutés en fonction de la qualification, l'administration ayant l'obligation, lorsque les missions évoluent, de proposer aux agents titularisés dans un corps, un nouveau poste accompagné, le cas échéant, d'une fonction.
Ce principe qui, sauf faute grave, assure une garantie d'emploi, vise à assurer la sérénité et donc la neutralité dans l'accomplissement des missions, en écartant les risques de précarité, tout en permettant les nécessaires évolutions de la Fonction publique.
L'emploi non-titulaire doit rester l'exception et se cantonner à des besoins ponctuels.

Les 3 versants : complémentarité et non division

Un Statut traversé par des différences entre versants, cultivées et utilisées pour diviser les fonctionnaires et affaiblir les garanties statutaires
Avec l'extension des garanties statutaires aux agents des collectivités locales et établissements hospitaliers, le début des années 1980 a été marqué par un acquis démocratique décisif pour les usagers et les personnels.
Pour autant, à partir de 1986, la construction de la Fonction publique autour de trois versants a été utilisée de manière récurrente par les gouvernements successifs pour affaiblir les garanties statutaires. Quelques exemples :

- Recrutement : la réussite au concours dans la Fonction publique territoriale conduit à l'inscription sur une liste d'aptitude, qui n'entraîne pas nécessairement de recrutement effectif.
- Garantie de l'emploi : dans le cadre de la loi Mobilité, la possibilité de mise en disponibilité d'office des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre des réorganisations de service, et leur privation de rémunération durant une période indéterminée, constitue une atteinte d'ampleur historique à la construction statutaire.
- Rémunération : expérimentée d'abord à l'Etat, la prime de fonctions et de résultats, outil d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des agents, s'étend progressivement aux deux autres versants.

Pour la CGT, le Statut unifié est une réponse d'avenir pour une Fonction publique répondant toujours plus et mieux aux besoins de la population.
Les missions des différents versants de la Fonction publique s'inscrivant dans une logique de complémentarité et de cohérence, elles doivent trouver, dans un Statut unifié, le socle commun de garanties pour le citoyen et l'agent.

L'édification d'un Statut unifié pourrait notamment prendre la forme :

- D'une grille unique de rémunération, renforcée et rénovée, assurant partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière. La refonte de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire pour garantir une pension de retraite décente.
- Pour des missions données, de corps transversaux communs ayant fonction de passerelles entre les trois versants
- D'un système d'entrée dans la Fonction publique fondé uniquement sur le recrutement par concours et assurant que la réussite à celui-ci se traduise par une embauche effective
- Des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages,...)
- D'instances communes de dialogue social aux niveaux départemental, régional et national, traitant notamment de l'organisation des missions et de leur complémentarité

Pour la CGT, un Statut unifié :

- permettrait une plus grande égalité de traitement des usagers via une mise en cohérence des conditions d'emploi, de carrière, de rémunération
- garantirait une meilleure adaptabilité de la Fonction publique et de ses agents, dans le cadre d'une complémentarité entre les différents niveaux de l'intervention publique
- favoriserait la mobilité choisie des agents
- serait un facteur puissant de renforcement de la cohérence de la Fonction publique et donc de pérennité de celle-ci face aux pressions du marché et du gouvernement

- participerait de la construction d'un Nouveau Statut du Travail Salarié, garantissant à chaque salarié et agent public un socle commun de droits et garanties en termes d'emploi, de formation, de rémunération, de protection sociale, de retraite,...

En ce qui concerne les concours, l'emploi et la formation, la CGT propose :

Les concours

En cas d'irrégularité de déclaration des postes vacants par les collectivités, ces dernières font l'objet de sanctions financières. Le concours a une validité indéterminée (le bénéfice d'un concours ne doit pas être perdu). Pour garantir leur nomination, tous les lauréats aux concours doivent bénéficier d'un statut d'élève fonctionnaire (stagiaire), comme c'est déjà le cas dans la Fonction publique d'Etat ou Hospitalière, ou pour les administrateurs territoriaux, les conservateurs et les ingénieurs en chef.

L'harmonisation entre le nombre de postes mis au concours et le nombre de postes ouverts dans les collectivités, doivent garantir un emploi pour les lauréats, inscrits sur une liste basée sur le mérite. Cela nécessite que les possibilités d'abuser des dérogations au recrutement de fonctionnaires soient supprimées une fois pour toute.

Pour l'accès à la fonction publique des candidats ayant quitté le cursus scolaire sans qualification, une période d'intégration de deux ans (que l'on peut considérer comme un sas) leur permet de remplir les conditions par l'acquisition d'un diplôme de niveau V. Puis ils bénéficient d'un an de préparation au concours dispensé par le CNFPT. Cette voie d'accès à la fonction publique ne doit pas dépasser 10 % des recrutements de la catégorie C. Durant cette période, les agents recrutés dépendent du Centre de Gestion qui en assure la gestion et la rémunération. Ces trois ans sont rémunérés sur la base du SMIC CGT, soit 1 800 euros bruts.

L'organisation de tous les concours doit être confiée aux centres de gestion dont l'indépendance vis-à-vis des collectivités territoriales doit être garantie. Les jurys de concours doivent être composés paritairement de femmes et d'hommes.

La réussite au concours implique le recrutement en tant que stagiaire par le Centre de Gestion concerné, départemental, régional ou national.

Le stagiaire effectue une formation d'intégration et de professionnalisation organisée et validée par le CNFPT. Le Centre de Gestion concerné titularise l'agent.

Le stage n'est pas une période de mise à l'épreuve mais d'acquisition progressive des savoir-faire et d'appropriation des missions qui lui sont confiées, ce qui implique : une démarche d'accompagnement ; une période de formation professionnelle ; un tutorat comme condition de réussite.

La création, dès l'embauche, d'un carnet « Parcours Professionnel » en vue de valider les acquis de l'expérience (VAE).

L'emploi public qualifié et permanent

De nouvelles missions publiques sont apparues et appellent des réponses en matière d'emploi et d'adaptation des organisations de travail. Par ailleurs, il faut considérer d'une part l'augmentation de la population mais aussi d'autre part la fragilisation du salariat et l'augmentation des emplois précaires, l'accroissement des temps incomplets imposés qui viennent largement pondérer l'appréciation exagérée qui tend à dire qu'il y aurait trop d'emplois publics en France.

La CGT considère donc qu'il faut rompre d'urgence avec cette politique dogmatique, dangereuse et, de surcroît, inepte dans sa mise en œuvre. Les agents de la Fonction publique ne sont pas une variable d'ajustement économique.

Les effectifs de la Fonction publique doivent être corrélés aux missions qu'on lui confie au compte de l'intérêt général. Ils doivent permettre de rendre la meilleure qualité de service public pour toute la population. Ces emplois doivent être qualifiés et permanents.

C'est pourquoi, la CGT revendique l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois. Plus aucun poste ne doit disparaître et des créations doivent avoir lieu sans attendre.
Un large débat contradictoire doit être organisé entre les différents acteurs pour apprécier les missions que l'on souhaite confier à la Fonction publique.

Par exemple, pour faire face aux missions des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, il faut au plus vite déclencher la création de 100 000 emplois par l'intermédiaire d'un plan urgence emploi formation.

C'est seulement à partir de là qu'une véritable politique de l'emploi trouvera sens et pertinence.

La formation professionnelle

La formation professionnelle est un moyen d'émancipation des salariés, les moyens sont du salaire socialisé qui doit être géré paritairement. Cela passe par la progression d'un niveau de qualification de tous les salariés sur leur carrière.

Rétablissement à 1 % de la cotisation des collectivités territoriales au CNFPT : les recettes du (CNFPT), établissement public chargé de la formation professionnelle des agents de la Fonction publique territoriale, proviennent d'une cotisation de 0,9% (loi de finances pour 2016) de la masse salariale des collectivités territoriales.

Depuis la loi du 7 février 2007, la cotisation est amputée de la contribution que doit verser le CNFPT aux centres de gestion en contrepartie de l'organisation des concours.

Cette baisse de recettes s'est en effet traduite par des mesures constituant des atteintes graves au droit à la formation professionnelle (suppression du remboursement des frais de déplacement des stagiaires par le CNFPT, augmentation du nombre de stagiaires dans les sessions de formation entrainant l'annulation d'un nombre important de celles-ci).

L'objectif du CNFPT n'est pas de faire du profit. La CGT tient à rappeler que la cotisation du CNFPT lui permet d'offrir la possibilité de se former à l'ensemble des agents des collectivités territoriales quel que soit leur masse salariale.

Son principe fondateur de mutualisation est remis en cause. La politique aveugle d'austérité du gouvernement a porté une atteinte supplémentaire aux principes d'égalité de traitement, de continuité et d'adaptabilité qui fondent notre Fonction publique. La mobilisation des agents de la fonction publique territoriale et des employeurs locaux démontre que cette mesure injuste n'est pas soutenue.

Pour notre part l'amélioration du fonctionnement des institutions passe par la clarification des missions mais aussi la création d'une nouvelle instance de dialogue :

- ***Les Centres de Gestion (CDG)*** pour la gestion collective des personnels et l'organisation des concours : pour les catégories C au niveau départemental, les B du niveau régional, les A au niveau national (pour les catégories A+ au CNFPT).
  La CGT revendique l'affiliation obligatoire de toutes les collectivités territoriales aux CDG.
- ***Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)*** n'assurerait que la formation des personnels. Cette mission serait assurée au sein d'un établissement national et unique, afin de garantir l'unicité de la FPT. Une déconcentration de l'établissement au niveau régional permettrait également un fonctionnement plus près des collectivités avec plus de proximité. Le CNFPT assurerait ses missions dans le cadre d'un retour à un paritarisme de plein exercice (la loi Galland de 1987 ayant enlevé aux organisations syndicales leur droit de vote pour les délibérations à portée budgétaire et financière). Afin d'assurer la cohésion – gestion/formation – une instance de coordination devrait être mise en place entre le CNFPT et les centres de gestion. Aujourd'hui les

moyens mis en œuvre n'assurent pas un fonctionnement à la hauteur des enjeux. La stratégie du CNFPT en matière d'organisation et de durée de formation doit se déterminer en fonction des besoins des agents et des collectivités et non de l'insuffisance de ses moyens imposée par les gouvernements. Une réforme s'impose. Il ne s'agit pas de trouver des moyens nouveaux puisque les collectivités territoriales mettent 2,6 % en moyenne pour les crédits de formation, mais il s'agit en premier lieu de les mutualiser, puis de porter la cotisation à 3 % des dépenses de personnel.

- ***Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT)*** : Ses missions, son fonctionnement, sa composition, son organisation en formations spécialisées et en groupes de travail en amont de l'examen de ces textes, lui confèrent bien un rôle stratégique et font de lui un partenaire privilégié et incontournable qui doit être réaffirmé et conforté. Par ailleurs, compte tenu de la particularité et la qualité du dialogue entre les deux collèges et le gouvernement, la CGT considère que la présidence du CSFPT pourrait être exercée par une organisation syndicale.
- ***La création de Conseils Territoriaux de la Fonction publique (CTFP) :*** compte tenu des multiples mutations institutionnelles et territoriales (lois RCT, MAPTAM et NOTRe) engagées sans consultation démocratique des populations, il paraît indispensable de garantir le principe d'unicité du service public sur l'ensemble des territoires et le débat public au plus près des usagers, des besoins sociaux et de la réalité socio-économique territoriale. C'est la raison pour laquelle la CGT propose la mise en place de CTFP, au niveau régional et départemental. Ces conseils seraient en lien avec le Conseil Commun au niveau national et pourraient être saisis pour avis par ce dernier. Les CTFP seraient consultés pour donner un avis sur les questions relatives aux conditions d'élaboration, d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique, le développement et l'aménagement du territoire sur le plan départemental et régional. Ils seraient composés du préfet ou de son représentant, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des organisations syndicales représentatives, des représentants des usagers, des représentants des acteurs économiques et associatifs.

Prérogatives :

- L'examen de la situation de la fonction publique et de la qualité du service public à rendre en termes de localisation, de temps et de conditions d'accès, et en termes de fonctionnement et d'organisation.
- L'appréciation de l'utilisation de l'emploi public statutaire en termes quantitatifs et qualitatifs (rapports annuel de l'emploi public et statistiques).
- L'évaluation des besoins sociaux à satisfaire fondée sur l'évolution démographique et les modifications socio-économiques du territoire.
- La consultation paritaire des acteurs locaux sur le développement économique et social, l'emploi public statutaire, l'aménagement du territoire. Ces analyses qui intégreront les contraintes propres à chaque département déboucheront sur des propositions d'amélioration.
- Le CTFP détermine des missions en auto-saisine et d'expertise territoriale.

ANNEXE 3

Contribution de la CFDT

Pour accompagner les changements vers la Fonction Publique Territoriale de demain : le dialogue social et la formation

Fruit d'un consensus minimal, ce livre blanc de la fonction publique territoriale, dresse principalement des constats et ouvre avec prudence quelques axes de réflexion. La CFDT aurait souhaité aller plus loin, débattre de visions de l'avenir et en faire émerger des pistes de réflexion constructives et ambitieuses face aux défis que les services publics locaux devront relever demain sur les territoires.

Cette contribution présente **12 propositions de la CFDT** en lien avec les thèmes traités dans ce livre blanc du CSFPT.

PROPOSITIONS	
1	**Mieux écouter les agents** pour une meilleure qualité de la vie au travail et du service public
2	Organiser un **réel droit à une 2ème carrière** et à la formation tout au long de la vie
3	Engager des démarches de **GPEC territoriale**
4	**Simplifier et adapter les cadres d'emplois** pour faciliter les évolutions et mobilités professionnelles ou géographiques
5	**Diversifier et professionnaliser les recrutements**
6	Définir un **socle commun de compléments de rémunération**
7	Travailler à une réelle **effectivité des droits** pour tous les agents
8	Organiser le **dialogue social en amont des réorganisations**
9	Créer un **droit à l'expertise économique** pour les représentants des agents
10	Bâtir des chartes du dialogue social et de **reconnaissance des parcours syndicaux**
11	Initier des négociations bipartites pour des **accords avec traduction législative**
12	**Le CSFPT exemplaire** en matière de représentativité et d'égalité femmes-hommes

PROPOSITION N°1 : Mieux écouter les agents pour une meilleure qualité de la vie au travail et du service public

Pour la CFDT, la fonction publique territoriale doit donner plus d'initiative et de droit à la parole aux agents et à leurs représentants. L'un n'annule pas l'autre : les instances de *dialogue social* fixent le cadre d'un *dialogue professionnel* sur le travail, avec les agents qui l'exercent.

La CFDT n'a pas peur de l'expression directe des agents parce que ce sont les meilleurs experts de leur travail et de leur contribution au service public. C'est pour cela qu'elle avait signé le projet d'accord sur la qualité de vie au travail (QVT) en 2015, car il posait les bases utiles pour faire évoluer les représentations et les pratiques sur le lien entre service public de qualité, santé et qualité de vie au travail.

Le contexte de changements va se poursuivre, voire s'amplifier : territorial, démographique, numérique, économique, écologique voire politique. Il nécessite et nécessitera encore plus demain de mieux associer les agents sur toutes les questions liées au travail et de mieux accompagner ceux qui sont en position d'encadrement.

L'axe 1 du projet d'accord sur la qualité de vie au travail porte précisément sur ces deux points :

« I.1. Améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, y compris les agents en position d'encadrement et reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation de son travail.

I.2. Mieux accompagner les agents en position d'encadrement pour leur permettre de promouvoir la qualité de vie au travail et d'en bénéficier. »

PROPOSITION N°2 : Organiser un réel droit à une 2ème carrière et à la formation tout au long de la vie

Dans leur parcours professionnel, des agents ont à vivre des reconversions, subies ou choisies. S'il y a consensus sur la nécessité de les faciliter, la mise en œuvre effective tarde à se concrétiser alors que les besoins et attentes sont criants. La fonction publique peut s'enorgueillir de garder en activité ses agents jusqu'à leur départ en retraite, si elle anticipe et veille à maintenir l'employabilité de tous tout au long de leur carrière. Néanmoins la CFDT propose que la question des moyens réellement consacrés à la médecine de prévention soit à l'ordre du jour.

La concertation *« développement des compétences et formation »* engagée par le ministère en mars 2016 doit permettre d'avancer sur ces questions et la CFDT fonctions publiques y est force de propositions concrètes.

Le droit à la 2ème carrière doit permettre à tout agent de mobiliser différents dispositifs sans forcément passer par son employeur pour en obtenir le financement. Cela signifie concrètement que certaines dispositions de la loi de mars 2014 doivent trouver rapidement leur application pour les agents publics, en particulier le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Et que soit enfin étudiée la constitution d'un fonds mutualisé de type FONGECIF.

Pour vraiment concrétiser et sécuriser ce droit à la 2ème carrière, il faudra aussi prévoir des dispositions statutaires. Elles pourraient s'inspirer du dispositif mis en place en 2008 pour la reconversion d'agents de la Poste vers les trois versants de la fonction publique avec sa période de stage, puis de détachement et la commission de classement statutaire.

S'il faut développer des droits portables à l'initiative de l'agent, il n'en reste pas moins que l'employeur garde une responsabilité majeure en matière de formation tout au long de la carrière pour répondre à de nouveaux enjeux : celui du **développement du numérique** dans les pratiques sociales, professionnelles et de formation en est l'exemple le plus flagrant.

Le dialogue social doit y tenir une place centrale, notamment pour l'élaboration du plan de formation ou, dans et avec les plus grandes collectivités et les centres de gestion, des concertations sur la GPEC et la politique de formation qui en découle.

PROPOSITION N°3 : Engager des démarches de GPEC territoriale

Dans ce domaine, il est temps d'aller au-delà des discours et idées reçues et d'agir collectivement, en mettant en place un système dynamique de veille sur les effectifs et le contenu des emplois publics, une analyse partagée des pyramides des âges, des évolutions du nombre et de la répartition des emplois qui permettent d'anticiper évolutions professionnelles, reconversions et recrutements. Et agir en même temps sur le « C » de GPEC : le volet des compétences, en particulier en travaillant sur les impacts de la transition écologique, du développement durable et du numérique sur le travail.

Si ce chantier doit se conduire à un niveau macroéconomique par le répertoire des métiers, il doit aussi se décliner au plus près des organisations et associer ceux qui font le travail au quotidien dans un cadre négocié collectivement. Cette analyse partagée des évolutions des emplois et des effectifs donnera tout son sens à l'élaboration de plans de formation.

La GPEC doit ainsi se décliner à l'échelle du territoire (GPECT) et faire l'objet d'une négociation précédée par une concertation avec les acteurs concernés tels que la Région au titre de sa responsabilité sur la formation professionnelle, le centre de gestion, Pôle Emploi ou encore la Mission Locale. Une instance ad hoc pourrait être mise en place dans le cadre de la gouvernance territoriale de l'action publique.

Une démarche de GPECT permettrait aussi de consolider des emplois à temps non complet pour lutter contre la précarité et la pauvreté qui sont des réalités sur les territoires, en y adjoignant un dispositif de type « groupements d'employeurs » que pourraient piloter les intercommunalités ou les centres de gestion.

PROPOSITION N°4 : Simplifier et adapter les cadres d'emplois pour faciliter les évolutions et mobilités professionnelles ou géographiques.

Pour la CFDT, le statut garantit l'application des principes du service public et des droits et obligations des fonctionnaires réaffirmés par la loi « déontologie ». Le principe de laïcité, les obligations d'impartialité, intégrité, probité et la lutte contre les conflits d'intérêts ne peuvent s'exercer que dans un cadre statutaire spécifique.

Mais ce n'est pas le remettre en cause que de réfléchir à des évolutions du statut pour améliorer la situation de certains agents, faciliter leurs évolutions de carrière et garantir le droit à la mobilité. Pour la CFDT, les cadres d'emplois d'attaché ou d'agent de maîtrise pourraient ainsi tout à fait concerner plusieurs filières. Outre permettre davantage d'égalité entre filières (suppression des « petits A »), cette disposition favoriserait par ailleurs la mixité du cadre d'emplois des agents de maîtrise.

De même, la CFDT continue de revendiquer l'intégration des adjoints techniques des établissements d'enseignement dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, pour en finir avec la tristement célèbre « réserve d'Indiens » qu'elle dénonce depuis le début, au profit d'une liberté de mouvement retrouvée pour les agents qui souhaitent une mobilité entrante ou sortante autour des collèges et lycées.

PROPOSITION N°5 : Diversifier et professionnaliser les recrutements

La CFDT souhaite débattre de toutes les hypothèses pour diversifier les recrutements et garantir de manière plus convaincante l'égalité d'accès à la fonction publique territoriale. Plusieurs questions se posent : Qu'en est-il d'une véritable publicité des concours, des emplois et des postes à pourvoir ? Peut-on affirmer que les lauréats des concours sont ceux qui feront les meilleurs fonctionnaires ? Au regard des exigences de connaissances attendues, les concours sont-ils accessibles à toutes les populations, en particulier celles qui ont peu de moyens et de temps à consacrer à leur préparation ?

Le double recrutement dans la FPT (concours suivi d'une recherche de poste) mérite qu'on s'interroge sur les moyens mobilisés pour cette phase qui génère des situations de « reçus-collés »

inacceptables pour les personnes qui le vivent et révélatrices d'un dysfonctionnement récurrent et coûteux.

Pourquoi ne pas envisager des recrutements organisés par l'employeur, assistés par un organisme extérieur (CNFPT ou CDG) garant des règles d'égalité, de justice et de non-discrimination ? Ces intervenants extérieurs, formés aux enjeux de discrimination, auraient aussi pour rôle de garantir des critères de sélection clairs, transparents et propres au recrutement d'un agent public.

Même si les épreuves des concours ont été réformées et actualisées, ne faut-il pas en parallèle explorer d'autres modes de sélection ? Ouvrons les yeux, beaucoup de candidats aux concours sont en fait des agents contractuels déjà en poste dans les collectivités, des dispositifs de reconnaissance de l'expérience professionnelle pourraient en partie se substituer aux concours classiques.

PROPOSITION N°6: Définir un socle commun de compléments de rémunération

Quand on regarde du côté des rémunérations, le principe d'égalité est sérieusement mis à mal dans les collectivités. La CFDT regrette qu'aujourd'hui l'on se préoccupe d'égalité en matière de temps de travail sans se poser la question de l'égalité en matière de salaires. Le protocole PPCR, signé par la CFDT, apporte un début d'ajustement nécessaire par le transfert « primes-points », mais de nombreuses différences subsistent, notamment en matière de compléments de rémunération. C'est un sujet complexe et délicat mais incontournable car il complique la mobilité, les processus de fusions et mutualisations, rend délicate la recomposition des collectifs de travail quand, pour un même travail, les rémunérations ne sont pas les mêmes.

Dans le cadre des réorganisations, le dialogue social local se concentre sur ces questions majeures et ne traite pas les questions relatives à l'organisation et au contenu du travail. Les services ressources humaines et l'encadrement se retrouvent embolisés par les questions statuaires et ne peuvent pas se consacrer comme il le faudrait à la mise en œuvre d'une vraie politique de ressources humaines et de formation facilitant les changements induits par les réorganisations.

Définir un socle commun de compléments de rémunération pour l'ensemble des agents territoriaux quel que soit leur employeur, prioritairement en termes de protection sociale complémentaire (prévoyance et santé) et d'action sociale, constitue pour la CFDT un chantier important que le CSFPT pourrait conduire.

PROPOSITION N°7 : Travailler à une réelle effectivité des droits pour tous les agents

Chaque institution, chaque acteur peut agir pour réduire l'écart entre les textes et leur application d'une part et trouver des dispositions qui répondent aux problèmes réels rencontrés par les collectivités et les agents d'autre part. Voici trois sujets qui illustrent l'écart entre le prescrit et le réel en matière de droits :

- Rendre effectif le principe de mobilité passe d'une part par un socle minimal commun en matière de compléments de rémunération, de protection et d'action sociale et d'autre part par des dispositions plus volontaristes en matière de droit effectif à la reconversion. Par ailleurs, une mobilité demande le plus souvent de se former et se qualifier, or les dispositions actuelles en matière de formation ne rendent pas réellement possible un processus de 2ème carrière. Pour la CFDT, la mise en œuvre dans toute la fonction publique d'un vrai Compte Personnel d'Activité (CPA) comme elle l'a défini, faciliterait grandement la mobilité des agents et serait également facteur de meilleure « fluidité » entre tous les secteurs.

- Un dialogue social de qualité demande des représentants du personnel et des militants syndicaux volontaires, formés, reconnus comme tels et pouvant mener un parcours syndicalo-professionnel sans embûches. Il ne s'agit donc pas que « certaines collectivités payent pour d'autres » mais que les syndicats puissent utiliser au mieux et *effectivement* les moyens prévus par les textes, au profit de leurs militants et de tous les agents territoriaux.

- Afin de faire respecter une mise en œuvre effective des obligations législatives et réglementaires : rapports de situation comparée femmes /hommes, dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, il est indispensable que soit établi qui a la responsabilité du contrôle de l'effectivité de la mise en œuvre. Sinon les rapports réguliers des inspections générales ou les rapports en autosaisine du CSFPT ne pourront que constater d'année en année les carences de l'employeur public.

PROPOSITION N°8 : Organiser le dialogue social en amont des réorganisations

Si les réformes territoriales ne touchent pas à leur statut, tous les agents qui les vivent, quelle que soit leur catégorie, seront plus ou moins affectés au quotidien. D'où la très grande importance d'un dialogue social de qualité pour traiter tous les problèmes liés au changement d'environnement professionnel : temps et organisation du travail, fonctionnement des équipes, conditions matérielles, mobilités, formations, reconversions… Or c'est souvent quand il est le plus indispensable, qu'il n'est pas ou plus opérationnel car les instances de représentation de personnels ne sont pas créées ou sont en attente de renouvellement.

L'impact des réformes sur les agents est souvent très largement minimisé par les responsables administratifs et politiques. Pourtant, les réorganisations sont bien un objet de négociation telle que prévue par la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social.

Pour la CFDT, il doit y avoir continuité et renforcement du dialogue social pendant les phases de transition. Il peut être défini par voie réglementaire et à partir de l'expérience de certaines collectivités en recomposition (intercommunalités ou communes nouvelles) qui ont su trouver des modalités intermédiaires pour organiser ce dialogue social indispensable en phase de transition.

PROPOSITION N°9 : Créer un droit à l'expertise économique pour les représentants des agents

Un dialogue social de qualité passe aussi par une information fiable et sincère transmise aux représentants du personnel afin qu'ils puissent faire des propositions construites et constructives. Une grande collectivité, sur proposition de la section CFDT, a joué le jeu de l'information et de la formation des représentants du personnel en finançant, à l'instar de ce qui se pratique dans le secteur privé, une assistance économique auprès des représentants au comité technique, pour qu'ils puissent analyser les éléments budgétaires et participer à la recherche de solutions alternatives à la diminution d'effectifs envisagée dans certains services.

Cette expérience mérite d'être partagée, développée et de devenir un droit aussi dans la fonction publique territoriale.

PROPOSITION N°10 : Bâtir des chartes du dialogue social et de reconnaissance des parcours syndicaux

En matière de dialogue social, il existe dans certaines collectivités des pratiques qui demeurent confidentielles alors qu'elles font leurs preuves. La *« charte du dialogue social et de reconnaissance des parcours syndicaux »* initiée et portée par une élue du CSFPT à Suresnes et demain au conseil régional d'Île-de-France, facilite le dialogue social en permettant aux agents de s'engager sans crainte, à l'employeur d'avoir des interlocuteurs informés et formés, aux représentants du personnel de voir l'exercice de leur mandat facilité grâce au dialogue organisé avec les responsables hiérarchiques.

Aucune expérience n'a vocation à être reproduite telle quelle car les contextes et les acteurs diffèrent, mais cet accord comporte les bases pour construire dans toute collectivité un dialogue social de qualité, bénéfique pour toutes les parties, dont le CSFPT devrait se saisir.

L'article 58 de la loi « déontologie » prévoit une reconnaissance de l'exercice de l'activité syndicale pendant et à l'issue du parcours syndical. Certaines collectivités (dont le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne) ont d'ores et déjà défini des critères pour valoriser les mandats syndicaux dans le cadre de l'évaluation annuelle : encore une expérience à partager et développer.

La CFDT propose un séminaire de travail conjoint entre représentants des employeurs et des personnels sur la mise en œuvre effective de l'article 58 de la loi « déontologie », en particulier la prise en compte des acquis de l'expérience syndicale.

PROPOSITION N°11 : Initier des négociations bipartites pour des accords avec traduction législative

Le CSFPT a fait ses preuves, est identifié et reconnu dans le paysage institutionnel. Il a donc aujourd'hui toute légitimité pour aller plus loin, en complément du travail de fond et sur la durée des autosaisines, qui sont de l'initiative de ses membres et ne se traduisent pas obligatoirement sur le plan législatif ou réglementaire,

En effet, il est des questions pour lesquelles les réponses deviennent urgentes. Le diagnostic a été posé et partagé depuis longtemps mais la traduction concrète se fait attendre. La CFDT suggère, dans le cadre de la discussion des lois, que le CSFPT puisse porter ou faire porter par le gouvernement des amendements afin de donner plus de poids à des changements qui font l'unanimité au CSFPT. Il en est ainsi de la position statutaire pour se former en cas de nécessité de reclassement : ce n'est qu'une des données du problème du reclassement mais constituerait un premier pas qui aiderait sûrement à résoudre certaines situations dès aujourd'hui. Ou du serpent de mer de la suppression des groupes hiérarchiques dans les commissions administratives paritaires, que tous les acteurs du CSFPT souhaitent depuis longtemps… sans pouvoir l'obtenir.

Le dialogue social au CSFPT pourrait aussi consister en négociations bipartites aboutissant le cas échéant à un accord entre représentants des employeurs et des personnels, retranscrit ensuite par la voie législative ou réglementaire. Cette méthode de travail serait particulièrement opportune et adaptée pour tenir compte des spécificités de la fonction publique territoriale, notamment la multiplicité des employeurs et corrélativement la gestion de petits nombres, pour les avancements et promotions par exemple.

Proposition n° 12 : Le CSFPT exemplaire en matière de représentativité et d'égalité femmes-hommes

Le livre blanc mentionne à plusieurs reprises le travail réalisé par les 5 « formations spécialisées » du CSFPT, dont 2 présidées par des représentants d'employeurs et 3 par des organisations syndicales. À ce jour, les 5 formations spécialisées sont présidées par des hommes et les 3 formations présidées par les organisations syndicales le sont par les 1ère, 3ème 5ème organisations représentatives.

Un CSFPT exemplaire appliquera les règles de représentativité et de proportionnalité femmes-hommes en répartissant les présidences des 3 formations spécialisées des organisations syndicales selon les deux critères suivants : l'ordre de représentativité aux élections professionnelles et selon la répartition des mandats définie par la « loi déontologie » : deux femmes et un homme, et côté employeurs, une formation spécialisée présidée par une femme et l'autre par un homme.

ANNEXE 4

CONTRIBUTION FORCE OUVRIERE

Introduction

Le livre blanc de la Fonction Publique Territoriale, tel qu'il a été décidé dans sa conception et approuvé unanimement par le bureau et en séance plénière du CSFPT, a pour but de rassembler les problématiques statutaires qui ont été remarquées lors des rapports de cette instance depuis plusieurs années. Il se doit de relever les préconisations faites par l'instance et qui ont été reprises totalement ou partiellement depuis dans les textes par le gouvernement, mais aussi celles qui, bien qu'ayant fait l'objet de propositions, n'ont jamais été prises en compte par la DGCL.
Pour Force Ouvrière, et cela a été rappelé tout au long des travaux d'élaboration de ce rapport, il ne peut être question de poser de nouvelles problématiques, et encore moins y apporter des « solutions » dès lors que les débats, auditions, expertises… n'ont pas fait l'objet d'une analyse pointue de l'une des Formations Spécialisées du CSFPT. Ainsi, si certains sujets ont été abordés de manière succincte lors de diverses séances de ces structures, et si le CSFPT considère qu'elles sont d'importance, il ne saurait être apporté dans le livre blanc (sauf dans les contributions) une quelconque proposition dès lors que ces problématiques n'ont pas été abordées dans le fond (à titre d'exemple : reclassement et reconversion professionnelle…). Il conviendra pour ces sujets de soumettre au CSFPT, en séance plénière, l'utilité et le bienfondé d'une auto-saisine dans les semaines à venir. Ainsi, les conclusions validées par le CSFPT viendront enrichir le livre blanc, qui ne doit pas être définitif dans sa forme mais évolutif, sous peine d'être très rapidement obsolète. Les positions contenues dans cette contribution de Force ouvrière reprennent ainsi les points déjà abordés, et sont celles de l'organisation.

- **CARRIERES - Examens, Promotion Interne**

Accès à la Fonction Publique *:*

Force Ouvrière rappelle son attachement au concours comme principale voie d'entrée dans la Fonction Publique. Le niveau de concours doit être basé sur les diplômes retenus. L'accès direct peut demeurer comme voie dérogatoire et à caractère social. Pour Force ouvrière, la suppression des GRAF (Grades dont l'accès est soumis à l'occupation d'un emploi fonctionnel) et leur remplacement par des grades classiques doit être mise en œuvre. Notre organisation tient la même position en ce qui concerne les échelons dit « spéciaux », qui, pour nous, doivent être remplacés par des échelons à accès normal, basé sur la seule ancienneté.
De même, la promotion interne au choix doit être une voie parallèle à d'éventuels examens professionnels et ne doit plus être liée aux recrutements par concours. Cette position se justifie d'autant plus que le nombre de recrutement dans les collectivités risque de diminuer compte tenu de plusieurs facteurs : baisse des dotations, fusions des régions, mutualisations des services…
Pour Force ouvrière, la promotion interne doit pleinement jouer son rôle de promotion sociale et privilégier l'ancienneté des agents.

L'examen professionnel doit être uniquement une voie supplémentaire d'avancement. Les conditions d'ancienneté, pour s'y présenter, doivent être plus favorables que celles requises pour l'avancement au choix.
Force Ouvrière considère qu'il ne doit pas y avoir de limitation de durée concernant la présentation sur la liste d'aptitude en ce qui concerne les examens professionnels permettant d'accéder à la promotion interne.

Pour Force Ouvrière, la nomination suite à l'examen professionnel, ou au choix doit être totalement indépendante des recrutements par concours.
Les examens professionnels contingentés existants (ce qui les rapproche des concours) doivent être remplacés par des examens professionnels de droit commun.
Force Ouvrière souhaite la mise en place systématique de chaque examen professionnel d'avancement de grade tous les 2 ans.
De même, tout candidat ayant obtenu au moins la moyenne de 10/20 sur l'ensemble des épreuves doit impérativement être inscrit sur la liste d'aptitude, ou le tableau d'avancement, et il ne doit pas y avoir de note éliminatoire à l'épreuve d'admission.

➢ SALAIRES

Pour Force ouvrière, le traitement indiciaire doit rester le fondement de la rémunération des fonctionnaires territoriaux. La valeur du point d'indice doit être réévaluée chaque année. Cette réévaluation doit faire l'objet d'une négociation et être au moins égale à l'augmentation du coût de la vie.

Le régime indemnitaire doit être appliqué en fonction du grade, sans part variable, et avec un taux minimum pour tous les agents. Il ne doit pas y avoir de part variable suivant la façon de servir et l'évaluation professionnelle ne doit pas être prise en compte dans les critères d'atteinte des objectifs pour déterminer les montants du R.I.
Le régime indemnitaire doit être intégré de façon significative au traitement soumis à pension. Cette intégration peut être mise en œuvre de manière progressive, l'objectif étant à terme une intégration complète de l'indemnitaire dans le traitement soumis à pension.

Au préalable, il est donc nécessaire :

- D'attribuer un régime indemnitaire à tous les agents, quels que soient leurs grades, cadres d'emploi ou filières.
- Dans un second temps, d'engager une convergence des régimes indemnitaires des différentes filières afin de conserver, une fois l'intégration effectuée, une même grille indiciaire sur l'ensemble du territoire national.

Pour ce qui concerne les INDEMNITES PARTICULIERES :

Pour Force Ouvrière, la revalorisation de l'ensemble des primes et indemnités liées à des sujétions particulières doit être engagée rapidement pour toutes les sujétions particulières et leur attribution systématique doit se faire sur la base d'un taux plancher.

➢ ACTION SOCIALE/PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Action sociale :

Pour Force Ouvrière, il est essentiel que soit constitué un socle, composé de prestations d'action sociale minimums dont la nature pourrait, entre autres, s'inspirer de celles acquises à l'Etat et accessible à tous les agents.

Ce socle constituerait donc un minimum garanti et ne saurait remettre en cause le maintien et l'acquis des prestations actuelles (COS, CAS, Amicales...).

Force Ouvrière préconise que soit fixé un taux minimum de la cotisation de l'employeur, ne pouvant être inférieur à 1 % de la masse salariale de la collectivité.

Force Ouvrière considère que l'accès aux prestations d'action sociale constitue un droit pour les agents.

La mutualisation peut aussi être un moyen de favoriser l'accès à l'action sociale, comme

améliorer la qualité des prestations. Cela serait dévolu aux Centres de Gestion pour les collectivités et établissements publics qui y sont rattachés.

Protection sociale complémentaire :

Pour Force Ouvrière, il est nécessaire que soit fixé un taux minimum obligatoire de la participation employeur basé sur le coût du panier d'offre minimale type.

Les agents ont une sécurité minimale du maintien de leur revenu en cas d'arrêt de travail prolongé pour raison de santé. Le risque de précarité est avéré du fait de la faiblesse des rémunérations de la grande majorité d'entre eux (+ 70% de catégorie C) aggravé par l'importance des temps non complets.

Pour Force Ouvrière, une cotisation obligatoire des employeurs doit permettre la garantie du maintien de salaire des agents.

Force Ouvrière a réclamé et continuera à réclamer une véritable portabilité de l'acquis qui soit inscrite dans les textes. La loi de 2007 appelait à la mise en place d'un dispositif de solidarité prenant en compte les retraités, aussi Force Ouvrière souhaite cette mise en place afin que s'établisse une véritable solidarité intergénérationnelle comparable à celle de la Fonction Publique de l'Etat.

➢ CONGES

FO Revendique :

Le maintien des congés légaux et de ceux acquis précédemment dans le cadre d'accords locaux.

Le maintien au titre des acquis collectifs et individuels, des congés plus favorables que ceux inscrits dans les textes dans le cas de transfert des agents. Pour Force Ouvrière, en cas de congés maladie, accident de service ou maladie professionnelle, l'agent ne doit pas perdre ses droits aux congés annuels, RTT, ni à son Régime Indemnitaire.

Force Ouvrière souhaite rendre obligatoire les congés exceptionnels pour évènements familiaux sur l'ensemble du territoire, pour tous les agents, et considère que tous les congés acquis suite à des accords locaux ne peuvent être remis en cause.

➢ Licenciement pour inaptitude physique

Pour les agents non affiliés au régime de retraite CNRACL, en cas de licenciement pour inaptitude à son poste de travail ou licenciement pour inaptitude totale et définitive, Force Ouvrière revendique l'obligation d'une décision prise en cohérence entre le régime général de la sécurité sociale et le comité médical de la Fonction Publique Territoriale. Cela pour éviter que des agents soient déclarés inaptes au travail dans la Fonction Publique et aptes pour le régime général, et ne se retrouvent dans une forme de no man's land statutaire.

➢ Reclassement et reconversion Professionnelle

Pour Force Ouvrière, il convient de déterminer de la meilleure façon qui soit un cadre statutaire cohérent et applicable sur l'ensemble du territoire pour ces deux problématiques. La formation est un des éléments essentiel et incontournable pour permettre aux agents confrontés aux aléas de la vie, ou à ceux qui le souhaitent de pouvoir engager une seconde carrière au sein de la FPT. Ce sujet étant très récurent dans les sujets à traiter en urgence, il conviendra au CSFPT de s'y intéresser dans les meilleurs délais afin d'émettre

des pistes et propositions au gouvernement pour que ce dernier établisse un cadre réglementaire contraignant.

Force Ouvrière demande donc un renforcement des contrôles sur les déclarations d'inaptitudes physiques, totales ou partielles, et surtout les suites qui y sont données par les collectivités. Le reclassement, ou repositionnement des agents déclarés inaptes doit être un droit pour les agents et un devoir pour leurs employeurs.

En outre, l'extension du bénéfice de la catégorie B active à certains cadres d'emploi pourrait être une solution envisageable du point de vue de notre organisation. Cette disposition pourrait par exemple s'appliquer aux ATSEM.

➢ REORGANISATION TERRITORIALE ET REGIONALISATION

Force Ouvrière a, dès la mise en place des mesures portant réorganisation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, condamné les conséquences de l'abandon par l'état de son rôle d'organisateur, d'aménageur et garant de la cohérence et de l'égalité de traitement des citoyens. Cet abandon est porteur de disparités régionales, départementales, en matière d'accès aux services publics. FO a toujours revendiqué de l'Etat le respect de ses engagements en matière de compensation financière, en particulier dans le cadre des transferts de compétences et de Personnels.

Par ailleurs, concernant les réformes des Collectivités Territoriales et de leurs établissements publics, Force Ouvrière a toujours revendiqué l'abrogation de l'ensemble des lois de Réforme des Collectivités territoriales de 2010 et les lois issues de l'acte III de la décentralisation qui :

- déstructurent la république et désorganisent les services publics locaux à travers les regroupements forcés de communes au sein des intercommunalités ou communes nouvelles et la disparition programmée de l'échelon communal, élément de base de notre république.
- avec les fusions de régions, créent de véritables baronnies locales qui mettent à mal l'égalité républicaine.
- à travers les créations des métropoles, zones de dérogations au droit commun sont les prémices de la suppression des départements.
- imposent à travers les transferts de personnels et mutualisations de services des contraintes (mobilité…) aux agents territoriaux.

Force Ouvrière dénonce les destructions de services et les suppressions de postes liées aux baisses de dotations et aux réformes territoriales et mettra tout en œuvre afin d'obtenir l'abandon immédiat de cette politique socialement suicidaire et destructrice pour le service public local.

Concernant plus spécifiquement les agents des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPLE) qui exercent tant dans les départements que les régions :

Force Ouvrière demande l'abrogation du cadre spécifique qui prive ces agents de certains éléments du régime indemnitaire et du déroulement de carrière et **DEMANDE** leur intégration dans les cadres d'emplois de filière technique.

Par ailleurs, pour FO, l'existence de la double hiérarchie dans les établissements, entre l'Etat et les collectivités locales, est source de conflits au quotidien.

FO dénonce la privatisation et l'externalisation des services dans les établissements, notamment la restauration où les réductions d'effectifs sont courantes.

Pour Les Assistants Familiaux (ASFAM)

Force Ouvrière revendique :

Un véritable cadre statutaire qui fixe les règles de gestion de la carrière des assistants familiaux :

- Prise des congés annuels, de maladie, l'exercice des droits et mandats syndicaux, mise en place systématique d'une grille d'ancienneté, la médecine du travail, les frais de déplacement, les droits de formation,
- La revalorisation de l'indemnité d'attente en cas d'absence d'enfant placé,
- Une véritable fiche métier qui s'impose à l'employeur,
- Un renforcement de la formation liée aux troubles psychologiques et psychiatriques des enfants et une nécessaire information des ASFAM de ces troubles préalablement au placement des enfants,
- La reconnaissance de l'ASFAM au sein des équipes pluridisciplinaires pour pallier le sentiment d'isolement par rapport à la collectivité départementale,
- Des mesures sur l'accueil des jeunes majeurs, frais de scolarité, prise en charge des cotisations de sécurité sociale et de mutuelle,
- Une protection accrue des ASFAM face aux risques d'affabulations mensongères, le maintien du salaire tant que l'instruction se déroule, la garantie de la réintégration de l'ASFAM faussement accusé, un accompagnement psychologique de l'ASFAM et de sa famille,
- Une protection des ASFAM malmenés dans le cadre du maintien du lien parental,
- Un droit de recours rapide pour les ASFAM victimes de décisions arbitraires.

➢ FORMATION DES PERSONNELS

Force Ouvrière réaffirme son attachement indéfectible au CNFPT, établissement public national unique, déconcentré et paritaire.

FO revendique l'augmentation significative du nombre de jours de formation d'intégration pour les agents des 3 catégories.

Afin de donner véritablement les moyens aux agents de suivre les formations **Force Ouvrière DEMANDE *:***

- La mise en place d'un dispositif de remplacement obligatoire.
- La prise en charge totale des frais de déplacement.
- Que la durée prise en compte lors des formations soit celle correspondant au temps de service de l'agent avec un minimum de 7 heures par jour, hors délais de route.

Pour Force Ouvrière, les formations indispensables à l'exercice de certaines missions doivent obligatoirement être à la charge de la collectivité (ex. permis poids lourds...) et être accordées sur le temps de travail.

En outre, Force Ouvrière demande la mise en place d'une formation destinée aux agents qui ont été durablement éloignés du poste de travail avant leur réintégration (disponibilité, décharge syndicale, mandats électifs...).

Concernant le Congés formation, Force Ouvrière revendique la mise en place d'un dispositif permettant aux agents dont le déroulement de carrière est lié à la détention d'un diplôme d'Etat (professions réglementées) de pouvoir bénéficier d'un congé rémunéré à 100 % pour la durée de la formation.

Force Ouvrière revendique un véritable congé de formation individuel (au choix de l'agent et non selon la volonté unique de l'employeur).

Notre organisation demande que soit privilégié l'accès à la formation de proximité, la E. Formation ne devant être dispensée que sous certaines conditions (remise à niveau,

formations spécifiques...).

Force Ouvrière rappelle que la formation doit rester un vecteur de promotion sociale pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale et que le CNFPT établissement public national unique, uni et déconcentré, puisse disposer des moyens financiers nécessaires pour satisfaire aux besoins de formation de l'ensemble des agents territoriaux.

Force Ouvrière demande le retour au 1% de cotisation, qui est pour ce qui nous concerne un taux minimum, et en demande l'augmentation afin de pouvoir assurer les missions qui sont celles du CNFPT, lesquelles ne cessent d'être augmentées.

Force Ouvrière rappelle l'obligation d'établissement des plans de formation soumis à l'avis des CT, et constate que cette obligation n'est pas toujours assurée.
Pour cette raison, Force Ouvrière demande que soit mis en place des mesures contraignantes vis à vis des Collectivités qui ne la remplissent pas.

Pour Force Ouvrière, la formation professionnelle, de par sa cotisation, représente un salaire différé pour les agents territoriaux.

- **DROIT SYNDICAL**

Force Ouvrière a pris acte de la possibilité prévue dans le cadre de la loi déontologie pour les agents des collectivités et établissements publics, volontairement affiliés aux centres de gestion, de bénéficier de décharges d'activités de services départementales.
Néanmoins pour FO, cette mesure législative est insuffisante puisqu'elle est subordonnée à un accord par convention et non rendue obligatoire par la loi.

Nous demandons à ce qu'un bilan annuel de cette mesure soit mis en œuvre et, au cas où la mutualisation du droit syndical ne serait pas largement appliquée après le premier bilan, un engagement de l'Etat à mettre en place une mesure législative plus contraignante.
Par ailleurs, nous revendiquons un droit syndical régional, ainsi que l'augmentation du nombre de mises à disposition nationales, ces dernières étant insuffisantes au regard du nombre d'agents représentés et des difficultés engendrées par les réformes successives. Le droit syndical de la FPT doit également être adapté à la nouvelle forme de l'intercommunalité et aux grandes régions.

Enfin nous demandons un financement pérenne dans le cadre de la formation syndicale ce qui est essentiel, seule la FPT ne bénéficie pas de ce dernier.

Pour les CHSCT :

Force Ouvrière regrette que l'application des dispositions pénales prévues pour les manquements des employeurs du privé en matière d'hygiène et de sécurité et conditions de travail ne soient pas appliqués aux employeurs publics.

Force Ouvrière demande que tous les moyens de fonctionner soient donnés aux représentants désignés au CHS-CT (Temps syndical), ce qui n'est toujours pas mis en œuvre un an et demi après les élections professionnelles !

Au moment même où les CHS-CT vont devenir des instances encore plus incontournables compte tenu des réorganisations, voire des restructurations en cours, il devient indispensable de renforcer leurs moyens d'action et de fonctionnement.

Conclusion :

Force Ouvrière considère, à juste titre, les agents territoriaux comme la composante essentielle du service public local. En temps de crise, comme en temps normal, ce sont eux qui sont au contact direct de la population toutes filières confondues. Ce sont eux qui assurent

l'accueil de nos concitoyens dans les mairies, les CCAS... Ce sont eux aussi qui permettent l'accueil des enfants, leur épanouissement à travers des activités sportives ou d'animation. Enfin, ce sont eux qui, en secteur urbain, mais aussi rural, assurent les premiers secours, l'hygiène et la propreté de nos espaces publics.

Toutes ces missions sont menées au mieux des moyens qui leur sont attribués, et par des personnels qui ont conscience de remplir une mission d'intérêt général dans le cadre du service public.

Or, depuis maintenant plusieurs années, notre organisation constate une dérive inquiétante. Certains ont souhaité introduire au sein même du service public les notions de résultat, de rentabilité.

Comment accepter une individualisation de plus en plus poussée, notamment en termes de rémunération, alors même que les fonctionnaires agents publics travaillent pour l'intérêt général de la population ?
Comment accepter une subordination de plus en plus forte aux directives des décideurs locaux, et de ceux à qui ils délèguent leur pouvoir, d'agents qui doivent agir en toute neutralité, pour le bien de la population ?

La « professionnalisation » des concours, poussée à l'extrême dans certains cas, participe de cette même logique, qui, pour Force Ouvrière, n'est pas compatible avec le service public tel que nous le concevons. Ce service public pour pouvoir être rendu de manière efficace, ne doit pas l'être par des agents qui ont une épée de Damoclès suspendue au-dessus de leur tête.

C'est pourquoi Force Ouvrière est viscéralement attachée au statut de la Fonction Publique, encore plus indispensable dans les collectivités et leurs établissements publics compte tenu de la proximité du pouvoir politique, quel qu'il soit.

La rémunération, même si elle ne fait pas tout, est partie intégrante de la reconnaissance due aux fonctionnaires territoriaux. Elle doit bien sur correspondre au niveau de qualification des agents, mais en tout état de cause, elle doit leur permettre de vivre décemment sans qu'il soit besoin, comme dans certains cas, pour ces agents, de compléter leur rémunération par des activités accessoires. C'est pourquoi, au-delà de l'évolution du point d'indice, Force Ouvrière revendique une carrière attractive, et des possibilités importantes de promotion sociale. Il suffit de se rendre dans certains pays hors d'Europe, et même dans certaines parties de l'Europe, pour voir les conséquences désastreuses d'une rémunération insuffisante des fonctionnaires sur la population…

C'est donc dans cet esprit que nous avons rédigé notre contribution à ce livre blanc, en rappelant notre attachement à des droits collectifs de haut niveau, qui permettent aux agents publics de rendre un service également de haut niveau, en toute neutralité et dans l'intérêt de tous nos concitoyens.

ANNEXE 5

CONTRIBUTION DE L'UNSA TERRITORIAUX

LIVRE BLANC

«DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE»

Forte de ses 1,8 million d'agents, la Fonction Publique Territoriale constitue avec la diversité de ses cadres d'emplois, de ses métiers et de ses employeurs, un maillon essentiel du fonctionnement décentralisé de la France suite à la Loi du 26 janvier 1984.

Pour l'UNSA Territoriaux, les services publics ne sont pas une simple addition de coûts et de procédures. Ils garantissent une égalité de traitement sur l'ensemble des territoires métropolitain et ultra marin, une solidarité de la société pour l'ensemble des citoyens indistinctement.

Le «Vivre Ensemble », une valeur forte et essentielle de notre République qui est alimentée chaque jour par les agents territoriaux dans leurs différentes missions et par leur sens du service public.

Grâce à l'action des collectivités locales, des établissements publics, les agents territoriaux contribuent au développement économique, social et culturel de l'ensemble du territoire français.

Dans un contexte national et international économiquement incertain, où la violence terroriste est présente, le renforcement des missions des agents territoriaux doit être réaffirmé.

Par la formation, les agents territoriaux s'adaptent aux besoins des citoyens et à l'évolution de la société.

A ce titre, est-il besoin de rappeler que la baisse imposée par le Gouvernement, de 1 à 0,9% de la cotisation CNFPT est un véritable non-sens au vue des évolutions territoriales issues des Lois Maptam et NOTRe.

L'UNSA Territoriaux s'est d'ailleurs positionnée pour la mise en place dans la Fonction Publique du Compte Personnel de Formation individuel pour chaque agent.

Les principes, les valeurs et les fondements du service public à travers la Fonction publique doivent être préservés, rappelés et nourries par nos gouvernants.

Hier, aujourd'hui comme demain : l'équité de traitement des citoyens par un égal accès aux services, la qualité du service rendu, la neutralité, la probité et le respect de l'intérêt général se retrouvent chez les agents territoriaux au quotidien au travers de l'efficacité dans laquelle ils exercent leurs missions.

Enfin le principe de laïcité doit être réaffirmé, l'engagement dans ce dernier est essentiel pour pouvoir exercer des missions dans la Fonction publique territoriale.

L'agent territorial lutte au quotidien par son action auprès des plus démunis contre toutes les formes de discriminations, de racisme, d'antisémitisme, de xénophobie, d'homophobie et de radicalisation.

Depuis plus de trente ans, la fonction publique territoriale a su développer ses compétences, elle a su adapter les missions de ses agents à la réalité du terrain, à la fois en zone urbaine, péri urbaine, rurale et ultra marine.

Alors pourquoi aujourd'hui certaines propagandes politiques post-électorales remettent en cause dans leur programme respectif les fondements même de la Fonction Publique à travers des attaques contre « Le Statut ».

« Le Statut » des fonctionnaires territoriaux, fondé sur les principes de l'unité et de la parité, pour garantir à tous les agents un socle commun de droits et d'obligations, tout en reconnaissant les spécificités territoriales, est contesté par des élus politiques locaux et nationaux. Les services publics sont remis en cause, sous couvert de rationalisation et de recherche d'économies, avec une absence de vision claire sur les objectifs attendus.

Ce « Fonctionnaire Territorial Bashing » est très actif sur l'ensemble des médias locaux et nationaux, presse écrite, télévisions et réseaux sociaux. On a jeté en pâtures les « vilains » petits fonctionnaires territoriaux qui ne travailleraient pas assez et qui seraient trop souvent absents, quand ce n'est une histoire de prime au mérite qui réglerait tout !

Pour revenir à la réalité, il faut rappeler que la Fonction Publique Territoriale est le versant où le salaire moyen frôle les 1400 euros par mois quand il est de 2200 euros à la Fonction Publique d'État et de 2000 euros à la Fonction Publique Territoriale.

Est-il besoin de rappeler que 1 463 000 des agents territoriaux sont en catégorie C (77%), 266 000 en catégorie B (14%) et 171 000 en catégorie A (9%).

De plus 400 000 agents territoriaux sur les 1,8 millions sont des contractuels, exerçant en CDD ou CDI.

On ne saurait oublier le cas particulier des Assistantes maternelles et des Assistants Familiaux, pour lequel il faudra bien un jour trouver une solution, car sinon ces métiers seront plus attractifs pour les générations futurs.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a été bloqué pendant 6 ans, dépréciant l'attractivité de la fonction publique. Dans la Fonction Publique Territoriale notamment, 35% des agents territoriaux étaient âgés de 60 ans ou plus en 2012 et 70% des cadres territoriaux « A » seront à renouveler d'ici à 2020.

Les remises en cause du Statut, des services publics et la faible attractivité salariale rendront plus difficile les futurs recrutements, pourtant nécessaires, pour faire fonctionner les services, sans dégrader la qualité des prestations rendues.

Pour l'UNSA, les carrières et les parcours professionnels sont également restés trop longtemps figés. Le Protocole signé par 49% des Organisations syndicales fin 2015, sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (P.P.C.R.), constitue une avancée sur le calendrier 2016/2020 pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

Il conviendra de le mettre en œuvre complètement, dans le respect des calendriers arrêtés et dans le cadre des négociations à venir. C'est un enjeu pour l'attractivité, la transparence et la mobilité entre les trois fonctions publiques.

Les réformes territoriales récentes ont conduit à des fusions de communes, de régions et d'établissements publics de coopération intercommunale.

Les mutualisations de services générées par ces fusions accentuent les pertes de repères pour les agents, fragilisent leur mobilité, leurs garanties sociales, rendent plus instables leurs métiers et plus complexes les systèmes de gouvernance, sans véritable accompagnement par les employeurs.

Le dialogue social s'est parfois complètement atrophié dans une zone grise située entre la date de la création de la nouvelle structure et les élections professionnelles organisées au mieux dans les six mois suivants la création.

Les risques psycho-sociaux trouvent là un espace favorable à leur développement, les organismes paritaires étant en sommeil ainsi que le CHSCT.

Les remises en cause, localement ou nationalement, du temps de travail, avec notamment le Rapport de Monsieur Philippe LAURENT viennent surenchérir cette période anxiogène pour les agents concernés.

L'application annoncée des 1607 heures dans certaines collectivités va conduire des agents à travailler plus sans gagner plus, ces jours chômés pour des raisons diverses étaient de véritables compléments de salaires que les élus locaux octroyaient plus facilement à défaut d'avoir les ressources financières pour augmenter les régimes indemnitaires.

Le débat sur l'avenir du régime de retraite des fonctionnaires, les risques d'augmentation des contractuels, le recours à l'intérim (réintroduit par les Sénateurs à la Loi Déontologie), en lien avec les réformes territoriales, renforcent ce sentiment de précarisation de l'emploi public et accroit l'instabilité sociale pour l'ensemble des agents publics.

La fonction publique territoriale est à la croisée des chemins.

Pour l'UNSA, son avenir doit reposer sur deux éléments centraux :

- L'intangibilité des valeurs, principes et fondements, attachés à la fonction publique territoriale, qui doivent être réaffirmés, en lien avec l'importance du Statut, en tant que garant de ces éléments et de son unité.
- La reconnaissance affichée des fondements, des objectifs du Service Public, notamment des services publics de proximité et de leur contribution au maintien de la cohésion sociale et de la lutte contre l'exclusion.

Sur ces bases, l'UNSA formule les préconisations suivantes :

- En matière de recrutement, de carrière et de formation, rendre obligatoire la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 5000 habitants. L'évolution du service public est nécessaire et l'importance des renouvellements de personnels à court terme, avant 2020, imposent d'anticiper la nature des emplois à pourvoir, en lien avec les objectifs qui seront assignés aux services publics de proximité. Les fusions et regroupements de collectivités et d'établissements publics demandent une anticipation des besoins, qui ne peut se limiter à une simple analyse financière de rationalisation et d'économies. La GPEC, rendue obligatoire, doit contribuer à une meilleure lisibilité des recrutements à engager, des formations à lancer ou à conforter et donner des perspectives de carrière et de mobilité, pour les agents, inscrites dans la durée.

- En matière de mobilité inter fonctions publiques, mettre en place un conseiller mobilité dans les grandes collectivités, établissements publics de coopération intercommunale et dans la fonction publique hospitalière, sur des bases équivalentes à celles que l'État a défini, dans le cadre de la déconcentration de ses services. Le réseau des conseillers mobilité (État, collectivités, EPCI, hospitalière) pourrait être animé par les centres de gestion (volet recrutement) et le CNFPT (volet formation). Ce dispositif pourrait bénéficier aux « reçus-collés », afin de faciliter leur insertion professionnelle. Il permettrait de faciliter la transparence, en lien avec la généralisation de la GPEC et de limiter la « vampirisation » des postes de direction dans les collectivités et leurs établissements publics, par des hauts fonctionnaires de l'État, comme on le constate aujourd'hui.

Au niveau de la Territoriale, il faudrait limiter le recours trop important au recrutement dit « social » sans concours. Effectivement, l'accès à la Fonction Publique dans ses fondements se fait par le concours. Une maitrise du recrutement clientéliste doit s'opérer au plus vite afin de permettre un meilleur accès aux candidats à la catégorie C et notamment les lauréats reçus collés des concours de l'échelle 4 (futur C2).

Aujourd'hui dans certaines collectivités plus de 80% des recrutements de catégorie C se font à l'échelle 3 (futur C1) sans concours, aussi un rééquilibre est nécessaire afin de recruter des lauréats du concours pour l'accès à l'échelle 4 (futur C2).

- En matière d'évolution du service public territorial, proposer une méthodologie et des garanties aux agents, pour développer le travail à distance et le travail en temps partagé. L'impact du numérique et sur l'administration, sur l'organisation et le fonctionnement des services publics locaux, doivent être mesurés, accompagnés et anticipés, sous peine d'externalisations, qui marginaliseraient les agents et dévaloriseraient leur travail. La mise en place donc du « Télétravail » doit se faire partout où cela est possible.

- En matière de solidarité nationale et de reconnaissance de la fonction publique territoriale, au-delà de l'importance de développer l'apprentissage dans les collectivités locales et leurs établissements publics, il conviendrait de leur faciliter et de les inciter à mettre en place un service civique, modèle d'intégration à la citoyenneté. Le fort renouvellement des effectifs, attendu dans les prochaines années, demande à la fonction publique territoriale de s'ouvrir plus pour mieux être connue et reconnue, en dehors des clichés parfois véhiculés. L'apprentissage et le service civique permettraient à des jeunes d'approcher les métiers territoriaux différemment et aux « anciens », futurs retraités, de transmettre leur savoir, en tant que tuteurs de ces jeunes. La mise en place de ces deux moyens d'intégration des jeunes dans la vie active doivent se développer bien plus qu'actuellement.

- L'égalité Femmes Hommes à travers le Label qualité existant doit être promue, afin que le « plafond verre » soit brisé pour les emplois fonctionnels et également réajuster les traitements indiciaires fortement féminisés dans certains cadres d'emplois (PPCR a commencé d'ailleurs ce travail sur les B sociaux, médico-sociaux et les A sociaux, médico-sociaux).

- En matière d'évolutions institutionnelles, rendre obligatoire, dans les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale, un dispositif d'accompagnement des changements, négocié localement et géré paritairement, entre employeurs et partenaires sociaux. Face au stress, lié au travail et aux changements subis par les agents, qui peut engendrer burn-out, démotivations et perte de repères, le dispositif négocié

apporterait transparence, équité de traitement des agents, garanties statutaires et permettrait d'accompagner les agents dont les postes sont en « doublon », du fait des réorganisations. Ce dispositif devrait être conçu en lien avec la GPEC, le plan de formation et les conseillers mobilité.

- En matière de mutualisation de services entre collectivités locales, donner un cadre juridique clair à la mise à disposition des moyens et à la création de services mutualisés spécifiques. La multiplication des formes de mutualisations entre collectivités ou établissements publics de coopération intercommunale, en dehors du cas des transferts de compétences, de la simple coordination d'actions ou de la délégation de compétences, qui sont juridiquement cadrées, fragilise la situation des agents concernés, qui peuvent être amenés à changer d'employeur, de cadre d'actions et de régime de protection sociale, avec des perspectives floues en terme de mobilité ou de retour dans leur collectivité d'origine, en cas de « démutualisation ». Sous couvert de rationalisation et de recherche d'économies, les mutualisations, non encadrées, tendent à faire exploser le statut.

La portabilité ne concerne que le régime indemnitaire et la prestation sociale complémentaire, mais quid par exemple de l'action sociale ou du temps de travail pour l'agent transféré.

- En matière de solidarité, au sein de la fonction publique territoriale, faciliter la mise en place de dispositifs d'aide aux aidants familiaux pour les agents territoriaux. Environ 17% des fonctionnaires territoriaux sont en situation d'aidants familiaux. Cette situation ne pourra que s'aggraver, compte-tenu du vieillissement de la population et du recul de l'âge de la retraite. Les personnes concernées, au-delà des souffrances subies à titre personnel, sont souvent pénalisées dans leur carrière, leur rémunération et isolées dans leur cadre de travail. Les employeurs et les partenaires sociaux doivent s'emparer de cette problématique et proposer des dispositifs innovants (formations, bourses solidaires, compte épargne temps,…) dans la continuité de la loi sur le vieillissement, qui consacre un volet entier à cette question.

Enfin, il n'est pas possible d'oublier les agents territoriaux des territoires ultra marins, et notamment ceux de Mayotte et de La Réunion.

Si pour les premiers, sept des neuf recommandations issues du rapport sur les AOTM « Les oubliés de la République », ont bien été repris par le Gouvernement et vont se traduire prochainement par des décrets présentés au CSFPT, pour la problématique de La Réunion, tout reste à faire.

En effet, sur l'aspect plus particulier des contractuels à la Réunion, appelés « journaliers communaux », ces agents sont le fruit d'un fort taux de chômage local. Pour l'essentiel il s'agit d'emplois à temps partiel, sans véritable contrat.

Il convient tout d'abord de formaliser des contrats, lorsque ce n'est pas le cas, pour permettre aux agents de bénéficier d'un complément de revenus lié à la fusion entre prime d'activité et RSA activité.

Ces contrats (CDD puis CDI) devraient être à mi-temps minimum et bénéficier des mêmes règles d'avancement et des mêmes droits que pour les titulaires (retraite, régime de protection sociale, etc…).

Il conviendrait alors de négocier un plan de titularisation progressif, sur 5 à 10 ans, des journaliers communaux, en lien avec le dispositif des contrats aidés ou des contrats d'insertion. L'UNSA a d'ailleurs demandé à la Ministre de la Fonction Publique d'ouvrir ce dossier.

En conclusion l'UNSA Territoriaux souhaite que les missions des agents territoriaux soient enfin reconnues à leur juste valeur et notamment à travers leurs traitements indiciaires.

Le Protocole PPCR doit nous permettre de faire appliquer l'homologie entre les trois versants, l'ensemble des filières, des corps et cadres d'emplois, afin de permettre les mobilités inter fonctions publiques.

L'UNSA Territoriaux souhaite également l'harmonisation des critères d'avancement entre les grades de chaque corps ou cadre d'emplois, entre filières et versants.

La Loi Déontologie a imposé plus particulièrement de nouvelles obligations aux agents territoriaux dans un contexte déjà difficile, les Normes à respecter s'accumulent pour les employeurs territoriaux, ces derniers doivent se doter des moyens humains nécessaires pour les appliquer, les agents territoriaux doivent eux prendre connaissance de l'évolution de leurs droits et de leurs obligations.

L'accès à l'emploi territorial pour les personnes handicapées doit être sans cesse promu et incité auprès des employeurs territoriaux par des bilans et des normes réactualisées. L'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique Territoriale doit être un exemple.

Enfin, le Reclassement des agents territoriaux qui ne pourront plus exercer leurs métiers d'origine sera le défi de l'avenir pour les employeurs territoriaux, l'allongement des carrières et la pénibilité de certaines missions doivent conduire les Administrations territoriales à mettre en place des procédures efficaces pour permettre à ces agents de rester en position d'activité professionnelle en étant formés à d'autres missions.

L'UNSA TERRITORIAUX s'engage par le dialogue social local et national à faire progresser l'ensemble des problématiques territoriales actuelles et à venir, dans l'intérêt des agents territoriaux et du service public territorial.

ANNEXE 6

Contribution de la FA-FPT au rapport du CSFPT « Demain, la Fonction publique territoriale »

En introduction, quelques mots sur la démarche qui a conduit à la réalisation de ce rapport.

C'est sous l'impulsion du Président du CSFPT, Philippe Laurent, que ce rapport s'est imposé comme étant le temps fort de ce début de mandat pour l'ensemble des membres de cette institution.
Les représentantes et représentants des personnels tout comme les membres du collège des employeurs ont unanimement décidé de s'engager dans cette démarche, conscients de l'intérêt qu'elle pouvait représenter pour l'avenir de la Fonction publique de proximité incarnée par la FPT.

S'appuyant sur l'expérience acquise par le CSFPT en matière de dialogue social et rôdés à l'exercice des auto-saisines au sein de chaque Formation spécialisée, les membres du CSFPT ont décidé de confier au Président de la Formation spécialisée numéro 1, présidée par un représentant du collège des employeurs, et à celui de la Formation spécialisée numéro 5, présidée par un membre du collège des organisations syndicales représentatives, en l'occurrence la **FA-FPT**, l'animation du groupe de travail chargé de réfléchir à la fois à la méthode et au contenu de ce rapport.

Dans un premier temps, un travail exhaustif de recensement des préconisations formulées dans l'ensemble des rapports élaborés en auto-saisine au sein du CSFPT a été réalisé.
S'en est suivi toute une réflexion sur le contenu et la présentation définitive du document.

C'est ainsi qu'ont été validés les vingt-deux chapitres qui composent ce rapport, tous déclinés en deux grandes rubriques :

- Contexte et constat
- Enjeux et perspectives.

En parallèle, un comité de pilotage composé de représentantes et représentants des cinq organisations syndicales représentatives dans le versant territorial et de membres du collège des employeurs territoriaux s'est vu confié la mission de valider chacune des étapes d'élaboration du rapport.
Les auditions de Messieurs Deluga, Président du CNFPT, Hiriart, Président de la FNCDG, et Le Goff, Directeur général de l'Administration et de la Fonction publique, ont permis de recueillir des éléments précieux sur la vision développée par chacun d'eux quant à l'avenir de la FPT.

Au final, ce rapport marquera une étape importante pour l'actuelle mandature puisqu'il décline dans la rubrique « Enjeux et perspectives » de chacun des vingt-deux chapitres de véritables pistes de réflexions pour les formations spécialisées du CSFPT.

Comme bien souvent lorsqu'il s'agit d'un travail de prospective, le document final peut paraître assez modeste au regard du titre choisi « Demain, la Fonction publique territoriale » mais nous savons, toutes et tous, combien il est difficile de fédérer autour d'un tel projet, à la fois des organisations syndicales, dont la détermination n'a d'égale que la diversité de leurs analyses, et des employeurs territoriaux confrontés à des réalités de gestion bien différentes selon la taille des collectivités dans lesquelles ils exercent leurs mandats.

Si à la **FA-FPT** nous étions prêts à nous engager beaucoup plus loin sur le chemin de la réflexion concernant l'avenir de la FPT et du service public de proximité, nous considérons que dans le

contexte actuel ce travail unitaire illustre malgré tout et de manière concrète la capacité du CSFPT à faire vivre un dialogue social de qualité, respectueux de l'ensemble de ses acteurs.

C'est à l'aune des travaux qu'il inspirera que ce rapport devra être évalué à sa plus juste valeur !

Les cinq points clés incontournables pour construire la Fonction publique territoriale de demain.

Dans le cadre de sa contribution, la **FA-FPT** a choisi de mettre en avant cinq éléments fondamentaux qui devraient s'imposer prioritairement dans la réflexion sur l'avenir de la Fonction publique.
Loin d'un inventaire à la Prévert, ces cinq points représentent pour la **FA-FPT** LES PRIORITÉS pour préserver et faire évoluer le service public et les droits de ses agentes et agents.

1- La Fonction publique de carrière, clé de voute du parcours professionnel

Signataire de l'accord sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR), la **FA-FPT** considère que toutes les évolutions envisagées dans le domaine de la Fonction publique doivent s'inscrire dans le prolongement de cette notion forte : la Fonction publique de carrière.

C'est sur cette base solide que se construisent aujourd'hui les parcours professionnels en garantissant à chaque fonctionnaire le maintien de son grade tout en offrant aux employeurs publics la possibilité de faire évoluer le métier exercé par chaque agente et agent.

C'est aussi grâce à ce dispositif que la prise en compte des besoins en matière de reconversions professionnelles, en lien avec des notions comme la pénibilité par exemple, pourra s'envisager dans le plus grand respect des personnes concernées.

2- Le statut : des droits pour les agents, des garanties pour les usagers

C'est parce que la Fonction publique repose sur des règles spécifiques que le statut doit continuer à s'imposer dans l'organisation du service public.
Que ce soit d'un point de vue déontologique ou éthique, les agentes et agents publics exercent leurs missions dans un cadre précis qui définit à la fois leurs devoirs et leurs obligations, tant vis-à-vis des usagers que des employeurs publics.

Leur indispensable neutralité, le respect des règles fondamentales en matière de laïcité, la prise en compte de chaque citoyenne et citoyen selon ses propres besoins en-dehors de toute considération économique sont autant d'éléments qui régissent l'action des fonctionnaires au sein de notre société et qui plaident pour un renforcement des règles statutaires.

Parce qu'une collectivité territoriale, un hôpital ou une salle de classe ne se gère pas selon les mêmes logiques que celles qui prévalent dans le secteur privé, notamment en matière de rentabilité destinée à générer des profits redistribués à l'actionnariat, les règles définies par le statut qui excluent tout intéressement en matière de rémunération sont au cœur même des missions de service public.

Véritable rempart contre la précarité, c'est au travers du renforcement du statut de la Fonction publique que pourra s'envisager l'intégration des quelque 20 % de contractuels-les présents dans les trois versants.

Un plan d'intégration des quelques 900 000 personnes concernées, dont plus de 370 000 dans le versant territorial, associé à la fin du dispositif de contractualisation dans la Fonction publique représente pour la **FA-FPT** l'une des priorités pour ces toutes prochaines années.

3- La prise en compte de la pénibilité, ou comment placer l'être humain au cœur de la réflexion sur la gestion des personnels.

Parmi tous les éléments qui distinguent la gestion des personnels du secteur privé de ceux du secteur public, le taux d'emploi des séniors demeure l'un des faits les plus marquants.
Avec un taux d'emploi des séniors proche de 99 % dans le secteur public -pour mémoire, ce taux n'est que de 49 % dans le secteur privé- les employeurs publics démontrent que le maintien en activité des séniors peut s'inscrire dans une démarche de gestion des personnels respectueuse des femmes et des hommes jusqu'à la fin de leur carrière.

Pour autant, avec un pourcentage d'agentes et d'agents âgés de plus de 50 ans supérieur à 37 %, dont plus de 75 % en catégorie C, le versant territorial de la Fonction publique est confronté à un véritable défi du point de vue de la gestion des âges.

Hormis pour celles et ceux qui bénéficient d'un classement en catégorie dite active -soulignons au passage que 45 % des agentes et agents du versant territorial et 27 % dans le versant hospitalier classés dans cette catégorie font valoir leurs droits à la retraite après l'âge de 60 ans- trop d'agentes et d'agents publics sont de fait exclus d'une prise en compte effective de la pénibilité de leurs missions.

Sur ce point, que dire des filières spécifiques comme les sapeurs-pompiers professionnels qui sur-cotisent à la CNRACL tout comme leurs employeurs (à hauteur respectivement de 3,8 et 3,6 %) et qui sont contraints, pour bénéficier de leurs droits pourtant financés par prélèvements directs, à être maintenus dans leur emploi jusqu'à la fin de leur carrière ?

La situation qui a conduit les infirmières et les infirmiers à renoncer à leur classement en catégorie active en échange de leur classement en catégorie A est en tout point scandaleuse.
Combien d'agents-tes territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), de fonctionnaires de la filière technique, d'aides-soignantes, de personnels confrontés à de réels phénomènes d'usure au travail physique ou psychologique sont aujourd'hui exclus de toute prise en compte de la pénibilité qu'ils subissent ?

Pour la **FA-FPT**, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité intégrant des critères de pénibilité spécifiques à la Fonction publique est une urgence.

Les éléments repris supra relatifs à la Fonction publique de carrière renforcent la possibilité de mettre en place un véritable dispositif de reconversion professionnelle efficace et adapté à la réalité de la démographie des emplois publics.

4- La protection sociale complémentaire : un enjeu de santé publique.

Au moment où le gouvernement vient de mettre en place le principe d'une participation obligatoire des employeurs du secteur privé à la protection sociale complémentaire de leurs salariés, la **FA-FPT** considère que ce dispositif doit impérativement être transposé à la Fonction publique.

Parce qu'il s'agit là d'un dispositif de santé publique permettant à chaque agente et chaque agent d'accéder aux soins en toute équité, la **FA-FPT** considère qu'il y a urgence à légiférer sur cette question !

Engagée aux côtés des organisations syndicales représentatives et des mutuelles regroupées au sein de la Mutualité Fonction Publique (MFP), la **FA-FPT** soutiendra toutes les actions visant à ouvrir des

droits à la protection sociale complémentaire Santé et Prévoyance, à l'ensemble des agentes et agents publics.
S'il est un domaine où la libre administration des collectivités locales doit trouver ses limites, c'est bien dans celui qui concerne la santé des personnels.

La protection sociale complémentaire doit trouver sa place dans le dispositif du socle commun de garanties statutaires et sociales, dispositif proposé par la **FA-FPT** et qui s'inscrit dans le cadre de l'harmonisation et de la portabilité des droits des agentes et agents publics.

5- Les Outre-mer méritent bien une égalité réelle.

Dernier point essentiel qui représente aux yeux de la **FA-FPT** une réelle priorité pour la Fonction publique de demain, l'extension à l'ensemble des départements et régions d'Outre-mer de la démarche entreprise pour Mayotte en matière d'accès à une égalité réelle.

Que ce soit dans le domaine de la précarité (25 % d'agents titulaires dans le versant territorial à la Réunion) ou de l'égal accès aux soins (taux de mortalité infantile pour 1000 naissances en 2012 : 9,2 en Guyane, 9,9 en Guadeloupe, 16,1 à Mayotte, 3,3 en métropole) les Outre-mer font hélas figure de parents pauvres en matière d'égalité réelle.
En coordonnant les travaux de la Formation spécialisée numéro 5 qui ont permis la publication du rapport consacré à « Mayotte : les oubliés de la République », la **FA-FPT** s'est engagée avec détermination pour dénoncer les injustices qui sévissent encore aujourd'hui dans des départements pourtant concernés au même titre que ceux de métropole par la devise « Liberté, Égalité, Fraternité » !

Pour la **FA-FPT**, les usagers des services publics ultra-marins tout comme les agentes et agents de ces mêmes services publics n'ont pas à subir les conséquences de la spécificité liée à leur éloignement géographique.

En guise de conclusion

Parce que le service public représente aux yeux de la **FA-FPT** une richesse collective accessible à tous, nous considérons qu'il est plus que jamais nécessaire de défendre l'idée selon laquelle l'accès aux soins, aux services sociaux, à l'éducation ou à la culture doit pouvoir s'envisager dans le cadre d'une démarche solidaire où même les plus démunis sont pris en compte au regard de leurs besoins et non de leurs moyens.

Pour permettre aux agentes et agents de la Fonction publique de répondre au mieux à cette mission, il est essentiel de leur garantir des conditions de travail à la hauteur de leur engagement.

C'est tout le sens de l'engagement syndical de la **FA-FPT**.
Un engagement Autonome, Solidaire et progressiste !

ANNEXE 7

Audition de Monsieur Thierry LE GOFF
Directeur général de l'Administration et de la fonction publique
Jeudi 10 mars 2016

Bruno COLLIGNON accueille M. LE GOFF, en le remerciant d'avoir accepté l'invitation du CSFPT, il souligne l'importance de cette audition dans le cadre de la réflexion sur l'avenir de la fonction publique territoriale et présente les membres des formations spécialisées du CSFPT.

M. LE GOFF introduit son intervention en effectuant une présentation générale de l'activité de la DGAFP, pour l'ensemble des trois versants.

Ce bilan peut être découpé en deux moments :

- Ce qui a conduit et guidé l'action de Madame LEBRANCHU, Ministre de la Fonction Publique précédente, et ses réalisations depuis 3 ans (I)
- L'avenir, les chantiers importants (II)

I SUR LE BILAN,

1. M. LE GOFF rappelle la volonté de son administration de renforcer l'unicité des trois versants et d'accentuer les points de convergence, plutôt que de cultiver des spécificités, mais sans pour autant nier les différences.

Ainsi, dans le champ statutaire, la DGAFP a cherché à rapprocher et simplifier la gestion de la catégorie B (NES); un autre exemple est le grand chantier « PPCR », qui est un chantier de repositionnement global des cadres statutaires les uns vis-à-vis des autres pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique

Cette démarche s'inscrit dans la durée, il s'agit de rendre plus logiques et cohérentes les bornes indiciaires entre tous les cadres d'emplois et les corps.

Un autre exemple de convergence se situe dans la conduite de l'agenda social qui aborde les sujets concernant les trois versants de la Fonction Publique, et qui donne lieu à de la concertation, voire à la négociation d'accords.

Puis, M. LE GOFF évoque le champ d'attribution du Conseil Commun de la Fonction Publique vis-à-vis des autres conseils supérieurs, qui doit être clarifié.

Il cite le projet de décret « primes – points d'indice » qui selon lui, aurait dû être logiquement plutôt présenté au Conseil Commun. Pourtant le droit positif actuel impose une présentation préalable au CSFPE, mais pas dans les deux autres Conseils supérieurs.

Il ajoute toutefois que, dans le projet de loi déontologie, figure la disposition que le Conseil Commun sera désormais compétent pour toute question modifiant des dispositions législatives ou règlementaires intéressant deux versants sur trois, et non trois sur trois comme actuellement.

Sur l'unicité des trois versants de la fonction publique

M. LE GOFF rappelle que l'évolution des compétences et les transferts de missions entre l'Etat et les collectivités territoriales renforcent la nécessité de conforter la cohérence de la gestion des ressources humaines, de favoriser la mobilité globale pour l'ensemble des agents publics.

Il estime que les freins statutaires sont plus limités qu'auparavant, ils sont parfois dus à une approche « culturelle » des employeurs, pour certains cadres d'emplois, ou filières ou corps, mais le développement de la mobilité est un objectif fort de la DGAFP et des orientations ministérielles.

Dans cet esprit de rapprochement des trois versants M. LE GOFF cite les exemples de PPCR, le projet de loi déontologie, et les accords signés.

2. Les apports du texte PPCR dans le sens d'une plus grande uniformité sont notamment :

- le choix d'un système unique des règles d'avancement et de passages d'échelons
- le Décret « primes point », qui intéresse les trois versants
- la construction de cadres statutaires communs, dans une logique inter fonction publique

3. Le projet de loi déontologie

Il s'agit des règles communes aux trois versants sur certaines questions fondamentales concernant les fonctionnaires. Certaines questions seront à trancher en CMP, ainsi la question des sanctions disciplinaires. Thierry Le Goff reconnaît que la vision de l'Etat n'est pas forcément partagée, ni par les employeurs locaux ni par les parlementaires.

4. Les accords signés.

- Santé et sécurité au travail, RPS, conditions de travail : depuis 10 ans, on assiste à une progression phénoménale de la prise en compte de ces sujets dans l'ensemble des trois versants. Leurs représentants ont été associés à la négociation des protocoles d'accord, ce qui a contribué à diffuser une meilleure connaissance de ces questions.
- La question de la pénibilité. Pour l'Etat, les catégories actives répondent en partie à cette prise en compte de la pénibilité. Mais M. LE GOFF souligne le fait que ce sujet devrait être repris dans son ensemble, sachant que les collectivités emploient un très grand nombre d'agents de catégorie C, plus exposé à des travaux pénibles, sur un plan physique.

II L'avenir, les chantiers importants

Pour l'avenir, M. LE GOFF définit deux axes importants :

1 Une stabilité du cadre statutaire à rechercher

Le statut offre un cadre large, sa souplesse est réelle ; des réformes statutaires permanentes créent cependant une relative instabilité, parfois des déséquilibres, une forme de « dévoiement » des principes généraux du droit de la fonction publique, qui nuit à sa visibilité générale et à son efficacité. Les modifications statutaires rapprochées doivent être limitées.

C'est pourquoi, le protocole « PPCR » propose une vue d'ensemble, pour inscrire cette évolution dans la durée, qui permet d'inscrire les statuts dans une vision globale de la gestion des ressources humaines.

2 Les chantiers à venir, dans le respect de cette stabilité :

La mobilité des agents publics : développer et améliorer la BIEP, le portail de la fonction publique, création de postes de « conseillers mobilité – carrière » dans les ministères, renforcement des plates formes régionales RH.

Cela doit permettre aussi de limiter les recrutements des contractuels, en favorisant la mobilité entre les corps et cadres d'emplois.

La question de la diversité, l'exemplarité que doit montrer la Fonction publique pour mieux refléter la réalité de la société française :

- égalité professionnelle Femmes/Hommes
- encouragement à l'obtention du label « diversité »
- classes préparatoires intégrées dans le cadre des écoles de service public
- le concours reste le mode privilégié de recrutement, mais ne permet pas totalement d'atteindre l'objectif d'une plus grande diversité.
- rechercher, inventer des solutions nouvelles pour favoriser la diversité

3 Les conditions de travail, l'organisation du travail

- L'impact de la réforme territoriale sur les questions d'organisation, de management, de la gestion des mobilités au sein d'aires géographiques et politiques reconfigurées et très élargies est réel et très important.

- La formation et le développement des compétences des agents publics des trois versants au sein de ces nouveaux territoires, appelle sans aucun doute, et de plus en plus, des formations communes ENA/INET, IRA/INSET , le cas de l'ENSSIB est également intéressant.
- Le management public doit renforcé et épaulé. A l'heure actuelle, compte tenu des grandes restructurations territoriales, les cadres de l'Etat et des administrations déconcentrées sont en première ligne et leurs besoins doivent être mieux pris en considération avant qu'ils ne s'épuisent.

Bruno COLLIGNON remercie M. LE GOFF et souhaite, avec son accord, que son intervention soit annexée au LIVRE BLANC.

Bruno COLLIGNON rappelle les éléments forts de l'intervention de M. LE GOFF.

- Unicité dans le respect des trois versants : valorisation du conseil commun et une meilleure synchronisation avec les trois autres conseils.
- La mobilité, les passerelles entre les trois versants, mais aussi entre le secteur public et le secteur privé.
- Les sujets qui suscitent des questions : notamment les modifications des règles disciplinaires dans le cadre du projet de loi déontologie.
- Le tropisme encore marqué de l'Etat, avec une prise de conscience des différences avec les deux autres versants.

Sur les chantiers à venir :

- Sur la démarche de changement, il faut rappeler que l'implication des agents suffisamment en amont, dans le cadre d'une concertation organisée, permet de mieux atteindre les résultats visés ; cela évite parfois les conflits, en particulier dans le cadre de la réforme territoriale.
- La question de la « pénibilité », dans le cadre des reconversions professionnelles, est un enjeu fort pour les collectivités, qui emploient 76% d'agents de catégorie C. la question sensible du « compte personnel d'activité » (CPA) également.

INTERVENTIONS DES MEMBRES DE L'ASSEMBLEE

Yvan VIALETTES (CGT) exprime le sentiment de déclassement de la part des fonctionnaires, du fait d'attaques politiques récurrentes, ce sentiment étant accentué par une individualisation excessive des carrières et dans la gestion des ressources humaines, au détriment du renforcement des droits collectifs et statutaires.

Les points de divergence entre l'Etat et les collectivités territoriales sont encore marqués, en particulier entre les collectivités :

- Rémunérations disparates, à qualification équivalente, en raison de la liberté des autorités territoriales de fixer leur régime indemnitaire, ce qui crée une inégalité de fait avec la FPE, et entre les collectivités riches et celles pauvres.
- Sur la diversité et l'accès à la FP : la diversité est mieux prise en compte dans les collectivités grâce à la possibilité du recrutement direct des catégories C.

M. LE GOFF répond que l'individualisation est une réalité globale de la société et que, dans ce contexte, la fonction publique doit s'appuyer sur ses principes fondamentaux et les défendre, tout en s'adaptant à la société. Les nouvelles générations ont d'ailleurs une vision différente de la ligne de partage « collectif/ individuel ». Ces nouvelles générations expriment une demande de gestion plus individuelle; alors qu'une grande partie de l'activité de la gestion des ressources humaines demeure collective. Le suivi individuel est encore trop réduit, alors que les attentes sont fortes.

Il indique également que l'accélération du rythme et du temps politique crée une pression supplémentaire sur l'action de l'administration.

Sur la question de la pénibilité, un rapport est demandé à l'IGA, afin d'établir notamment une « cartographie de la pénibilité ».

En fonction du calendrier institutionnel et politique, M. LE GOFF pense que le temps est peut-être trop court d'ici 2017 pour aboutir à des propositions précises sur ce sujet.

Des discussions et une concertation sur le thème de la sécurité et la santé au travail se poursuivront d'ici la fin de l'année.

Christophe LEVEILLE (FO) intervient pour exprimer sa réserve sur la réalité de la mobilité de certains cadres d'emplois territoriaux, notamment ceux de la police municipale

Il interroge également M. LE GOFF sur la contradiction entre les ambitions légitimes de développer la formation professionnelle, alors qu'une décision récente a amputé le budget du CNFPT à partir de 2016.

M. LE GOFF répond que, pour ses fonctionnaires, l'Etat ambitionne d'avoir une vision globale sur l'offre de formation continue, actuellement disparate et éclatée, ce que souligne régulièrement l'Inspection Générale des Finances. Il ne peut répondre sur le sujet spécifique du CNFPT, n'ayant pas une connaissance précise du dossier.

Il met en avant la logique de la formation des agents publics, éléments du parcours professionnel, pour favoriser le développement des compétences. La mise en place des plans de formation est un objectif important, il s'agit d'aller au-delà des offres « catalogues ».

Madame GRONNER insiste sur la formation initiale qui devrait être unifiée ou tout du moins rapprochée entre les trois versants ce qui à terme favorisera la mobilité.

Jean-Claude HAIGRON (collège employeur) partage le point de vue de M. LE GOFF sur la nécessité de stabiliser les évolutions statutaires : le statut n'est pas un carcan, son usage est aussi adapté à la gestion des situations individuelles, lorsqu'il est intelligemment sollicité.

Il rappelle également que l'harmonisation des pratiques de gestion statutaires est facilitée par l'activité des Centres départementaux et interdépartementaux de Gestion dont les missions de mutualisation et de coordination sont déterminantes, compte tenu de la taille très différente des collectivités.

Il faudra aussi compter avec les fusions-regroupements des EPCI, qui apporteront une meilleure visibilité et de cohérence.

Sur la question du manque de la prise en compte de la diversité au sein de la fonction publique, M. HAIGRON fait remarquer que cette situation est moins fréquente dans les collectivités territoriales, avec trois quart d'agents de catégorie C, et de nombreux recrutements directs.

A propos du projet de modifier les règles de passage en conseils de discipline pour les exclusions temporaires de trois jours sans traitement, il estime qu'il ne faut pas forcément casser ce qui fonctionne bien, les sanctions statutaires sont plus efficaces si l'on emploie le risque d'une retenue sur salaire, sans entrer dans le système des conseils de discipline. A défaut, il estime que cela pourrait créer une aggravation et un durcissement des conflits, actuellement souvent résolus au sein de la collectivité.

Il convient aussi de ne pas mettre les élus en porte -à -faux, en conservant le principe de la présidence par un juge administratif, car un élu ne peut pas être juge et partie dans sa collectivité. Cette situation inconfortable vis-à-vis de leurs pairs est aussi à considérer.

M. LE GOFF reconnaît que l'organisation des principes disciplinaires a sa propre logique et sa cohérence dans la FPE et la FPT.

A ce moment du débat, il confirme que la question n'est pas encore tranchée cela et qu'elle le sera en CMP parlementaire prochainement.

Yvan VIALETTES (CGT) prend la parole pour faire remarquer que dans certaines collectivités territoriales, l'emploi excessif de la sanction d'exclusion de trois jours par certains élus, doit être bordée par une garantie du conseil de discipline afin d'accorder une réelle protection aux agents.

Il évoque également une des conséquences de la loi NOTRe qui ne prévoit qu'un seul conseil de discipline dans chacune des treize nouvelles régions.

S'agissant de la région LANGUEDOC ROUSSILLON–MIDI PYRENEES, il s'agit de couvrir un territoire de 13 départements. Il va s'ensuivre une grande difficulté de fonctionnement de cette institution, tant d'un point de vue de quorum que de distances de déplacement très importantes pour l'ensemble des membres de ces instances et des agents. Des difficultés sont donc prévisibles. Il vaudrait mieux maintenir un conseil de discipline sur le territoire de l'ancienne région.

M. LE GOFF précise que la DGCL se préoccupe de ce sujet.

Karim LAKJAA (CGT) conforte le point de vue de son collègue et complète son propos en précisant que dans sa région, le Grand Est, qui comprend 150 000 fonctionnaires, la CGT pouvait compter sur 16 représentants au sein des conseils de discipline de recours. Aujourd'hui, ce chiffre est ramené à 6 agents pour le même territoire, en application de la loi NOTRe.

Il évoque ensuite les conséquences de la fusion programmée des intercommunalités en 2017 : cette situation va entrainer des changements d'employeurs pour de nombreux agents, les conditions de travail vont être bouleversées. A court terme, la création de services communs et mutualisés peut engendrer de l'efficacité, mais comporte également un risque de dégradation des conditions de travail, notamment par un accroissement de la productivité, la dispersion des services et l'éloignement géographique.

M. LE GOFF répond en évoquant la situation propre à l'Etat.

Le 29 février dernier, une réunion a été organisée sur le thème de l'accompagnement RH pour les agents des services régionaux de l'Etat qui connaissent également ces difficultés. Les différents correspondants constatent une grande fatigue de la part des cadres, qui passent beaucoup de temps en déplacement pour rencontrer leurs équipes. Il convient donc d'inventer et de mettre rapidement en place de nouveaux modes de travail, d'aller vers des aménagements pertinents pour une nouvelle organisation de travail, plus de responsabilisation des différents niveaux et de revoir les circuits hiérarchiques. L'Etat s'est donné trois ans pour finaliser la réforme territoriale.

Karim LAKJAA (CGT) pose la question de la place du management dans la réorganisation territoriale actuelle. Il précise que cette dispersion est porteuse d'un risque de dilution des responsabilités, et que ce sujet est une difficulté pour l'encadrement mais aussi pour les agents encadrés. Il fait référence à une étude de l'Observatoire Social de la MNT, (instance de recherches et d'étude de la Mutuelle Nationale Territoriale) sur ce sujet.

Le tour de table étant achevé, M. Bruno COLLIGNON clôt cette réunion et remercie M. LE GOFF et l'ensemble des participants

ANNEXE 8

Audition de Monsieur FRANCOIS DELUGA, Président du CNFPT

Mr HAIGRON accueille et remercie Mr François DELUGA et lui rappelle les objectifs du Livre Blanc, ainsi que l'intérêt pour le CSFPT de ces auditions.

Mr DELUGA remercie le CSFPT pour cette invitation et aborde ensuite les thèmes des questions proposées :

Sur la base des 46 propositions publiées en 2012, Mr DELUGA indique que certaines sont déjà en cours de mise en œuvre et que de son point de vue, même si certains thèmes semblent plus détaillés, il lui paraît que les sujets suivants pourraient prendre place dans la réflexion conduite par le CSFPT.

Il s'agit des thèmes suivants ;

- ✓ **Le congé de reconversion/ pénibilité, qui a été l'objet d'un colloque le 4 juillet 2014,** pour lequel Mr DELUGA propose de reprendre certaines propositions, notamment la possibilité d'une contractualisation entre le CNFPT, l'agent et la collectivité
- ✓ Une expérimentation est en cours dans certaines collectivités volontaires. sur la base d'un financement par la collectivité qui prend en charge le traitement de l'agent.
  L'accent est mis sur les catégories C des emplois techniques, les carrières non complètes, les personnels féminins.
- ✓ Sur la mobilité inter fonction publique, le CNFPT a fait des propositions portant sur la publicité des vacances de poste au sein d'une bourse - portail unique regroupant l'ensemble des offres d'emploi des 3 fonctions publiques.
- ✓ Déclinaisons sur le plan de formation : actuellement, il s'agit d'une obligation dépourvue de sanction, le taux est très faible taux pour les petites et les moyennes Collectivités, le CNFPT pourrait se positionner sur des formations à la condition qu'un plan de formation existe au préalable.
- ✓ La question d'un statut identifié pour le CSFPT reste d'actualité.
- ✓ La collecte des informations dans le cadre des déclarations sociales des collectivités est également un thème actuel. A ce jour, il n'existe pas de modèle unique, ce qui génère des difficultés pour la collecte et l'analyse des données par l'observatoire de la Fonction Publique. On constate un retard de deux ans entre la collecte et les publications. Le CNFPT a adressé des propositions à la DGCL depuis 2 ans.
  Selon Mr DELUGA, un portail unique d'entrée de saisie et de gestions états DAS permettrait de raccourcir les délais et de récupérer les données avec des analyses en année N+1. Me DELUGA précise également que ces statistiques constituent un outil déterminant pour répondre aux critiques et objections permanentes sur la Fonction Publique Territoriale.
- ✓ A propos du Livret individuel de formation, en particulier sous sa forme « papier », Mr DELUGA déplore son faible déploiement.
  Il propose que le CNFPT puisse porter les LIF des agents qui effectuent une formation, soit 960 000 agents en 2015.
  La question de la gouvernance de l'ENSOSP est également abordée. Selon Mr DELUGA, la formation des officiers supérieurs de la FPT est le dernier volet qui ne soit pas intégré au sein du CNFPT.

Alors que les collectivités financent 80 % de son financement, leur représentativité est de 20 % au sein des instances électives de cette école.
Malgré une position unanime du conseil d'administration du CNFPT (élus et représentants des personnels) ce dossier ne connaît pas d'évolution.

- ✓ La Gestion de la carrière des officiers colonels de sapeurs - pompiers : Mr DELUGA regrette que cette formation s'opère en en vase clos. La formation opérationnelle de très bon niveau, devrait être accompagnée par un volet de formation managériale de haut niveau qui pourrait être enseignée à l'INET.
  Ce recentrage permettrait une plus grande cohérence dans la vision territoriale et apporterait de nombreux avantages pour le management global.
- ✓ Sur le thème de l'apprentissage : dans un contexte de fort renouvellement des personnels, à la suite des départs en retraite et des objectifs d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, l'apprentissage dans les collectivités territoriales est un support idéal pour l'intégration des jeunes, des publics fragiles ou éloignés de l'emploi.
  L'objectif du CNFPT est d'accentuer les objectifs d'insertion, dans la promotion des valeurs républicaines.
  François DELUGA rappelle que le déficit des CFA est financé par des subventions d'équilibre par les régions, alors qu'il y a une carence d'apprentis dans la FPT.
  Le CNFPT a engagé plusieurs expériences de CFA hors les murs et réaffirme sa volonté de poursuivre la démarche, par notamment les offres de formation ciblées sur l'apprentissage, pour des métiers ciblés, par des montages de financements depuis plusieurs années.

Mr DELUGA expose ensuite son point de vue concernant les deux rapports de l'IGA sur la formation des personnels territoriaux et sur les conséquences de la loi de février 2007 pour le CNFPT et les centres de gestion.

- ✓ Ces deux rapports lui semblent positifs pour le CNFPT,
- ✓ Sur la création de classes préparatoires intégrées pour les concours d'attaché ou d'administrateur, le président du CNFPT relève une incompréhension du système territorial du point de vue de l'Etat pour le positionnement sur le concours d'administrateur , car selon lui, l'intégration est déjà actée, en raison de la mission de l'INET, qui accueille la formation de presque tous les lauréats des concours A+ territoriaux, toutes filières confondues (sauf sapeurs-pompiers)
- ✓ Il se déclare favorable aux classes intégrées sur le concours d'attaché – problème juridique de fond, pas d'utilisation du 1% conforme aux textes, puisque la cotisation doit financer la formation des agents territoriaux, et non la formation des candidats. Il considère que, tel que proposé, le cadre n'est pas applicable.
- ✓ Sur les reçus collés : Mr DELUGA évoque étude sur la totalité des lauréats qui fait apparaître qu'une partie des candidats est sur d'autres projets, une partie est très peu mobile, une dernière partie, peu nombreuse rencontre de réelles difficultés
  Selon lui, la réponse se situe dans l'accompagnement des lauréats.

Sur le sujet de la réforme territoriale et de l'adaptation de l'offre de formation :

Mr DELUGA précise que le CNFPT a établi une proposition pour chaque métropole, il s'agit d'un plan de formation sur mesure.

Sur les schémas départementaux de Coopération Intercommunale : dans le prolongement de la dernière phase en février – mars 2016 : le CNFPT est adaptable aux besoins ajustés sur du sur-mesure dans le cadre de son plan de formation spécifique

Sur les nouvelles intercommunalités et les effets de la loi N.O.T.R.E : le CNFPT met l'accent sur l'élaboration en priorité d'un plan de formation, avec la collaboration soutenue du CNFPT.

MR DELUGA expose ensuite une orientation importante de l'offre de formation, sous la forme d'une approche globale des besoins de formation : il s'agit de passer d'une offre annuelle à une offre permanente et glissante, en conservant un support « classique » mais se dotant également d'une capacité à proposer une réponse permanente.

QUESTIONS POSES PAR LES MEMBRES DE LA FS1 ET DE LA FS5 DU CSFPT :

Un représentant de la CGT interroge Mr DELUGA sur la position du CNFPT concernant la durée des formations initiales A et B. Sont-elles maintenant suffisantes ? :

Réponse :

Dans le contexte de réduction du taux de la cotisation perçue par l'établissement, il est proposé de renforcer les formations en présentiel mais aussi d'offrir un prolongement par des formations à distance, pour ajouter une période de formation complémentaire.

Le Coût du doublement est estimé à 3 millions d'€ pour le présentiel

La formule à distance permet de compléter le doublement en présentiel et de diminuer les coûts,

Un représentant de la CGT interroge Mr DELUGA sur l'avenir des instituts dans le contexte de restriction budgétaire lié à la baisse du taux de la cotisation.

Réponse :

Depuis le 17 décembre, la décision définitive de baisse de 0,1 point de la cotisation entraîne une baisse de produit de la cotisation de 35 millions, alors que le programme de formation est validé depuis septembre 2015.

En 2016, la marge de manœuvre se trouve dans la consommation du fonds de roulement, et de l'ouverture d'une ligne de trésorerie pour compenser les

En 2017, si le taux de 1% n'est pas rétabli, la marge de manœuvre financière devra être trouvée dans le budget formation.

Le manque de recette en 2015 correspond à 30% de l'offre de formation

En aucun cas, les INSET seront impactées par les effets de la diminution de la cotisation.

Un représentant de la CGT évoque les écarts dans l'effort des collectivités pour la formation de leurs agents ; le seuil de 1% crée une inégalité entre les grandes et les petites Collectivités, dont l'effort formation est souvent lié à l'offre du CNFPT

Réponse :

La gratuité de certaines formations, anciennement payantes, a augmenté l'attractivité des formations CNFPT, en particulier les formations sur la sécurité. Leur coût est de 17,6 M€

L'effort moyen de formation des collectivités territoriales est d'environ 2%, on constate depuis plusieurs années que le CNFPT récupère « des parts de marché » chaque année.

La mission du CNFPT est essentielle, puisqu'elle mutualise l'effort formation au profit des agents des petites collectivités.

Question d'un membre de la CGT sur l'évolution du périmètre des délégations régionales à la suite de la création des 13 régions.

Réponse :

L'objectif de l'établissement est de poursuivre la territorialisation des formations, vers les bassins d'emplois publics territoriaux.

Il n'y aura pas d'impact sur les implantations des délégations régionales, mais le CNFPT réfléchit à un changement de nom pour les délégations régionales concernées par les fusions, et envisage également de désigner une Direction Régionale pilote pour région.

Question d'un membre de la CGT sur l'apprentissage

Mr DELUGA rappelle que l'apprentissage est une compétence régionale, et que le CNFPT est très actif avec plusieurs CFA.

Sur la question du financement par le CNFPT, Mr DELUGA rappelle que le CNFPT ne cotise pas à la taxe d'apprentissage, mais qu'il apporte une contribution en personnel et en matériel dans le cadre des formations concernées.

Question d'un membre de la CGT sur la question de la compétence pour l'organisation des concours de catégorie A – position du CNFPT

Réponse : Mr DELUGA pense qu'il faut de la stabilité, dans les textes, les institutions et les politiques menés. Un bilan sur les conséquences de la loi de 2007 est programmé, la baisse du nombre de sessions de concours doit également refléter les perspectives de création de postes par les collectivités, pour éviter les reçus-collés évoqués précédemment.

Mr DELUGA exprime toutefois son inquiétude à propos du projet de loi déontologie dans la fonction publique, à propos du rattachement de l'Observatoire de la Fonction Publique aux centres de Gestion.

Question de Mr HAIGRON sur la transformation de la FNCDG en Etablissement Public National.

Mr DELUGA cite le rapport de l'IGA relatif aux conséquences de la loi de février 2007 sur les centres de gestion et sur le CNFPT.

Il s'interroge sur l'intérêt d'un échelon national, car selon lui, les centres de gestion représentent un échelon de proximité, pour la gestion des personnels, avec des ressources et une représentation locale

La proposition d'une coopération régionale entre le CNFPT et les centres de gestion lui semble la seule réaliste à la condition d'une volonté politique partagée.

Question d'un représentant de la CFDT sur les réflexions de l'Etat concernant les regroupements de formations inter fonctions publique – est ce que le CNFPT envisage des actions en ce sens ?

Mr DELUGA répond que des actions de formation communes sont déjà organisées dans certaines délégations avec des écoles de l'Etat, l'ENA dispose d'un partenariat actif avec l'INET…

Mr DELUGA fait part de son avis sur la vision de l'Etat à propos de la mutualisation, qui rencontre des difficultés avec ses établissements de formation, alors que cette mutualisation existe, à travers le CNFPT, puisque celui-ci accueille tous les publics territoriaux.

Il cite les rapprochements de certaines formations par l'Etat, IRA/CAF par exemple, dans le cadre de la politique publique « RSA ».

Questions d'un représentant de la CGT sur les reçus – collés et la création d'un statut d'élèves pour les lauréats au concours d'attaché.

Réponse :

François DELUGA évoque dans sa réponse le cadre de la libre administration des collectivités territoriales et le coût de cette proposition.

Il renvoie à sa réponse précédente sur les reçus-collés.

Commentaires de Bruno COLLIGNON, président de la FS5

Bruno COLLIGNON fait remarque la convergence entre les questions prioritaires du livre blanc et l'intervention très dense de Mr DELUGA ; Il insiste également sur l'enjeu stratégique des questions de pénibilité et d'allongement de la durée des carrières.

Concernant l'âge des départs en retraite, il évoque la comparaison entre public/privé à l'avantage de la Fonction Publique, qui accompagne plus longtemps ses agents jusqu'à l'âge légal du départ en retraite, mais fait remarquer que cet accompagnement a un coût, et des enjeux de gestion prévisionnelle des personnels qui touchent toutes les collectivités.

Le vieillissement des agents de la FP pose la question du maintien sur les emplois et du sujet du reclassement dans le cadre de l'allongement des carrières.

Messieurs HAIGRON et COLLIGNON remercient Mr DELUGA pour sa disponibilité et la qualité des échanges.

Le président du CNFPT remercie l'ensemble des participants et précise qu'il reste à leur disposition pour répondre à leurs éventuelles questions écrites dans le prolongement de cette réunion.

ANNEXE 9

Audition de Monsieur Michel HIRIAT
Président de la FNCDG

Jeudi 10 décembre 2015

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

La Bourse inter-Fonctions Publiques

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

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

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

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

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

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

La mobilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<u>Le renforcement des démarches de GPEEC en y associant le Centre de Gestion</u>

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

- visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la structure (en termes d'effectifs et de

compétences) en fonction d'un plan stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés
- impliquant les agents dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le respect de certaines spécificités de la FPT

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

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

2. Les modes de recrutement

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

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

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

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

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

Toutefois, ce mode de recrutement dans son état actuel :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La réforme des concours de la filière médico-sociale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le développement des modes de recrutement alternatifs aux concours comme l'apprentissage

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

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

Il paraît donc nécessaire de revoir ces règles de financement.

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

Un nombre d'organisateurs de concours plus limité

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

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

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

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

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

Elle aurait pour objectif :

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

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

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

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

L'absentéisme moyen tous concours/examens professionnels organisés par les CDG est de 28 %
Le coût moyen par absent est de 10,39€, ce qui représente une charge non négligeable quand près de 500 ou 800 personnes ne se présentent pas à une opération.

Les données prises en compte pour définir le coût de l'absentéisme sont:
- les coûts des locations des salles superflues en raison de l'absentéisme

- les coûts directs (surveillants, responsables de groupe, frais de déplacement et de restauration, location de tables, reprographie des sujets)
- les autres coûts : instruction du dossier, convocations…

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

Les listes d'aptitude

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

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

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

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

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

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

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

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

A trois reprises en moins de 20 ans (loi du 16 décembre 1996, loi du 2 janvier 2001 et loi du 12 mars 2012), le Parlement s'est attaché à encadrer les

conditions de recours à des agents non titulaires dans les trois fonctions publiques et à offrir aux agents non titulaires des possibilités d'y être intégrés.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. La mise en œuvre du dossier individuel dématérialisé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. La santé au travail

La pénurie de médecins de prévention

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent recourir, pour la visite d'aptitude physique préalable à la nomination d'un fonctionnaire ou à

l'engagement d'un agent non titulaire, à un médecin généraliste agréé par le préfet.

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

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

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

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

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

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

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

En vertu du décret n°2008-244 du 7 mars 2008, un docteur en médecine en possession de l'autorisation d'exercer ne peut pratiquer la médecine du travail que s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail
- être titulaire du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail
- avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail prévu aux 2ème et 8ème alinéas de l'article 9 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991
- avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n°98-535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

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

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

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

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

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

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

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

Avaient été formulées les propositions suivantes :

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

- continuer à ouvrir le numerus clausus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La réforme du temps partiel thérapeutique

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

plein pour la détermination des droits à l'avancement, à la retraite et à un nouveau congé de maladie.

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

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

La mise en œuvre d'un bilan de carrière

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

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

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

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

6. La gestion des FMPE

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

Dans le cadre des dispositifs relatifs aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi prévus par la loi statutaire du 26 janvier 1984, la FNCDG,

est favorable à un arrêt définitif de la prise en charge par le CDG ou le CNFPT lorsque l'agent remplit l'ensemble des conditions exigées pour faire valoir son droit à la retraite.

7. Le volet institutionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La création d'observatoires régionaux de l'emploi territorial répond à un triple objectif :

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

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

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

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

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

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

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

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

Nouvelles missions obligatoires

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

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

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

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

Modification de l'article 25

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.

8. Les autres thématiques

La Fédération poursuit sa réflexion autour des thématiques suivantes :
- L'avancement des agents
- La rémunération
- Le dialogue social
- La retraite.

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

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

ANNEXE 10

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
   Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003

2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
   Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004

3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
   Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004

4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004

5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004

6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
   Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004

7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005

8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005

9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
   Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005

10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006

11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006

12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007

13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
    Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007

14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
    Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007

15. **"FILIERE CULTURELLE"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008

16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008

17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008

18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008

19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
    Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2 et FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI – FS2 – Séance plénière du 29/09/2010

23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL – Groupe de travail «précarité»– S. Plénière du 16/03/2011

24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot Fs2/Fs3 – Séance plénière du 05/09/2012

26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012

27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – le 27/02/2013

28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013

29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013

30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014

31. **« MAYOTTE** : les oubliés de la République »
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014

32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014

33. **« LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 mai 2016

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La déontologie
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

EN PARTENARIAT AVEC :

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La déontologie
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Ce guide a été réalisé dans le cadre d'un groupe de travail de l'ANDCDG composé de Daniel ZERVUDACKI, CDG 13 (Bouches-du-Rhône), Christine DELBOS, CDG 15 (Cantal), Anne-Marie POTTERIE, CDG 29 (Finistère), Séverine GAUBERT, CDG 35 (Ille-et-Vilaine), Fadela BOUALI, CDG 40 (Landes), Sylvie ROBERT, CDG 45 (Loiret), Malika EL AITOUNI, CDG 45 (Loiret), Marie-Christine DEVAUX, CDG 59 (Nord), et Eric PERRET, CDG 71 (Saône-et-Loire).

/ EDITION 2017

EN PARTENARIAT AVEC :

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La déontologie
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Avant-PROPOS

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires s'inscrit dans le cadre de la moralisation de la vie publique et réaffirme les valeurs fondamentales du service public portées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

L'agent public est dans l'obligation de respecter les règles d'impartialité, de dignité, d'intégrité, de probité, de neutralité et de laïcité dans l'exercice de ses fonctions.

De plus, la loi a confié aux Centres de Gestion la mission de référent déontologue au profit des agents pour leur apporter tout conseil utile au respect de leurs obligations et principes déontologiques.

Enfin, il est utile de renforcer la protection contre les conflits d'intérêts que le fonctionnaire est susceptible de rencontrer dans l'exercice de ses fonctions.

Pour accompagner à la mise en œuvre de ces dispositifs, la FNCDG et l'ANDCDG ont élaboré une Charte du référent déontologue afin de définir concrètement ses activités et son périmètre.

De même, les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale ont souhaité rappeler les règles qui s'imposent à tout agent public dans un souci d'information et de prévention, et mettre l'accent sur les différents acteurs et instances de la déontologie.

Nous nous réjouissons de la collaboration des Centres de Gestion à la réalisation de ce guide qui rappelle les grands principes et témoigne de l'importance de la déontologie, tant au niveau des autorités que des techniciens.

Michel Hiriart
Président de la Fédération Nationale
des Centres de Gestion (FNCDG)

Jean-Laurent Nguyen Khac
Président de l'ANDCDG

Sommaire

Introduction..../ P. 10

PARTIE 1 / DES PRINCIPES RÉAFFIRMÉS..... / P. 13

Chapitre 1. Définition..... / P. 14

Chapitre 2. Qui est concerné : le public (titulaires - stagiaires - contractuels)..... / P. 15

1. Fonctionnaires et contractuels de droit public
2. Cas particuliers de certains agents contractuels
3. Spécificité de certains agents soumis en sus à des règles déontologiques propres

Chapitre 3. Principes et obligations de déontologie dans la fonction publique..... / P. 22

1. Principes réaffirmés par la loi Déontologie
2. Principes consacrés par la jurisprudence

PARTIE 2 / LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS DE LA DÉONTOLOGIE..... / P. 41

Chapitre 1. La prévention des conflits d'intérêts (principes, procédures et limites)..... / P. 42

1. La définition législative
2. Les nécessaires actions face à une situation de conflits d'intérêts
3. Les obligations déclaratives d'intérêts et de patrimoine et le mandat de gestion : outils de prévention des conflits d'intérêts

Chapitre 2. Les lanceurs d'alertes..... / P. 60

1. Le cadre de la protection
2. Procédure
3. Limite

Chapitre 3. Les cumuls d'activités (principes, procédures et limites) ..... / P. 69

1. Principe de l'interdiction de cumul d'activités
2. Cumul nécessitant une AUTORISATION préalable
3. Cumul nécessitant une DÉCLARATION préalable
4. Cumul ne nécessitant ni autorisation ni déclaration préalables, avec des activités s'exerçant librement
5. Reprise d'activités privées exercées par des agents publics et certains agents de droit privé AYANT CESSE LEURS FONCTIONS - information et saisine de la commission de déontologie
6. Dispositions diverses et TRANSITOIRES du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017

PARTIE 3 / LES ACTEURS ET INSTANCES... / P. 103

Chapitre 1. Le référent déontologue ..... / P. 104

1. Le principe
2. La désignation du référent déontologue
3. Les missions du référent déontologue
4. Modalités de saisine du référent déontologue

Chapitre 2. Le chef de service : rappel des obligations de l'agent et accompagnement de l'agent ..... / P. 114

1. Qui est le chef de service ?
2. Dans ce nouveau dispositif, le chef de service joue un rôle multiple

Chapitre 3. La Commission de déontologie de la fonction publique ..... / P. 116

1. La composition, l'organisation et le fonctionnement de la Commission
2. Les compétences
3. Les pouvoirs d'investigation et d'information de la Commission
4. Saisine et transmission des avis par la Commission
5. Sanctions en cas de non-respect de l'avis de la Commission

Chapitre 4. La Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique ..... / P. 124

1. Les obligations déclaratives des agents publics
2. Dispositifs de saisine, de collaboration et d'information avec différentes structures et administrations

Chapitre 5. Le défenseur des droits et ses délégués ..... / P. 130

1. Objet, fonctionnement et pouvoirs du défenseur des droits
2. Le nouveau rôle du Défenseur des droits en matière de protection des lanceurs d'alerte

Chapitre 6. La médiation juridique et / ou médiation préalable obligatoire (MPO) ..... / P. 141

1. Définition
2. La médiation préalable obligatoire

ANNEXES ..... / P. 147

Annexe 1 : Déclaration d'intérêt ..... / P. 148

Annexe 2 : Déclaration du patrimoine ..... / P. 160

Annexe 3 : Charte du référent déontologue issue de la FNCDG - mai 2017 ..... / P. 161

Annexe 4 : Extrait de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983... / P. 179

Annexe 5 : Modèle de lettre ..... / P. 186

Annexe 6 : Modèle de l'arrêté portant désignation du référent déontologue ..... / P. 192

Annexe 7 : Références juridiques ..... / P. 195

Annexe 8 : Recueil de jurisprudence ..... / P. 199

Introduction

« La recherche d'une nouvelle exemplarité du fonctionnaire »

Être fonctionnaire implique aujourd'hui l'exigence d'une exemplarité accrue. Indépendamment du changement de l'environnement territorial et de la modification technique de l'exercice de ses missions, il s'agit bien de la nécessité de réaffirmer les valeurs de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de neutralité ainsi que la laïcité du fonctionnaire.

30 ans séparent la publication de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires de la présentation en Conseil des Ministres le 17 juillet 2013, d'un projet de loi porté par Marylise LEBRANCHU, alors ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique.

Après un long examen parlementaire, la loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est promulguée le 20 avril 2016. Cette loi s'inscrit dans le prolongement direct des lois n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et n° 2015-306 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice par les élus locaux de leur mandat.

Ce texte renferme plusieurs objectifs :

- réaffirmer les valeurs portées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui fondent la spécificité de l'action du fonctionnaire,
- rénover le statut général de la fonction publique sur différents points et procédures (cumuls d'activités, protection fonctionnelle, positions statutaires, procédure disciplinaire),
- intégrer les nombreuses jurisprudences en la matière,
- soumettre les agents contractuels aux mêmes droits et obligations que les fonctionnaires.

Seuls les 19 premiers articles de la Loi sont consacrés à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires, les autres portant diverses mesures relatives à la fonction publique.

Pourquoi ce guide ?

Le présent guide de déontologie est un outil à la disposition des Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale. Il est également destiné à l'information de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics. Il concrétise à cet égard les principales règles qui s'imposent à tous les agents (fonctionnaires, stagiaires, contractuels) en intégrant dans la loi les nombreuses jurisprudences en la matière.
Dans ce même souci d'information et de prévention, ce guide souhaite mettre l'accent sur les rôles et interactions des acteurs et instances de la déontologie dans la fonction publique et ainsi en assurer le partage et l'égal respect par tous.

Portée du guide

Enfin, plus qu'un rappel des droits et obligations, ce guide, consacré à la déontologie, se veut être une référence tant en matière de prévention que d'information. Il s'agit de permettre à chaque agent, chaque employeur de participer de manière optimale à la mission de service public qui est la sienne.

PARTIE 1 /

Des principes réaffirmés

Chapitre 1
DÉFINITION

Définie comme l'ensemble des règles ou devoirs qui gèrent la conduite à tenir pour les membres d'une profession ou pour les individus chargés d'une fonction, la déontologie constitue le socle commun des valeurs d'une profession. C'est pourquoi elle détermine les devoirs au minimum exigibles à l'accomplissement d'une activité.

L'article 1 de la loi Déontologie vient réécrire les dispositions de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 et rappeler les valeurs de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de neutralité et de laïcité qui prévalent à l'exercice des fonctions d'un fonctionnaire.

La loi affirme la compétence des chefs de service dont le rôle de régulation déontologique dans les services est rappelé et réaffirmé. Ces derniers ont pour mission :

- de veiller au respect de ces principes,
- de les préciser le cas échéant, après avis des représentants du personnel, aux agents placés sous leur autorité,
- de les adapter aux missions du service.

Chapitre 2
QUI EST CONCERNÉ : LE PUBLIC (TITULAIRES – STAGIAIRES – CONTRACTUELS)

Les articles 1er à 19 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie en profondeur la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, instaurant un nouveau chapitre IV intitulé « Des obligations et de la déontologie ». Ils édictent ainsi une série de dispositions relatives à la déontologie et consacrent dans la loi, les valeurs fondamentales du service public communes aux fonctionnaires et agents des trois fonctions publiques.

Ces principes déontologiques qui s'imposent à tout agent collaborant à un service public concernent non seulement les agents titulaires et agents contractuels de droit public mais également les agents de droit privé exerçant une mission de service public qu'ils soient employés par des employeurs publics ou privés.

1. *Fonctionnaires et contractuels de droit public*

1.1. *Fonctionnaires*

Les principes déontologiques visés dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 s'appliquent aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire qui relèvent d'un code de déontologie qui leur est propre.

Ils s'appliquent également aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Dans la fonction publique territoriale sont concernés **les fonctionnaires stagiaires et titulaires quelle que soit leur position statutaire (position d'activité, de détachement, disponibilité, congé parental).**

1.2. *Contractuels de droit public*

L'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 étend le champ d'application des principes déontologiques aux agents contractuels de droit public.

Dans la fonction publique territoriale, sont concernés l'ensemble des agents recrutés en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée sur la base des articles 3 et suivants, article 38 (travailleurs handicapés), article 38 bis (recrutement dans le cadre d'un parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE), article 47 (emploi de direction dans les grandes collectivités territoriales), article 110 (collaborateurs de cabinet) et article 110-1 (collaborateurs de groupe d'élus) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

2. *Cas particuliers de certains agents contractuels*

2.1. *Les assistants maternels et assistants familiaux*

Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales, des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux publics, relèvent d'un régime juridique mixte issu pour partie du droit public et pour partie du droit privé.

Ils constituent une catégorie particulière d'agents contractuels de droit public créée par la loi n° 92-642 du 12 juillet 1992 et sont régis, par un ensemble de règles issues des codes du travail, de l'action sociale et des familles, de la santé publique et partiellement par certaines dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles leur reconnaît expressément la qualité d'agents contractuels de droit public en raison de leur participation aux missions de service public.

Dans ce cadre, bien que les règles qui leur sont applicables soient largement dérogatoires aux dispositions prévues pour les agents contractuels territoriaux, ils restent soumis aux principes déontologiques inscrits dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

2.2. *Les agents contractuels de droit privé de certains organismes publics*

L'article 25 nonies II de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 énumère les contractuels de droit privé de certains organismes publics soumis aux principes déontologiques. Il s'agit des :

- agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique (exemple : Président, Directeurs généraux de l'Etablissement Français du Sang…), sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables ;
- agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante (exemple : Défenseur des Droits, CNIL…) ou d'une autorité publique indépendante (exemple : Hadopi), sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables.

2.3. *Les agents recrutés sur contrat de droit privé : contrats aidés et apprentis*

Les règles déontologiques consacrées dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ne visent pas explicitement les agents recrutés sur contrat de droit privé.

Toutefois, il peut être considéré que les agents de droit privé employés par les collectivités locales (emplois d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi, apprentis…) sont soumis aux mêmes obligations que les agents publics dès l'instant où ils collaborent au service public.

Cependant, en cas de manquement à ces obligations, ce sont les procédures et sanctions prévues par le code du travail qui leur seront appliquées.

En effet, le fait qu'ils concourent à l'exercice d'une mission de service public prime sur leur statut. Dans son arrêt du 3 mars 1950 (CE du 3 mai 1950, Demoiselle JAMET, req. n° 98284), le Conseil d'État a ainsi jugé que « le devoir de stricte neutralité s'impose à tout agent collaborant à un service public ».

2.4. *Les agents recrutés par un organisme privé qui exercent une mission de service public*

Les agents employés dans le cadre d'une gestion déléguée du service public (contrat de concession, délégation de service public) sont recrutés sur un contrat de droit privé et contribuent à l'exercice d'une mission de service public. A ce titre, ils sont soumis aux mêmes règles et principes qui s'imposent aux agents publics.

En effet, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents de droit privé, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public.

Par exemple, en ce qui concerne les marchés en cours d'exécution, rien ne fait obstacle à ce que la collectivité territoriale exige qu'il soit mis un terme à des comportements constitutifs de manquements avérés au principe de laïcité. Dans sa décision n° 86-217 du 18 septembre 1986, le Conseil constitutionnel a rappelé que dans les liens contractuels entre le prestataire et son employé le principe de neutralité de service s'impose nécessairement. Le respect du principe de laïcité s'impose donc à l'ensemble des agents sans qu'il y ait lieu de le rappeler expressément dans les cahiers des charges des marchés publics.

De la même manière, le fait que le service public soit confié à une personne privée ne change pas la nature des obligations inhérentes à l'exécution du service public (CE, Sect., 31 janvier 1964, CAF de l'arrondissement de Lyon, req. p76). La chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi rappelé, dans un arrêt du 19 mars 2013 CPAM de Seine-Saint-Denis, que « les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé » (Cass. Soc., 19 mars 2013, n°12-11.690)

2.5. *Les étudiants stagiaires*

Conformément aux articles L. 124-1 et suivants du code de l'éducation, des étudiants ou des élèves peuvent, dans le cadre de leur cursus scolaire, accomplir un stage dans une collectivité territoriale ou un établissement public.

Les obligations des étudiants stagiaires dans les collectivités territoriales ne sont pas déterminées par les textes. Toutefois, comme l'indique la circulaire ministérielle NOR IOCB0923128C du 4 novembre 2009, il est possible de se référer à la « Charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006 qui définit, pour chaque partie liée par la convention de stage, les engagements à respecter durant le stage.

De plus, le ministère chargé de l'enseignement supérieur en France a publié en novembre 2016 un guide des stages étudiants.

Parmi ces engagements, peuvent être cités, notamment, le respect :
- des règles de la collectivité locale, ses codes, sa culture,
- des exigences de confidentialité fixées par la collectivité locale, au-delà des règles applicables à l'ensemble des agents

(se reporter au Règlement intérieur de la collectivité)

3. *Spécificité de certains agents soumis en sus à des règles déontologiques propres*

De nombreuses administrations et collectivités publiques se sont déjà dotées de « chartes », « règlements intérieurs » ou de codes de déontologie énonçant des règles de « savoir-vivre » et de « savoir-faire » qui s'imposent aux agents concernés.

En outre, les agents relevant de certains cadres d'emplois peuvent être amenés, en plus du cadre déontologique prévu par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, à se conformer à des règles de déontologies qui leur sont propres.

3.1. *La police municipale*

Les fonctionnaires territoriaux relevant du cadre d'emplois de la filière police : les agents de police municipale, les gardes champêtres, les chefs de service de police municipale, les directeurs de police municipale, sont également soumis au code de déontologie des agents de police municipale figurant dans le chapitre V des titres I et II du livre V du code de la sécurité intérieure (art. R. 515-1 et suivants).

Tout manquement aux devoirs définis dans ce code de déontologie expose son auteur à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

3.2. *Les sapeurs-pompiers*

A la différence de la police municipale, les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires territoriaux ne disposent pas d'un code de déontologie règlementaire.

Cependant, ils doivent également se soumettre à un ensemble de règles déontologiques et morales propres à leur corps de métier. Elles sont rassemblées dans le règlement d'instruction et de manœuvre (RIM) ou dans les « règlements intérieurs » des Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) mais aussi dans le « Manuel du sapeur-pompier » du capitaine Hamon, document historique des années d'avant-guerre reconnu d'utilité publique.

3.3. *Les agents des filières sociale et médico-sociale*

Certaines professions des filières sociale et médico-sociale ont développé au cours des années leurs propres règles de déontologie, exposant les devoirs liés à l'exercice de la profession dans ces domaines. Ces règles déontologiques s'appliquent aux agents territoriaux relevant de ces filières.

Peut être cité, le code de déontologie médicale rédigé par le Conseil national de l'Ordre des médecins et validé par un décret en Conseil d'Etat. Ce code s'intègre dans le code de la santé publique et est applicable à l'ensemble des titulaires d'un doctorat en médecine. Il fixe les devoirs des professionnels de médecine et prévoit pour chaque devoir non respecté, une sanction disciplinaire.

Les infirmiers disposent également d'un code de déontologie défini par le décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 inséré dans le code de la santé publique (IVe partie). Ce nouveau code énonce les devoirs des infirmiers envers leurs patients. Il précise les modalités d'exercice de la profession, ainsi que les rapports des infirmiers envers leurs confrères et les membres des autres professions de santé.

Par ailleurs, l'Association Nationale des Assistants de Service Social (ANAS) a établi un code de déontologie des assistants de service social qui détermine les devoirs liés à cette profession. Celui-ci a évolué dans le temps et a fait l'objet de plusieurs adaptations liées aux nouveaux contextes socio-historiques.

De même, les psychologues ont leur propre code de déontologie. Il est élaboré par un ensemble d'organisations de psychologues regroupées dans le GIRéDéP (Groupe Inter organisationnel de Règlementation de la Déontologie des Psychologues). Ce code est destiné à servir de règle aux personnes titulaires du titre de psychologue, quels que soient leur mode et leur cadre d'exercice.

Chapitre 3
PRINCIPES ET OBLIGATIONS DE DÉONTOLOGIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1. *Principes réaffirmés par la loi Déontologie*

1.1. *L'obligation de probité, d'intégrité et de dignité*

En application de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, *« le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ».*

La probité consiste en la qualité de quelqu'un qui observe parfaitement les règles morales et de bonne conduite et respecte scrupuleusement ses devoirs et les règlements. Ce devoir est complémentaire à l'obligation de se consacrer à ses fonctions.

Ainsi, le fonctionnaire ne peut pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles, ni avoir d'intérêts dans les personnes morales de droit privé que ses fonctions l'amènent à contrôler.

Il ne doit pas tirer un profit personnel pécuniaire de l'exercice de ses fonctions. S'il le fait, il se rend coupable de corruption.

Il ne peut poursuivre un intérêt conduisant à en tirer pour lui-même ou pour un tiers un avantage quelconque.

Il ne doit pas faire état de son influence réelle ou supposée pour solliciter ou agréer un avantage quelconque en vue d'obtenir une décision favorable de l'administration (emploi, marché) ou pour tenter de le faire.

L'article 29 de la loi précitée précise que toute faute commise par un fonctionnaire, dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

D'une façon générale, l'agent qui utilise les moyens du service à des fins personnelles peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire (CE du 6 novembre 1963, Min du travail).

De même tout agent public qui se rendrait coupable, dans le cadre de ses fonctions, d'agissements criminels ou délictueux encourt une sanction disciplinaire et/ou de poursuites pénales.

Sont considérés comme délits :
- le faux en écriture publique,
- la prise illégale d'intérêts même si l'intéressé n'en tire pas un profit personnel direct,
- le favoritisme,
- la concussion,
- l'escroquerie.

Constitue également, à titre d'exemple, un manquement au devoir de probité, le fait :
- de procéder à de fausses déclarations y compris préalablement à son recrutement (déclaration mensongère de diplômes : CE du 9 mai 2011, req. n° 315097)
- d'utiliser du matériel à des fins personnelles (emprunt de petit matériel et de produits ; utilisation du véhicule de service à des fins personnelles ou pour partir en vacances - CAA Marseille, 12 octobre 2010, req. n° 10MA01086)
- d'accepter des cadeaux ou des repas de la part d'entreprises (CAA Paris, 3 février 2005, n° 00PA03913)
- de recevoir une somme d'argent pour passer un dossier en priorité
- de faire prendre en charge par l'employeur la réparation de son véhicule personnel (CAA Marseille, 11 juillet 2011, req. n° 05MA00321) ; fait également constitutif d'un délit d'escroquerie
- de faire financer des travaux dans le logement personnel, avec entrave aux vérifications et au contrôle du commissaire aux comptes, et atteinte à la liberté d'accès ou d'égalité des candidats dans les marchés publics (CAA Nancy, 7 janvier 2010, req. n° 09NC00521)

La dignité concerne la personne humaine. C'est le principe selon lequel une personne ne doit jamais être traitée comme un objet ou comme un moyen mais comme une entité intrinsèque.

Parmi ces obligations, figurent l'exigence d'un comportement digne et la prohibition du harcèlement moral de la part des dirigeants territoriaux.

Ainsi, la prise de photos et de film d'une personne suicidée, et leur diffusion aux collègues, caractérisent un comportement indigne et particulièrement déplacé de la part d'un agent public et constituent un manquement élémentaire du respect du défunt (CAA Paris du 4 août 2008, req. n° 07PA 00478).

A noter que la répression disciplinaire est indépendante de la répression pénale : les mêmes faits peuvent entraîner la condamnation de l'agent par l'autorité hiérarchique et par les juridictions répressives. Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit à l'administration de se fonder sur les faits ayant motivé une condamnation pénale pour déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, dans l'intérêt du service.

Bien qu'étrangers au service, les faits à raison desquels un agent a été condamné pénalement et qui sont incompatibles avec les fonctions exercées, sont de nature à justifier une sanction disciplinaire, à supposer même que ces faits n'auraient pas porté atteinte à la réputation de la collectivité, ni eu un retentissement sur le service (CAA Paris du 2 février 2016, req. n° 15PA01976).

1.2. *L'obligation de neutralité et le principe de laïcité*

En application de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, *« dans l'exercice de ses fonctions », le fonctionnaire « est tenu à l'obligation de neutralité ». Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité ».*

1.2.1. La neutralité

Le principe de neutralité est une obligation d'abord dégagée par la jurisprudence mais qui connaît aujourd'hui une véritable consécration statutaire avec l'adoption de la loi déontologie.

Le manquement à une telle obligation expose son auteur à des sanctions. Mais si la jurisprudence s'est montrée intraitable, elle exige jusqu'à présent une appréciation circonstanciée du manquement commis.

La jurisprudence constante du Conseil d'Etat précise que les agents publics doivent, dans l'accomplissement de leur tâche, respecter le devoir de neutralité qui s'impose à tout agent collaborant à un service public.

Cela signifie que l'agent doit adopter vis-à-vis des administrés un comportement indépendant de ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques, et assurer ses fonctions à l'égard des administrés dans les mêmes conditions, quels que soient leurs opinions religieuses ou politiques, leur origine, leur sexe et doit s'abstenir de manifester ses opinions.

Cette obligation trouve sa source dans le principe d'égalité des usagers devant le service public et son corollaire dans le principe de laïcité.

Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public (article 27 de la loi n° 83-634).

Cette obligation découle de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 relative à l'accès aux documents administratifs dont de nombreuses dispositions ont été codifiées dans le Code des relations entre le public et l'administration à compter du 1er janvier 2016 (ordonnance n° 2015-1341 du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration).

Ainsi, en application des articles L. 311-2 et s. du code susvisé, les administrations sont tenues de communiquer les documents administratifs qu'elles détiennent aux personnes qui en font la demande, sous certaines conditions.

Neutralité religieuse

La Cour Européenne des Droits de l'Homme a jugé expressément et solennellement que l'obligation de neutralité pesant en France sur les agents publics ne méconnaît pas leur droit à la liberté de religion garantie par l'article 9 de la Constitution.

Cette solution vaut pour tous les agents des services publics y compris ceux gérés par des personnes privées.

C'est le principe de « transparence » religieuse du service public qui est consacré par la Cour (CEDH, 26 novembre 2015, req. n° 64486/11).

1.2.2. La laïcité

La laïcité est consacrée en principe constitutionnel à l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 : *« la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».*

La laïcité repose sur trois principes : la liberté de conscience et la liberté de culte, la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses, et l'égalité de tous devant la loi quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions.

La neutralité de l'Etat, des collectivités territoriales et des services publics se déduit de la séparation de l'Etat et des organisations religieuses. D'une part, l'Etat n'intervient pas dans le fonctionnement des cultes ; d'autre part, les religions n'interviennent pas dans le fonctionnement de l'Etat mais l'Etat doit garantir le libre exercice des cultes.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents publics sont tenus de respecter le principe de laïcité c'est-à-dire de servir et traiter de façon égale et sans distinction tous les usagers, quelles que soient leurs convictions philosophiques ou religieuses, en faisant preuve d'une stricte neutralité. Ils ne doivent marquer aucune préférence à l'égard de telle ou telle conviction, ni donner l'apparence d'un tel comportement, notamment par la manifestation, dans l'exercice de leurs fonctions, de leurs convictions religieuses.

Néanmoins ces restrictions ne portent pas sur les libertés d'opinion et de conscience qui sont garanties aux agents publics comme à tout citoyen. La liberté d'opinion est garantie par l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et affirmée par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983. Le fonctionnaire est libre d'avoir les opinions et les croyances religieuses de son choix comme tout citoyen. Il peut librement les exprimer en dehors du service sous les seules restrictions imposées par la loi. Notamment, il est tenu à un devoir de réserve dont l'intensité varie en fonction de la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

Le principe de la liberté d'opinion interdit toute discrimination fondée sur les opinions ou croyances religieuses dans le recrutement et le déroulement de carrière des agents publics.

Certains aménagements du temps de travail peuvent être autorisés au nom de la liberté du culte à condition qu'ils soient compatibles avec le bon fonctionnement du service public (CE, 16 février 2004, req. n° 264314).

Le Défenseur des droits recommande que chaque demande d'autorisation d'absence pour fêtes religieuses, présentée par les agents territoriaux, soit étudiée au cas par cas, à la lumière de l'intérêt du service (Décision MLD-2014-061 du 29 juillet 2014).

La circulaire NOR MFPF 1202144C du 10 février 2012 liste, à titre informatif, les cérémonies propres à certaines des principales confessions pour lesquelles une autorisation d'absence peut être accordée. Il est conseillé de formaliser ces autorisations d'absence dans un règlement intérieur et/ou une délibération (après avis du comité technique).

En cas de poursuites disciplinaires, la sanction proposée doit, sous le contrôle normal du juge, être proportionnée à la faute et tenir compte des circonstances de l'espèce telles que la nature des fonctions exercées, la réitération du manquement malgré les rappels à la règle, le degré d'ostentation du signe d'appartenance religieuse, le port de ce signe au contact ou non du public, la vulnérabilité du public, etc. (CAA Versailles, 23 février 2006, req. n° 04VE03227).

A titre d'exemple :

- il ne peut y avoir de signes religieux dans les locaux publics et par exemple dans le bureau d'un agent public, (à propos du retrait obligatoire d'un crucifix dans une mairie de Vendée, CAA Nantes, 4 février 1999, req. n° 98NT00207, Assoc. civique Joué Langueur)
- l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut sanctionner un agent coupable de prosélytisme religieux en raison en particulier de l'appartenance à un mouvement sectaire (CE, 15 oct. 2003, req. n° 244428)
- il est notamment interdit à tout agent public de porter « un signe destiné à marquer [leur] appartenance religieuse » (CE, avis, 3 mai 2000, req. n° 217017, Marteaux)
- distribution par un agent public aux usagers de documents à caractère religieux à l'occasion de son service (CE, 19 février 2009, req. n° 311633) y compris par l'utilisation d'outils numériques mis à disposition, tels qu'internet et les courriels, ou de propos visant à diffuser ses convictions religieuses auprès des usagers et de ses collègues (CAA Versailles, 30 juin 2016, req. n° 15VE00140)

- un maire a ainsi pu légitimement licencier une assistante maternelle qui, après avoir été recrutée, s'était mise à porter le voile islamique (CAA Versailles, 6 octobre 2011, req. n° 09VE02048)
- l'octroi d'une autorisation d'absence, par exemple pour se rendre à la mosquée un vendredi, doit être compatible avec les nécessités de fonctionnement normal du service public (TA Châlons-en-Champagne, 28 janvier 2004, req. n° 04-99, Ahmed B. c/ OPHLM Saint-Dizier et CE, ord. du 16 février 2004, n° 264314, Ahmed B. c/ OPHLM Saint-Dizier)

La circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique précise que « la circonstance qu'une personne soit employée par une personne publique selon les dispositions du code du travail, y compris en contrat aidé, ou qu'un service public soit confié à une personne privée ne change pas la nature des obligations inhérentes à l'exécution du service public ». Il en va de même des apprentis, des stagiaires et des volontaires du service civique accueillis dans les administrations. La chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi rappelé que « les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents (qu'ils emploient), ces derniers sont soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires » (Cass. Soc. 19 mars 2013, n°12-11690).

La commission « Laïcité et Fonction publique », présidée par M. Emile ZUCCARELLI, ancien ministre de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, a pour objectif d'apporter des réponses cohérentes et concrètes aux agents de la fonction publique et à leurs employeurs, aux questions qu'ils se posent quant à l'application du principe de laïcité et ses remises en cause.

La circulaire précitée insiste également sur le renforcement de la culture de la laïcité dans la fonction publique qui doit s'appuyer sur l'intensification du dispositif de formation aux divers moments de la carrière, sur la mise en place d'un nouveau support d'information pour les agents, d'un espace dédié sur le site du ministère de la fonction publique recensant toutes les informations relatives au principe de laïcité dans la fonction publique et sur la désignation d'un référent ou correspondant "laïcité" qui assurera une écoute et un accompagnement des agents publics ainsi que la création d'outils de veille afin de mieux identifier les difficultés éventuelles rencontrées dans les services.

Afin d'accompagner les agents et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un **référent « laïcité »** devra être clairement identifié dans chaque administration. Ce rôle pourra être assuré par le référent déontologue.

Les collectivités affiliées à un centre de gestion pourront demander, avec l'accord du président du centre de gestion, à ce que cette fonction soit assurée par le référent déontologue.

Il est important de rappeler que l'existence d'un référent laïcité ne doit pas conduire à méconnaître le rôle primordial de l'autorité hiérarchique, qui est chargée de veiller au respect du principe de laïcité dans les services placés sous son autorité.

La ministre de la fonction publique souhaite que la journée du 9 décembre devienne, chaque année, l'occasion de rappeler l'histoire et la portée du principe de laïcité et favorise le dialogue afin de valoriser la laïcité dans la fonction publique.

1.2.3. Le secret professionnel et la discrétion professionnelle

En application de l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, *« les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le Code pénal. Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent ».*

On confond souvent discrétion professionnelle et secret professionnel.

Le secret professionnel vise la protection des secrets de personnes privées (physiques ou morales).

La discrétion professionnelle porte sur l'activité et les missions du service public. Son champ d'application est donc plus large. Ainsi, les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Le secret professionnel

Sanctionné par l'article 226-13 du code pénal, rendu applicable aux agents publics par l'article 26 de la loi n° 83-634 susvisée, le secret professionnel a pour objectif de protéger les administrés mais aussi les fonctionnaires au sein de leur administration.

Le secret professionnel est l'obligation faite à tout agent territorial de ne pas révéler à autrui des renseignements confidentiels recueillis dans l'exercice de ses fonctions sur des personnes ou des intérêts privés (informations relatives à la santé, au comportement, à la situation personnelle ou familiale d'une personne, etc.).

Le secret se limite aux informations à caractère secret dont l'agent est dépositaire du fait de ses fonctions et attributions.

Au sein de l'administration, les informations couvertes par le secret professionnel ne sont communicables qu'aux administrations et aux agents ayant compétence pour assurer la mission pour laquelle ces renseignements ont été recueillis (CE, 11 février 1972, req. n° 76799). Par exemple, les agents chargés de gérer les dossiers individuels des agents ne doivent transmettre aux services affectataires que les éléments relatifs à la carrière des agents.

Le fonctionnaire peut opposer cette obligation aux personnes étrangères à l'administration ainsi qu'aux autres fonctionnaires.

Certains domaines exigeant le secret absolu de la part des fonctionnaires sont :

- la défense
- les informations financières
- le domaine médical (sauf exceptions)…

La révélation du secret

L'article 226-14 du Code pénal prévoit le principe et les hypothèses dans lesquelles tout agent, quel que soit son statut, peut être délié de son obligation de secret.

La communication à des tiers non autorisés d'informations nominatives faisant l'objet de traitements informatisés constitue une infraction spécifique (article 226-22 du Code pénal).

Il appartient aux collectivités territoriales de protéger les données dont elles sont détentrices. *A cet égard, la CNIL a mis en ligne une page intitulée « Les collectivités doivent assurer un accès sécurisé aux téléservices et protéger les données des citoyens » relative à la sécurité des données aux administrés.*

La discrétion professionnelle

La discrétion se définit comme la défense faite de révéler tous faits, informations ou documents relatifs à leur administration et à leur mission.

En dehors de cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

La levée de l'obligation de discrétion professionnelle est permise :

- pour prouver son innocence
- lorsque la personne intéressée a donné son accord

La dénonciation est obligatoire dans les cas suivants :

- dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. L'obligation de dénonciation de l'article 40 du Code de procédure pénale impose que tout fonctionnaire *« qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs »,*

- communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle dans les conditions prévues par les textes en la matière,

- témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (article 109 du code de procédure pénale),

- communication au juge administratif saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire saisi d'un litige des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

Cas particuliers

- **Les instances consultatives** (CAP, CT, CHSCT, Conseil de discipline, Commission de réforme, Comité médical, commission consultative paritaire)

A titre d'exemple, les membres des CAP sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle et de confidentialité. Ils ne tiennent d'aucun texte le droit de rendre eux-mêmes publics les avis émis par cette commission mais cela ne dispense pas l'autorité administrative de procéder, dans le respect des textes et principes applicables, à la communication des avis de ces commissions aux personnes intéressées (CE 10 septembre 2007 n° 295647).

A titre d'exemple, concernant la commission de réforme, une réponse ministérielle a précisé que le secret médical n'est pas opposable aux membres non médecins de la commission de réforme (JO Sénat du 18.07.2013, p. 2124, question n° 06187).

- **Les marchés publics**

En matière de marchés publics, la communication des rapports de présentation et d'analyse des offres d'un marché constitue une violation caractérisée de l'obligation de discrétion professionnelle même si elle intervient à l'issue de la procédure de passation du marché (CE du 4 juillet 2005, req. n° 269177).

1.2.4. L'obligation de se consacrer exclusivement à l'exercice de ses fonctions

En application de l'article 25 septies I de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, « le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit » sauf cas particuliers, et à condition que l'activité soit compatible avec ses fonctions et n'affecte en rien son exercice.

(Se reporter à la partie Cumul d'activités)

1.2.5. L'obligation d'obéissance hierarchique et son corollaire, le droit de retrait

En application de l'article 28 de la loi n° 83-634, *« tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal ET de nature à compromettre gravement un intérêt public » (conditions cumulatives). « Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés ».*

Le fonctionnaire a le devoir de se conformer aux instructions générales et aux ordres individuels écrits ou oraux exprimés par son supérieur hiérarchique.

En revanche, lorsque l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement l'intérêt public, le fonctionnaire est tenu de ne pas obéir.

Ainsi, en application de l'article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, tout agent a le droit de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

En effet, en application de l'arrêté du 15 mars 2001 portant détermination des missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la FPT :

« Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité territoriale prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

Cette faculté doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

La détermination des missions de sécurité des personnes et des biens qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

A titre d'exemple, l'opération consistant à fixer les illuminations à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur levé à quatre mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place pouvait être regardée comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, au motif que les modalités ne permettaient pas de garantir sa sécurité (TA Besançon, 10 octobre 1996, Glory, req. n° 101096).

2. *Principes consacrés par la jurisprudence*

2.1. *Le devoir de réserve*

Le devoir de réserve se définit comme le devoir pour l'agent, lorsqu'il est amené à manifester publiquement ses opinions de mesurer les mots et la forme dans laquelle il les exprime.

L'obligation de réserve est une limite à la liberté d'opinion.

Le manquement au devoir de réserve s'apprécie selon les circonstances liées notamment :
- à la nature des fonctions
- au rang hiérarchique de l'agent
- aux circonstances de temps et de lieu et au contexte dans lesquels l'agent s'est exprimé
- au sujet abordé
- à la publicité donnée aux propos

Il faut noter que la jurisprudence étend le devoir de réserve au comportement général des fonctionnaires, qu'ils agissent à l'intérieur ou en dehors du service.

Il existe des atténuations à ce devoir :

- pour les élus en campagne électorale
- pour l'activité syndicale

2.1.1. Le devoir de réserve et internet

L'obligation de réserve s'impose aux agents publics, y compris dans leur vie privée, en particulier lorsqu'ils naviguent sur internet ou utilisent la messagerie électronique (réponse ministérielle, n° 107547, JO du 30 janvier 2007).

La messagerie électronique professionnelle est mise à disposition d'un fonctionnaire dans la seule finalité d'exécuter les tâches et missions confiées par son administration. Par conséquent, le courriel rédigé par un fonctionnaire sur sa messagerie professionnelle est présumé revêtir un caractère professionnel.

Ainsi, justifie la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois, dont trois mois avec sursis, l'utilisation par un agent de son adresse électronique professionnelle à des fins personnelles d'échange en sa qualité de membre affiché d'une association cultuelle (CE, 15 octobre 2003, n° 244428).

L'exploitation des outils et fichiers informatisés, dans leurs impacts éventuels sur les libertés fondamentales, a été organisée par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Dans un souci d'information mais aussi de sensibilisation de l'ensemble des agents (sur postes permanents ou non) sur leurs droits et obligations en la matière, il convient de rédiger une charte informatique qui peut être annexée au règlement intérieur de la collectivité.

Ainsi, les modalités d'utilisation des moyens informatiques et de télécommunications mis à disposition peuvent être définies comme :
- le poste de travail,
- les équipements nomades,
- l'espace de stockage individuel,
- le réseau local,

- internet,
- la messagerie électronique,
- le téléphone.

2.1.2. Le devoir de réserve et les réseaux sociaux

Cette loi n° 78-17 ne concerne pas les réseaux sociaux car ils ne dépendent pas du système informatique interne, sauf s'ils deviennent des outils professionnels.

Néanmoins, la réponse ministérielle (QE Assemblée Nationale, n°107547, JO du 30 janvier 2007) précise dans le cas particulier du web log ou blog, défini comme un journal personnel sur internet, que la publicité des propos est présumée.

Tout va dépendre alors du contenu du blog. Son auteur doit en effet observer, y compris dans ses écrits, un comportement empreint de dignité, ce qui, a priori, n'est pas incompatible avec le respect de sa liberté d'expression.

En tout état de cause, il appartient à l'autorité territoriale dont dépend l'agent d'apprécier si un manquement à l'obligation de réserve a été commis et, le cas échéant, d'engager une procédure disciplinaire.

A titre d'exemple :

- des propos incitant à la violence et à la haine raciale tenus sur un blog par un fonctionnaire peuvent aisément justifier de sévères sanctions disciplinaires allant jusqu'à la perte d'emploi (TA Lille, 8 avr. 2009, n° 0750010 et n° 0708279 - AJFP 2010, p. 39),

- lors d'élections législatives, un agent municipal a fait état de ses opinions politiques défavorables à l'égard du candidat sortant et maire de la commune, et a appelé à voter contre lui, par l'envoi d'un message SMS, et par des propos publiés sur sa page personnelle « Facebook » ; le juge n'a pas considéré que ces prises de position, bien que rédigées en des termes inappropriés et irrévérencieux, en particulier à l'égard du maire, excédaient les limites de la polémique électorale (CAA Nancy, 3 Décembre 2015, n° 14NC02361),

- à l'inverse, ont été sanctionnés disciplinairement des propos injurieux sur la page Facebook du 1er Adjoint au Maire de la commune (CAA Nantes du 21 janvier 2016, req. n° 14NT02263) ; tenue de propos injurieux par un employé communal sur le maire et ses supérieurs sur des réseaux sociaux.

2.2. *L'obligation de loyauté*

- Le fonctionnaire a un devoir de loyauté à l'égard de son supérieur hiérarchique et de ses collègues ainsi que vis-à-vis du public.

La notion de loyauté a conquis une place importante en droit administratif depuis la décision du Conseil d'Etat, Commune de Béziers (CE ass, 29 décembre 2009, req. n° 304802).

Cette notion est concurrencée par le devoir de réserve.

Le terme loyal est défini comme se rapportant à l'obéissance des *« lois de l'honneur, de la probité, de la droiture ».*

La loyauté est, par conséquent, considérée comme la qualité ou le caractère de quelqu'un ou de quelque chose qui est honnête, loyal.

La loyauté sert à assurer une certaine harmonie sociale évitant les conflits qui peuvent avoir lieu en son absence.

Le droit administratif impose à l'administration et aux agents publics une obligation d'agir de bonne foi et de s'abstenir de causer du tort aux administrés.

Cette exigence sert à préserver les administrés contre l'arbitraire étatique.

L'obligation de loyauté est imposée aux agents publics comme le prolongement de leur devoir général de droiture à l'égard des institutions républicaines de l'administration et des administrés.

Cette obligation ne doit pas se confondre avec les notions voisines suivantes :

- le loyalisme, qui peut être défini comme *« le lien de fidélité et d'obéissance absolue qui doit exister entre l'agent public et l'Etat ou celui qui l'incarne ».*

Un strict loyalisme est exigé envers le gouvernement par certains emplois supérieurs dans la Fonction Publique.

Dans la Fonction Publique Territoriale, certains emplois peuvent être assimilés aux emplois supérieurs, et la même exigence de loyalisme envers le gouvernement leur est opposable.

- **le devoir d'obéissance :** tout agent public doit obéir à son supérieur hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service, et ne peut contester cette autorité.

- **l'exigence de neutralité** des agents publics.

- **le respect du secret professionnel :** l'agent ne peut divulguer les informations acquises dans l'exercice de ses fonctions. Il doit avoir un comportement loyal vis-à-vis des administrés et ne doit pas communiquer des renseignements personnels, sauf si cela est nécessaire au bon fonctionnement du service.

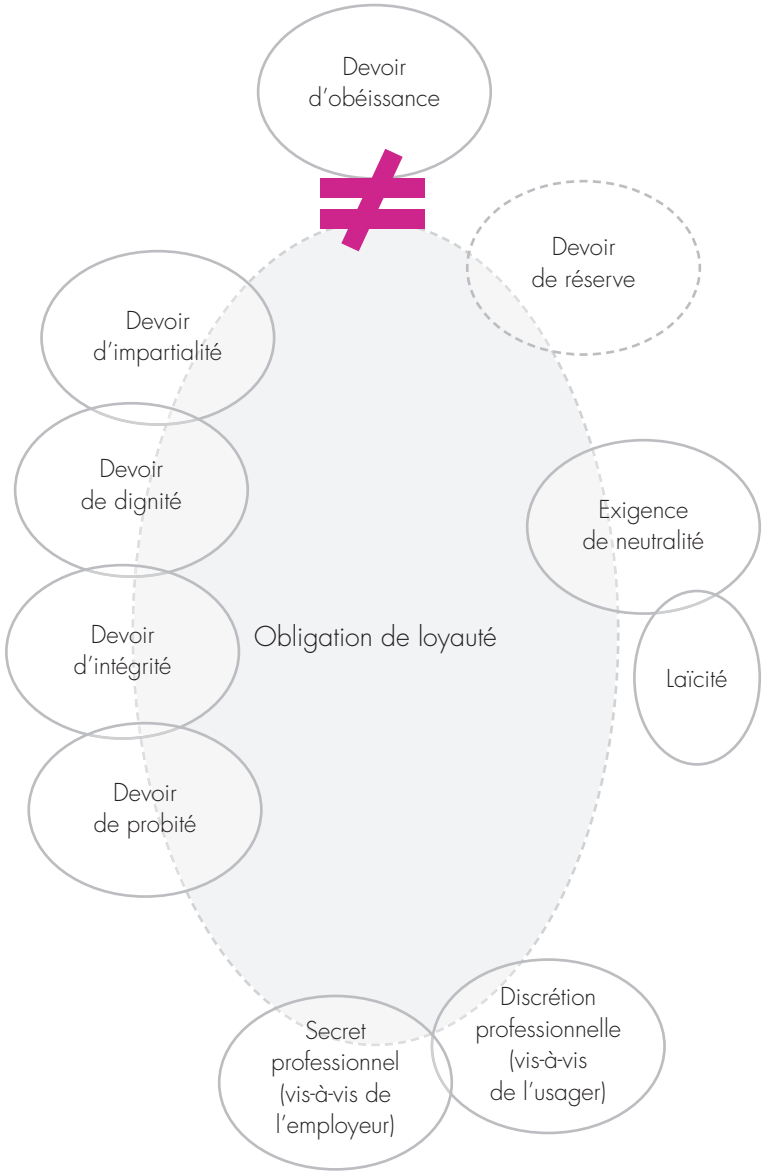
- **l'obligation d'impartialité** des agents publics.

Le juge administratif n'a cependant recours à l'obligation de loyauté que dans le cadre de contentieux relatifs aux emplois supérieurs ou dans le cadre du contentieux disciplinaire de certains corps de fonctionnaires, comme les fonctionnaires de police où l'exigence de loyauté est accentuée.

A titre d'exemple :

- utilisation et consultation de sites contraires à la déontologie (à connotation sexuelle, pédopornographie…) par un commissaire de police stagiaire, pendant l'exercice de ses fonctions et eu égard à son grade (CE, 10 avril 2009, req. n° 312092)
- commissaire principal de police nationale ayant couvert le comportement fautif de policiers placés sous son autorité (dégradations lors de perquisitions…) (CE, 17 mai 2006, req. n° 273784)

Les différentes obligations législatives et jurisprudentielles



PARTIE 2 /

Les différentes dimensions de la déontologie

Chapitre 1
LA PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS (PRINCIPES, PROCÉDURES ET LIMITES)

La notion de conflits d'intérêts n'est pas nouvelle et a longtemps été traitée sous un angle principalement répressif.

Ainsi, l'infraction de prise illégale d'intérêts est prévue par l'article 432-12 alinéa 1 du code pénal :
« Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction (…) ».

Le nombre des condamnations prononcées sur ce fondement est limité (entre trente et quarante chaque année)[1] et le caractère inadapté de ces dispositions a été souligné à plusieurs reprises.

Il a ainsi été considéré qu'une *« définition objective et trop lâche des éléments constitutifs de cette infraction impose de prendre en compte la fonction de l'agent, et non son comportement effectif ou sa motivation subjective, et tout intérêt quelconque - matériel, moral, direct ou indirect -, sans qu'il soit fait référence à sa nature ou son intensité. La sévérité des peines (…) sans compter les peines complémentaires d'inéligibilité et d'interdiction d'exercer – a fini par rendre inapplicable ce dispositif[2] ».*

Il est à noter qu'indépendamment de l'enclenchement de poursuites pénales, l'infraction de prise illégale d'intérêts peut fonder une sanction disciplinaire.

1 Les règles françaises en matière de conflit d'intérêts sont-elles suffisantes ? – Revue L'ENA HORS LES MURS – Numéro de Septembre : Ethique et vie publique - 2014
2 Id.

Par ailleurs, la notion de conflit d'intérêts est notamment présente dans le cadre de l'interdiction faite au fonctionnaire de prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, **des intérêts de nature à compromettre son indépendance** (article 25 octies de la loi n° 83-634).

1. *La définition législative*

L'article 25 bis I de la loi du 13 juillet 1983 précise désormais que *« constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ».*

Cette définition fait écho à celle retenue à l'article 1 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, applicable aux membres du Gouvernement, aux élus locaux et aux personnes chargées d'une mission de service public.

Le Conseil d'Etat a souligné que cette reprise de rédaction, s'agissant de la définition du conflit d'intérêts, permet d'éviter « toute différence rédactionnelle injustifiée[3] ».

Loin d'être nouvelle, cette définition se situe dans la lignée de celles de :

- la Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts selon laquelle *« un conflit d'intérêts est une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant* ***de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions (…) ».***[4]

3 Conseil d'Etat - Avis sur une lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires - 11 juin 2015 - point 8

4 Rapport de la Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique remis au Président de la République le 26 janvier 2011 « Pour une nouvelle déontologie de la vie publique » – p. 19.

- la Commission de rénovation et de déontologie de la vie publique[5] qui proposait, quant à elle, d'inscrire la définition des conflits d'intérêts dans la loi *« afin de faciliter la définition de règles et la mise en œuvre de pratiques communes aux différents acteurs publics » et en donnait la définition suivante : « constitue un conflit d'intérêts* **une situation d'interférence entre un intérêt publics et des intérêts publics ou privés** *de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».*

Aujourd'hui la définition législative applicable aux fonctionnaires territoriaux prend en compte la possibilité **de conflit entre un intérêt privé et un intérêt public mais également le possible conflit entre deux intérêts publics.**

2. Les nécessaires actions face à une situation de conflits d'intérêts

L'article 25 bis I de la loi du 13 juillet 1983 place le fonctionnaire au cœur du dispositif de prévention. Il lui appartient en effet de veiller *« à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver ».*

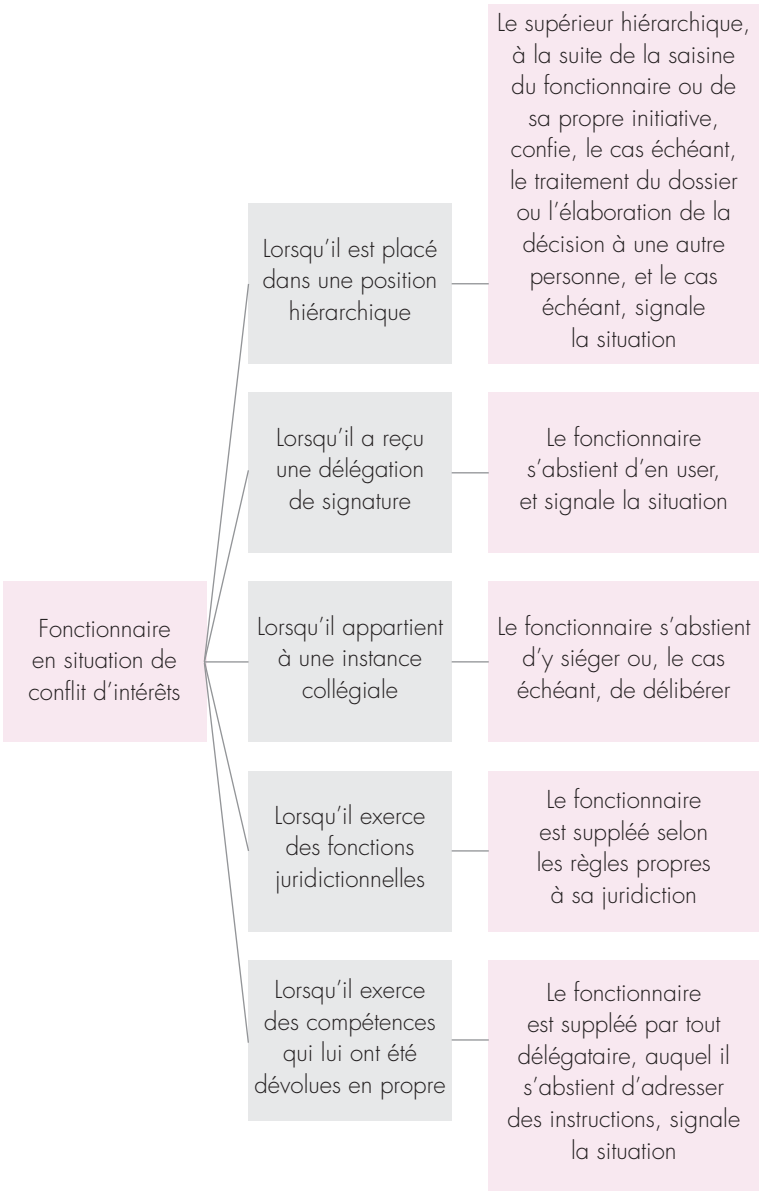
De plus, en application de l'article 7 du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, *« les personnes chargées d'une mission de service public, à l'exception de celles visées aux chapitres Ier et II du présent décret, lorsqu'elles estiment se trouver en situation de conflit d'intérêts :*

1° Si elles sont titulaires d'une délégation de signature, en informent sans délai le délégant par écrit, précisant la teneur des questions pour lesquelles elles estiment ne pas devoir exercer leurs compétences. Elles s'abstiennent de donner des instructions aux personnes placées sous leur autorité, relativement à ces questions ;

2° Si elles sont placées sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, informent sans délai celui-ci par écrit, précisant la teneur des questions pour lesquelles elles estiment ne pas devoir exercer leurs compétences. Lorsque ce dernier estime qu'il y a lieu de confier le traitement de l'affaire à une autre personne placée sous son autorité, la personne dessaisie du dossier ne peut prendre part à aucune réunion ni émettre aucun avis en rapport avec les questions en cause ».

[5] Rapport de la Commission de rénovation et de déontologie de la vie publique présidée par Lionel JOSPIN « Pour un renouveau démocratique » - Novembre 2012 - p. 84

Le fonctionnaire doit ainsi, selon les hypothèses, adopter un comportement responsable.



Lorsque le fonctionnaire appartient à une instance collégiale, deux possibilités sont prévues.

Le fonctionnaire peut :
- s'abstenir de siéger ;
- s'abstenir de délibérer.

Cette dernière hypothèse a été prévue selon l'étude d'impact de la lettre rectificative[6] pour les jurys de concours : *dans cette hypothèse, l'agent intéressé doit pouvoir s'abstenir de délibérer sur la seule affaire qui comporte un risque de conflit d'intérêts. L'interdiction de siéger au sein de l'instance serait manifestement disproportionnée à l'objectif de prévention des conflits d'intérêts poursuivi, et nuirait à la sécurité juridique des procédures de concours ou de recrutement, comprenant l'intervention d'un jury.*

Il s'agit donc dans cette situation de trouver un équilibre entre la prévention des conflits d'intérêts et le principe d'unicité du concours qui implique l'unicité du jury.

Les dispositions statutaires ne fixent pas de sanctions propres au non-respect de ces procédures préventives.

Néanmoins, en toute hypothèse, un manquement à ces obligations préventives pourrait donner lieu à la mise en œuvre de sanctions disciplinaires, voire le cas échéant de sanctions pénales. Ce non-respect procédural pourrait, par ailleurs, conduire à l'annulation des décisions prises.

3. *Les obligations déclaratives d'intérêts et de patrimoine et le mandat de gestion : outils de prévention des conflits d'intérêts*

Références

- *articles 25 ter à 25 sexies de la loi du 13 juillet 1983*
- *note d'information (NOR INTB1723108C) du 4 août 2017 relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la FPT*

6 Lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires - ETUDE D'IMPACT - NOR : RDFX1512449L/Bleue-1. - 16 JUIN 2015

- *note d'information (NOR INTB1723106C) du 4 août 2017 relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois de la FPT*

Ces dispositifs préventifs se situent dans la lignée de celui mis en place par le législateur le 11 octobre 2013 (loi n° 2013-907 relative à la transparence de la vie publique).

Trois obligations - la déclaration d'intérêts, la déclaration de situation patrimoniale et la gestion sous mandat de certains instruments financiers - sont désormais étendues aux fonctionnaires relevant de la loi du 13 juillet 1983.

C'est par décret en Conseil d'Etat qu'a été défini le périmètre des agents tenus de déclarer leurs intérêts et leur patrimoine, la liste des personnes soumises à chacune de ces obligations n'étant pas identique.

3.1. *Déclaration d'intérêts (modèle annexé)*

Références

- *article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016*

Cette déclaration est un outil visant à prévenir les conflits d'intérêts.

Elle concerne un nombre important de fonctionnaires dans la mesure où le critère du niveau hiérarchique n'est pas prépondérant dans l'analyse des fonctions exposées à un risque de conflit d'intérêts.

Le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 détermine :
- la liste des fonctionnaires concernés par ces obligations ;
- le contenu de la déclaration d'intérêts ;
- les modalités de traitement, de conservation et de destruction des déclarations d'intérêts.

Le décret couvre les emplois remplissant des critères fonctionnels objectifs d'exposition à un risque de conflit d'intérêts. Sont concernés les emplois suivants :

1° Directeur général des services et directeur général adjoint des services des régions et des départements

2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants

3° Directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants

4° Directeur général et directeur général adjoint :

- a) Des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants
- b) Des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants
- c) Des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants
- d) Du Centre national de la fonction publique territoriale
- e) Des centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée
- f) Des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants
- g) Des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants

5° Directeur :

- a) De délégation du Centre national de la fonction publique territoriale
- b) De caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 80 000 habitants

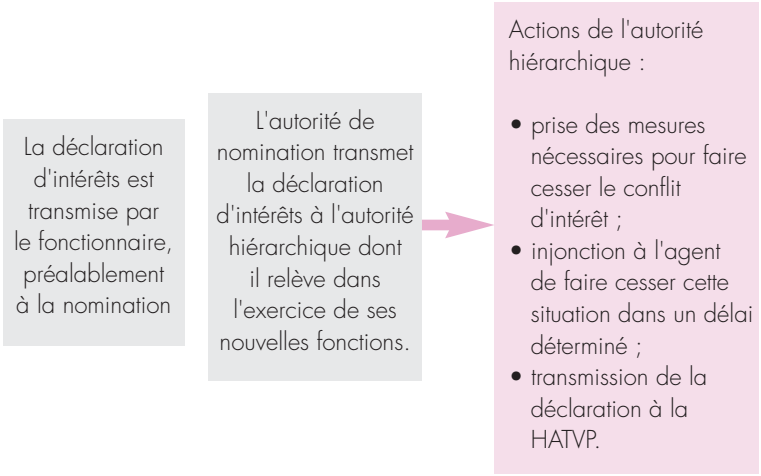
6° Directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux mentionnés aux 3° à 5°, assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants dans les conditions prévues par le décret du 22 septembre 2000 susvisé

Le décret prévoit également des dispositions propres à la Ville de Paris.

Les fonctionnaires concernés par cette déclaration et déjà en poste devront dans les six mois suivant le 1er février 2017 (date d'entrée en vigueur du décret), établir une déclaration d'intérêts.

Une dérogation au mécanisme mis en place prévoit que le fonctionnaire transmet sa déclaration d'intérêts à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses fonctions.

La procédure peut ainsi être schématisée :



Une nomination ne pourrait dès lors intervenir en l'absence de transmission de la déclaration d'intérêts requise.

Il résulte du dossier législatif que cette transmission pourrait intervenir après l'envoi des candidatures lors du processus de recrutement. Ainsi, *« selon les indications de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, si tous les candidats ne sont pas appelés à transmettre leur candidature accompagnée d'une déclaration d'intérêts avec toute candidature spontanée, cette dernière pourrait être exigée à un stade plus avancé après une première sélection des candidats »*[7].

En cas de doute, il appartiendra à l'autorité hiérarchique de saisir la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

7 Rapport n° 274 (2015-2016) de M. Alain VASSELLE, fait au nom de la commission des lois, déposé le 16 décembre 2015 – examen des articles : article 4

Cette dernière appréciera, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans une situation de conflit d'intérêts.

La déclaration d'intérêts devra être actualisée dans les deux mois en cas de modification substantielle des intérêts.

La déclaration d'intérêts sera annexée au dossier du fonctionnaire.

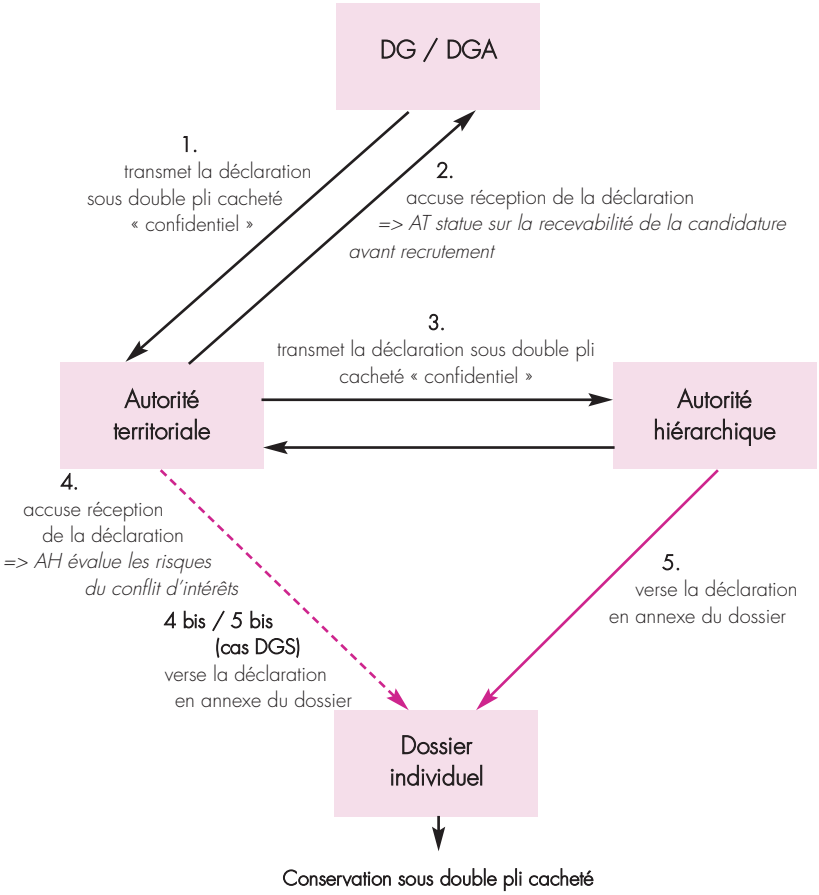
Dans la lignée de l'avis du Conseil d'Etat[8], et conformément à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983, elle ne comportera aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques du fonctionnaire.

Le pouvoir règlementaire fixera les modalités permettant de garantir la confidentialité de cette déclaration ainsi que les règles de consultation par les personnes qui y seront autorisées.

La loi du 13 juillet 1983 prévoit d'ores et déjà que le fait de divulguer tout ou partie de ces déclarations est constitutif d'une infraction pénale, punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

8 Conseil d'Etat - Avis sur une lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires - 11 juin 2015

Procédure de traitement de la déclaration d'intérêts (préalable au recrutement)



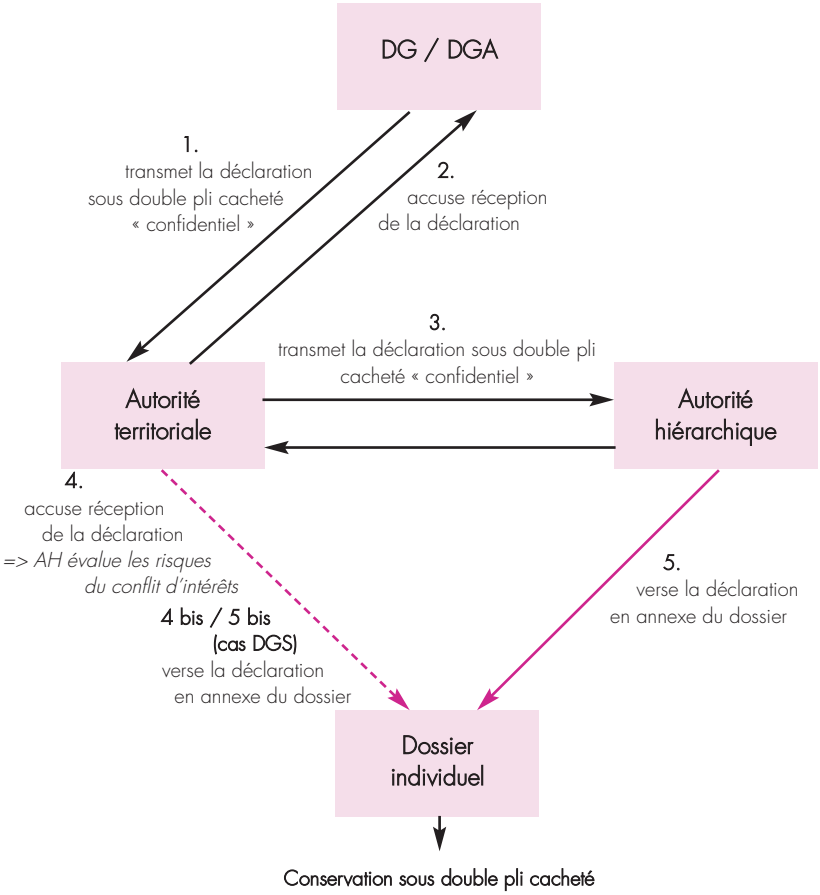
- Enveloppe extérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »
- Enveloppe intérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »

Contenu de l'enveloppe intérieure

Déclaration d'intérêts de Nom Prénom
Bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder
(soit l'Autorité territoriale, Autorité hiérarchique, et l'agent)
Signature de la dernière personne qui a accédé à la déclaration

N.B. : En l'absence d'autorité hiérarchique (cas du DGS), l'autorité territoriale de nomination se substitue à l'autorité hiérarchique.

Procédure de traitement de la déclaration d'intérêts (pour les agents déjà en poste)



- Enveloppe extérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »
- Enveloppe intérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »

Contenu de l'enveloppe intérieure

Déclaration d'intérêts de Nom Prénom
Bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder
(soit l'Autorité territoriale, Autorité hiérarchique, et l'agent)
Signature de la dernière personne qui a accédé à la déclaration

N.B. : En l'absence d'autorité hiérarchique (cas du DGS), l'autorité territoriale de nomination se substitue à l'autorité hiérarchique.

3.2. *Déclaration de patrimoine (modèle annexé de la HATVP)*

Références

- *article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016*

Dans le cadre des débats parlementaires, la Ministre de la Fonction Publique a précisé que « *La déclaration de situation patrimoniale est un outil qui vise prioritairement à lutter contre la corruption. Elle doit être produite par des responsables administratifs que leurs fonctions exposent objectivement à un tel risque, c'est-à-dire ceux qui occupent des emplois fonctionnels à forte incidence financière. (….)*[9] ».

Il s'agit d'une modalité de contrôle de l'exercice des fonctions par l'agent, au regard de l'éventuelle variation du patrimoine.

Depuis le 1er février 2017 (date d'entrée en vigueur du décret) sont concernés les fonctionnaires « *dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient* », soit dans les collectivités territoriales et les établissements publics :

1° Les emplois de directeur général des services des régions, des départements, ainsi que des communes de plus de 150 000 habitants ;

2° Les emplois de directeur général ou de directeur des établissements publics suivants :

a) Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants ;

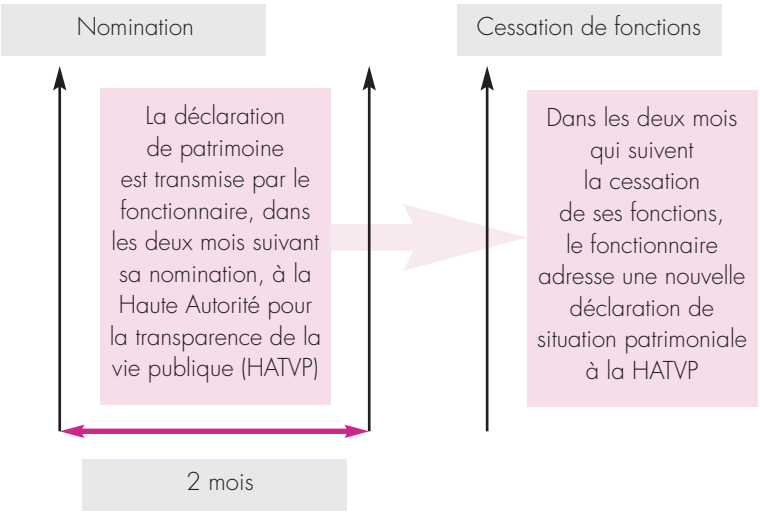
b) Les syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de groupements de collectivités assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

c) Les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

9 Dossier législatif - projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires - Assemblée nationale - Session ordinaire de 2015-2016 - Compte rendu intégral - Première séance du mercredi 7 octobre 2015

d) Le Centre national de la fonction publique territoriale ;
e) Les centres interdépartementaux mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
f) Les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
g) Les caisses de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants ;

Pour l'application des a, b, c et f, l'assimilation se fait dans les conditions prévues par le décret du 30 décembre 1987.



La HATVP apprécie, dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration, la variation de la situation patrimoniale de l'intéressé.

Dans les six mois suivant le 1er février 2017 (date d'entrée en vigueur du décret d'application), le fonctionnaire qui occupe déjà l'un des emplois concernés doit également, sous peine de sanction, établir une déclaration de situation patrimoniale.

Concernant les directeurs, directeurs adjoints et les chefs de cabinet des autorités territoriales, le VI de l'article 11 de la loi n° 2016-483 (modifiant la loi n° 2013-907 article 11) les soumet à une obligation de déclaration de situation patrimoniale ET de déclaration d'intérêt qu'ils doivent transmettre au Président de la Haute autorité. Les agents en fonction au 22 avril 2016 devaient établir ces déclarations au plus tard le 1er novembre 2016.

Lors de la cessation des fonctions, le fonctionnaire devra également établir des déclarations de situation patrimoniale comportant une récapitulation de l'ensemble des revenus de l'agent (voire de la communauté) et une présentation des événements majeurs ayant affecté la composition de son patrimoine depuis la précédente déclaration.

Le fonctionnaire a la possibilité de joindre des observations à chacune de ses déclarations.

Lorsque le fonctionnaire a établi depuis moins d'un an une déclaration de situation patrimoniale, aucune nouvelle déclaration n'est exigée.

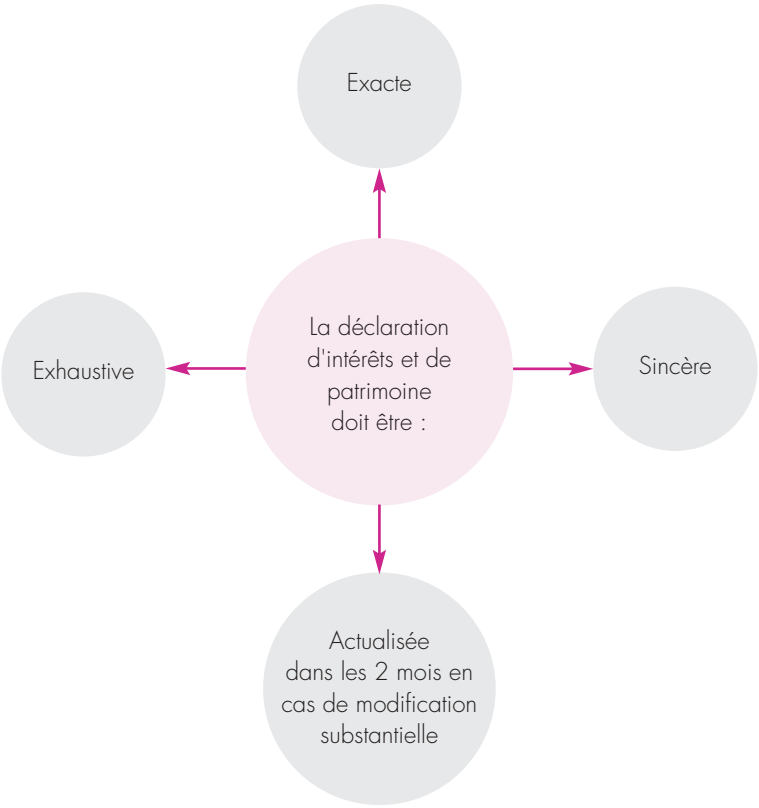
Dans cette hypothèse, lors de la cessation des fonctions, l'obligation de transmission de la déclaration est limitée à :

- une récapitulation de l'ensemble des revenus perçus par le fonctionnaire et, le cas échéant, par la communauté depuis le début de l'exercice des fonctions ;
- une présentation des événements majeurs ayant affecté la composition du patrimoine depuis la précédente déclaration.

La déclaration de patrimoine n'est ni annexée au dossier du fonctionnaire ni communicable aux tiers, ce qui le protège quant à la divulgation de ces données.

3.3. *Les caractéristiques communes aux déclarations d'intérêts et de patrimoine :*

Les déclarations d'intérêts et de patrimoine doivent répondre à certaines caractéristiques.



En l'absence de transmission de la déclaration des intérêts ou du patrimoine, de déclaration incomplète ou mensongère, le fonctionnaire s'expose à des sanctions pénales.

Est ainsi puni, le fait pour un fonctionnaire d'omettre de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de ses intérêts, ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine, d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Pourraient être prononcées, à titre complémentaire et en application des dispositions du code pénal, l'interdiction des droits civiques, ainsi que l'interdiction d'exercer une fonction publique.

En application de l'article 25 nonies de la loi du 13 juillet 1983, les décrets peuvent prévoir, lorsque certains agents sont déjà soumis par d'autres dispositions législatives spécifiques à des obligations de déclaration similaires, que les déclarations faites au titre des dispositions spécifiques tiennent lieu des déclarations prévues par la loi statutaire.

Ainsi, l'article 6 du décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 fixe que les obligations de déclaration de situation patrimoniale auxquelles sont soumis les agents à un autre titre que l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, se substituent à celles prévues au titre de ce décret lorsque ces déclarations comprennent les éléments qu'il mentionne.

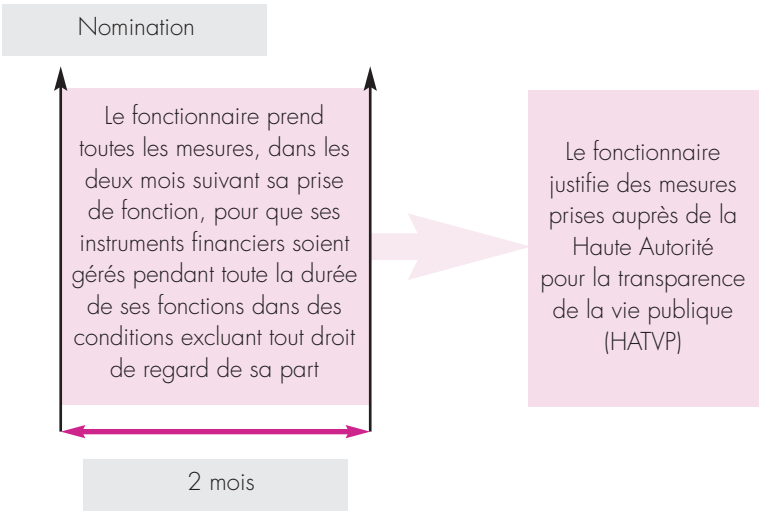
3.4. *Le mandat de gestion*

Références

• *article 25 quater de la loi du 13 juillet 1983*

Cette mesure vise à écarter tout droit de regard sur ces instruments financiers, pour le fonctionnaire ayant des responsabilités en matière économique et financière.

Un décret en Conseil d'État déterminera les emplois « dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. » Sont concernés les fonctionnaires exerçant des responsabilités en matière financière. Leur nombre devrait être plus restreint que celui des fonctionnaires concernés par les déclarations d'intérêt et de patrimoine.



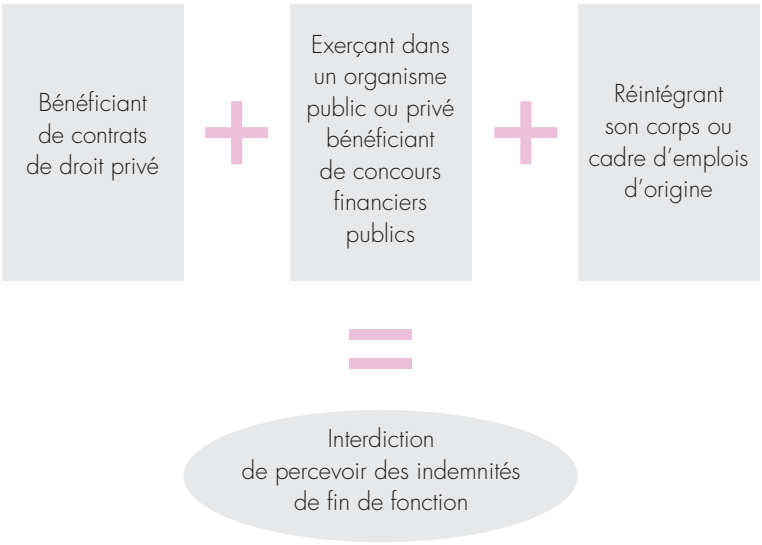
Dans les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du décret d'application, le fonctionnaire en poste doit, sous peine de sanction, justifier des mesures prises selon les mêmes modalités.

Les fonctionnaires assujettis à cette obligation bénéficient de garanties identiques à celles prévues pour la déclaration de patrimoine (non-versement au dossier, non-communicabilité aux tiers).

Est également prévue une sanction pénale punissant d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait de divulguer à un tiers, tout ou partie des déclarations ou des informations relatives à la gestion des instruments financiers, de quelque manière que ce soit.

L'article 11 de la loi Déontologie (article 25 decies de la loi du 13 juillet 1983) fixe l'interdiction de percevoir des indemnités de fin de fonctions (à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés) pour certains fonctionnaires :

Fonctionnaires détachés, en disponibilité ou hors cadre, exerçant les fonctions de cadre dirigeant :



Chapitre 2
LES LANCEURS D'ALERTES

Références

- *article 6 de la loi du 13 juillet 1983*

Plusieurs dispositifs spécifiques ont été mis en place pour protéger les lanceurs d'alertes, parmi lesquels :

- la loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption,
- la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alertes,
- la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière,
- la loi organique n° 2016-1690 du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alertes,
- la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite loi « Sapin 2 »,
- le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alertes au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des Administrations de l'Etat (entrée en vigueur au 01.01.2018).

1. *Le cadre de la protection*

L'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale dispose que « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Parallèlement, l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 issu de la loi déontologie fixe que *« le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver ».*

Ainsi, le mécanisme de protection, initialement prévu en matière de dénonciation de crime ou délit, a été, avec la loi du 20 avril 2016, étendu aux conflits d'intérêts et actualisé afin d'englober toutes les étapes du parcours professionnel du fonctionnaire.

Cette évolution se situe dans la lignée du rapport[10] de la commission de rénovation et de déontologie de la vie publique qui proposait en 2012 la mise en place d'une alerte éthique.

A cet égard, pour les fonctionnaires, l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 a été une première fois modifié par les dispositions de la loi dite déontologie afin de prévoir qu' *« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation, ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 bis, dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ».*

L'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi Sapin 2) est ensuite venue apporter une définition générale du lanceur d'alerte :
« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ».

10 Rapport de la Commission de rénovation et de déontologie de la vie publique présidée par Lionel JOSPIN «Pour un renouveau démocratique » - Novembre 2012 - p. 106-107

Les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client ,sont exclus du régime de l'alerte défini per le présent chapitre ».

L'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 a, à cette même occasion, été complété par la disposition suivante : *« Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. (…) ».*

Pour les agents contractuels de la fonction publique, c'est le décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 qui précise les mesures de protection dont ils bénéficient.

Il détermine les actes de gestion qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983.

Ainsi, aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant le recrutement, l'affectation, la détermination ou la réévaluation de la rémunération, la promotion, la formation, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, le reclassement, le licenciement et le non-renouvellement du contrat, ne peut être prise à l'égard d'un agent contractuel de droit public, pour avoir relaté ou témoigné de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives, de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts (au sens du I de l'article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Est également à noter, le nouvel article L. 911-1-1 dans le code de justice administrative qui permet au juge administratif d'ordonner la réintégration d'un agent public faisant l'objet d'un licenciement, d'un non-renouvellement de contrat ou d'une révocation au motif d'avoir lancé une alerte au sens des articles 6 à 8 de la loi dite Sapin 2.

Enfin, l'article 13 de cette même loi crée un délit d'entrave au signalement puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

2. *Procédure*

2.1. *Le lanceur d'alerte doit privilégier les canaux internes*

Le lancement d'une alerte nécessite de suivre une procédure graduée.

Le nécessaire respect de ces étapes figure au sein de deux dispositifs législatifs distincts.

2.1.1. Le dispositif de lancement d'alerte prévu par la loi du 13 juillet 1983 dite loi « Lebranchu »

L'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 fixe, dans son alinéa 3, que *« Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis ».*

La formule *« l'une des autorités hiérarchiques dont il relève » recouvre un champ plus étendu que celle de « supérieur hiérarchique ».*

Contrairement au dispositif prévu par le code de procédure pénale qui n'impose pas à l'agent concerné d'en référer à son autorité hiérarchique[11], le mécanisme institué en matière de conflits d'intérêts vise à privilégier les canaux de signalement internes.

Il résulte du dossier législatif[12] que si ses supérieurs hiérarchiques ne mettent pas un terme au conflit d'intérêts, le fonctionnaire pourrait s'adresser :
- aux autorités administratives (et notamment à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique) ou judiciaires ;
- au référent déontologue afin d'apporter « tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques »

11 CE, 15 mars 1996, 146326

12 Dossier législatif - Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires - Rapport n° 274 de Monsieur Alain VASSELLE - Examen de l'article 3 – p.37

Le Défenseur des Droits est également compétent pour orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi, de veiller aux droits et libertés de cette personne (Loi organique n° 2016-1690 et loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016)

2.1.2. Le dispositif de lancement d'alerte prévu par la loi « Sapin 2 » du 9 décembre 2016

Schématiquement, et exception faite du cas de danger grave et imminent ou d'un risque de dommages irréversibles, la loi dite Sapin 2 fixe la procédure de lancement d'une alerte en 3 étapes.

Chacune n'ayant vocation à intervenir qu'en l'absence de traitement du signalement lors de la phase précédente :

Etape 1	• Auprès du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci
A défaut : Etape 2	• Auprès de l'autorité judiciaire ou administrative ou auprès des ordres professionnels
A défaut : Etape 3	• En dernier ressort, auprès du public

Attention : articulation des deux dispositifs « Sapin » et « Lebranchu »

S'il est communément admis que les dispositions issues de la Loi Sapin ne remettent pas en cause celles de la loi du 13 juillet 1983, **des interrogations subsistent quant au caractère complémentaire ou concurrent de ces deux dispositifs.**

En toute hypothèse, il n'est pas à exclure que, dans le cadre du dispositif prévu par la loi du 13 juillet 1983, l'agent public qui procèderait à une publicité de son alerte puisse s'exposer à une éventuelle procédure disciplinaire à son encontre, cette publicité n'étant pas expressément prévue par la loi portant droits et obligations des fonctionnaires.

2.1.3. La nécessaire mise en place d'une procédure de recueil des signalements incombant à certaines structures

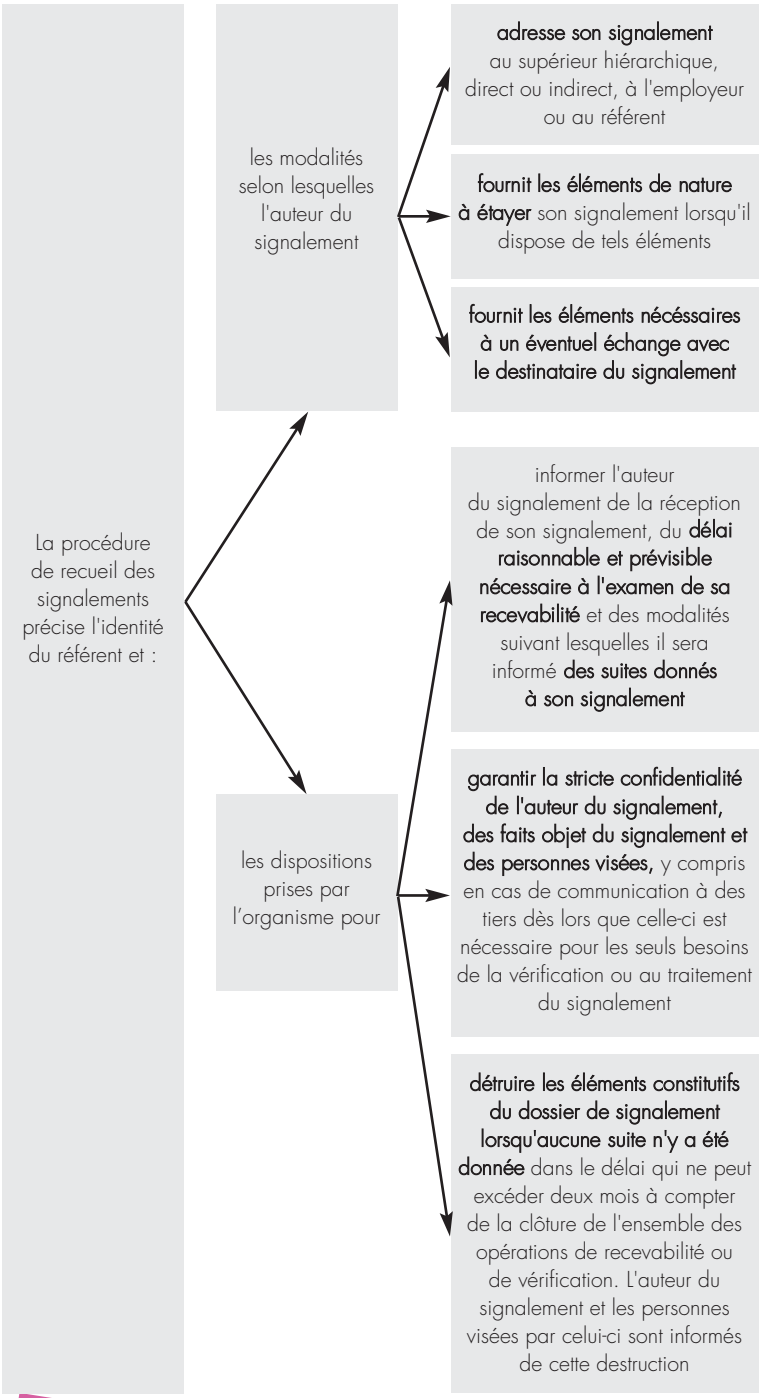
Référence :

- *Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 (entrée en vigueur le 1er janvier 2018)*

Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 pris en application de l'article 8 III de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (Sapin 2) précise les modalités selon lesquelles sont établies les procédures de recueil des signalements que doivent établir les communes de plus de 10 000 habitants, les départements, les régions et les EPCI à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants, à l'attention des membres de leur personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels qui souhaitent procéder à une alerte éthique.

La procédure de recueil des signalements précise l'identité du référent susceptible de recevoir les alertes.

Ces dispositions entrent en vigueur le **1er janvier 2018** et doivent faire l'objet d'une publicité adéquate afin de permettre aux personnels et collaborateurs d'en avoir une connaissance suffisante.


La procédure de recueil des signalements précise l'identité du référent et :
les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement
adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent
fournit les éléments de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments
fournit les éléments nécéssaires à un éventuel échange avec le destinataire du signalement
les dispositions prises par l'organisme pour
informer l'auteur du signalement de la réception de son signalement, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites donnés à son signalement
garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objet du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou au traitement du signalement
détruire les éléments constitutifs du dossier de signalement lorsqu'aucune suite n'y a été donnée dans le délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette destruction

La procédure de recueil des signalements doit être diffusée par tout moyen (notification, affichage, publication, site internet) ou par voie électronique afin de la rendre accessible aux agents concernés.

Le traitement automatisé des signalements mis en œuvre est soumis à une autorisation préalable de la CNIL.

2.2. *La charge de la preuve*

Dans le cadre de ce dispositif, la charge de la preuve pèse plus particulièrement sur la partie défenderesse.

En effet, l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 dispose notamment que *« (…) dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou d'une situation de conflit d'intérêts, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».*

C'est à l'auteur de la mesure contestée qui a eu un effet sur la carrière du fonctionnaire qu'il appartiendra de prouver qu'elle n'était pas liée au lancement de l'alerte mais était justifiée par des « éléments objectifs étrangers ».

Dans son étude, *« Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger »*[13], *le Conseil d'Etat indiquait que les dispositions législatives relatives à la protection des lanceurs d'alerte prévoient « (…) un régime de preuve favorable au lanceur d'alerte, dès lors que c'est à la partie défenderesse, c'est-à-dire à l'employeur, qu'il revient de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux signalements émis.*

Par ailleurs, le juge judiciaire et le juge administratif sont respectivement susceptibles d'accorder, outre la nullité de mesures de rétorsion prises à tort, des réparations ou des indemnités aux lanceurs d'alerte qui en seraient victimes ».

13 Conseil d'Etat - « Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger », étude adoptée le 25 février 2016 par l'assemblée générale plénière du Conseil d'Etat

3. Limite

Pour bénéficier du dispositif de protection, le lanceur d'alerte doit être de bonne foi.

Le Conseil d'Etat, dans le cadre de l'étude précitée « Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger », propose notamment de « Réserver l'ensemble des dispositifs de protection aux lanceurs d'alerte de bonne foi, tout en sanctionnant les auteurs d'alerte abusive ou malveillante ».

Aujourd'hui, l'article 6 ter A dernier alinéa de la loi n° 83-634 dispose que *« Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal. »*

Le fonctionnaire concerné pourrait ainsi entrer dans le champ de l'infraction de dénonciation calomnieuse (art. 226-10 du Code pénal).

A suivre :

Le décret d'application relatif au mandat de gestion dans la FPT est en attente de publication.

A ce jour, seul est publié le décret fixant la liste des emplois concernés dans l'administration centrale et les établissements publics administratifs de l'Etat et la fonction publique hospitalière, ainsi que dans les autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes. Ce décret définit ce que constitue une gestion sans droit de regard et ce que doit recouvrir le mandat de gestion donné sur les instruments financiers (décret n° 2017-547 du 13 avril 2017 relatif à la gestion des instruments financiers détenus par les fonctionnaires ou les agents occupant certains emplois civils).

Chapitre 3
LES CUMULS D'ACTIVITÉS (PRINCIPES, PROCÉDURES ET LIMITES)

Décrets n° 2007-658 et 2007-611 abrogés par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

Il convient préalablement de préciser que ne seront pas exposées ci-dessous les situations de cumuls de plusieurs emplois publics, à savoir :

- un cumul d'emplois publics sur le même grade de l'agent « intercommunal »
- un cumul d'emplois publics sur plusieurs grades de l'agent « polyvalent »

Il s'agit d'appréhender les dispositions relatives à un cumul d'emplois publics avec une activité soumise ou non à déclaration, publique ou privée, **et ne constituant pas une activité principale.**

Il est à noter que le régime des règles de cumul d'activités a été réformé par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 dite « Déontologie » (article 7) et le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

La circulaire ministérielle n° 2157 du 11 mars 2008 précise qu'est considérée comme « principale », indépendamment de la quotité de temps de travail, l'activité exercée dans le cadre professionnel habituel, tandis que l'activité est « accessoire » si elle s'inscrit dans le cadre d'un cumul et si elle ne constitue pas une modalité d'exercice de l'activité principale de l'agent, inhérente à sa fonction, et exercée dans le cadre de son service.

La notion d'activité accessoire doit être entendue comme une action limitée dans le temps, qui peut être occasionnelle ou régulière : mission, vacation, expertise, conseil, formation… (QE AN, 4 mars 2008, n°18161).

A suivre :

A ce jour, seule a été publiée une note d'information relative aux obligations déclaratives déontologiques et aux cumuls d'activités dans la fonction publique hospitalière (n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2017/227 du 13 juillet 2017).

En attente de publication en ce qui concerne la fonction publique territoriale.

Tableau de synthèse du cumul d'activités					
Nature de l'activité visée	Temps de travail de l'agent	Autorisation préalable	Déclaration préalable	Saisine de la commission de déontologie	Absence d'autorisation / Absence de déclaration
Activités accessoires *(cf partie 2.1)*	Agents publics exerçant à TC ou TNC	Autorisation pour : • expertise et consultation • enseignement et formation • activité à caractère sportif ou culturel • activité agricole • activité de conjoint collaborateur • aide à domicile (d'un membre de sa famille – liste exhaustive) • travaux de faible importance chez des particuliers • activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif • mission d'intérêt public de coopération • services à la personne • vente de biens fabriqués personnellement	/	/	/

Tableau de synthèse du cumul d'activités					
Nature de l'activité visée	Temps de travail de l'agent	Autorisation préalable	Déclaration préalable	Saisine de la commission de déontologie	Absence d'autorisation / Absence de déclaration
Fonctions de collaborateur d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen *(cf partie 6)*	Agents publics exerçant à TC ou TNC	Autorisation pour : • collaborateurs de cabinet des autorités territoriales *(agents publics exerçant à TC ou TNC)*	/	/	/
Créer ou reprendre une entreprise / auto-entreprise (agents publics exerçant à temps partiel ou TNC) *(cf partie 2.2.1)*	Agents publics exerçant à TC (temps partiel) ou TNC	OUI (quelle que soit l'activité exercée) Obligation d'exercer à temps partiel (2 ans, renouvelable 1 an)	/	OUI	/

Activités privées *(cf partie 3.2)*	Agents publics exerçant à TNC ≤ 70% d'un temps plein - soit ≤ 24h30	/	OUI	/	/
Activités en application du code de la recherche (art. L. 531-1 à 531-16) *cf partie 2.2.2)*	Agents publics exerçant à TC ou TNC	/	OUI (agents publics exerçant à TC ou TNC)	OUI	/
Poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif *(cf partie 3.1)*	Agents publics exerçant à TC ou TNC	/	OUI	/	/

Tableau de synthèse du cumul d'activités					
Nature de l'activité visée	Temps de travail de l'agent	Autorisation préalable	Déclaration préalable	Saisine de la commission de déontologie	Absence d'autorisation / Absence de déclaration
Activités bénévoles	Agents publics exerçant à TC ou TNC	/	/	/	Au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif
Autres activités s'exerçant « librement » (cf partie 4)	Agents publics exerçant à TC ou TNC	/	/	/	• production des œuvres de l'esprit • personnel enseignant et professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions (ex : professeurs d'université) • agent recenseur • CDD « vendanges » • fonctions de syndic de sa copropriété

					• certaines professions en libéral (ex : architectes, praticiens hospitaliers…)
Activités privées exercées par des agents publics et certains agents de droit privé ayant cessé leurs fonctions *(cf partie 5)*	Agents publics exerçant à TC ou TNC	/	Information (agents publics exerçant à TC ou TNC)	OUI	/

1. *Principe de l'interdiction de cumul d'activités*

En application de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, introduit par la loi Déontologie (article 7), *le « fonctionnaire* ***consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.*** *Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ».*

Ce principe de non-cumul est applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public :

- à temps complet ou à temps non complet (à l'exception des agents à TNC < 24 h 30 ou < à 70 % d'un temps complet)
- à temps partiel ou à temps plein
- en position d'activité, et ainsi aux agents en maladie ou en congés (à l'exception des agents en congé longue maladie ou longue durée dans le cadre de leur réadaptation – article 28 du décret n° 87-602 du 30.07.1987)

Il est ainsi interdit :

1. de créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime des travailleurs indépendants (article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale) si l'agent occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein.

   Cette disposition s'applique également en cas d'auto-entreprise.

2. de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif.
   La loi Déontologie est venue confirmer que l'association susvisée devait être à but lucratif.
   La circulaire ministérielle n° 2157 du 11 mars 2008 précise que serait considéré comme participant à de tels organes de direction, un agent public qui :
   - soit aurait la qualité de gérant, même associé (société de personnes, société anonyme à responsabilité limitée),
   - soit serait membre d'un organe collégial de direction (de premier degré, comme le conseil d'administration ou le conseil de surveillance dans une société anonyme, ou de second degré, comme le directoire, désigné par les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance).

3. **de donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice** dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel.

   La loi Déontologie est venue ajouter la notion de secteur concurrentiel de la personne publique.

4. **de prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise** soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, **des intérêts de nature à compromettre son indépendance.**

   La loi Déontologie est venue ajouter la notion de détention.

5. **de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.**

   Cette dernière interdiction a été introduite par la Loi Déontologie.

   L'agent éventuellement concerné dispose d'un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi, soit jusqu'au 20 avril 2018, pour régulariser sa situation. Ce délai passé, l'agent encourrait une sanction disciplinaire.

Le non-respect de cette interdiction peut conduire :
- au reversement des sommes indûment perçues, par la voie de retenue de traitement (article 25 septies VI de la loi susvisée),
- à des poursuites disciplinaires (article 25 septies VI de la loi susvisée),
- à des poursuites pénales en cas de prise illégale d'intérêts (article 432-12 du code pénal).

Cependant, cet article 25 septies introduit quelques dérogations à ce principe de non-cumul d'activités d'un emploi public permanent avec une autre activité rémunérée, quel que soit le montant de la rémunération ou la nature de l'activité envisagée.

Il est à noter que les demandes d'autorisation, les déclarations de cumul d'activités, les avis de la commission de déontologie, ainsi que les décisions administratives afférentes, sont versés au dossier individuel de l'agent (article 37 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017).

2. *Cumul nécessitant une autorisation préalable*

2.1. *Cumul avec une activité accessoire - autorisation préalable*

En application du IV de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, *« le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer 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 lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.*

Par dérogation au 1° du I du présent article (créer ou reprendre une entreprise), ces activités peuvent être exercées sous statut de travailleur indépendant (article L. 133-6-8 du Code de la sécurité sociale).

2.1.1. Définition du caractère accessoire d'une activité

Le caractère accessoire d'une activité est déterminé par 3 éléments cumulatifs (en application de la circulaire n° 2157 du 11 mars 2008), à savoir :

- L'activité envisagée

La technique du « faisceau d'indices » peut être appliquée à partir des informations obligatoirement mentionnées par l'agent dans le cadre de sa demande écrite d'autorisation, permettant de déterminer si l'activité est accessoire ou non, à savoir :

- l'identité de l'employeur,
- la nature de l'activité,
- la durée de l'activité : durée limitée mais pouvant être occasionnelle ou régulière, par exemple, une mission, une vacation, une expertise, une activité de conseil ou de formation,
- la périodicité de l'activité,
- les conditions de rémunération.

- **Les conditions d'emploi de l'agent**

Il convient de rapporter cette condition aux modalités d'emploi de l'agent, par exemple si elle représente pour l'agent un temps plein ou quelques heures.

Il ne peut s'agir de pourvoir un emploi vacant, même s'il est à temps non complet.

Tout dispositif de pérennisation de l'engagement notamment tel que sa reconduction sous forme de CDI (CAA Versailles, 6 déc. 2012, n°11VE01864) s'oppose au caractère accessoire de l'activité.

Il ne peut s'agir d'un cumul d'emplois publics.

- **Les contraintes et sujétions particulières afférentes au service du poste**

au regard notamment de l'impact de cette activité sur le service et la manière de servir de l'agent.

2.1.2. Cumul avec une activité accessoire « lucrative » ou « non lucrative »

Afin de connaître le régime à appliquer à l'agent, il convient d'avoir connaissance du statut sous lequel l'agent souhaite exercer son activité accessoire.

Ce statut déterminera les activités pouvant être cumulées ainsi que les conditions d'exercice (temps partiel ou non). Cette disposition du temps partiel ne prévaut que pour les agents à temps complet.

- **Principe du cumul avec une activité accessoire « lucrative » (article 5 décret n° 2017-105)**

Dans les conditions fixées aux **I et IV de l'article 25 septies** de la loi du 13 juillet 1983 précitée et celles prévues par le décret n° 2017-105, l'agent peut être autorisé à cumuler une activité accessoire avec son activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service, ou ne mette pas l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal.

Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée.

Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires.

I. Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.

« IV. Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer 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 lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice. Par dérogation au 1° du I du présent article, ces activités peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale ».

- **En application de l'article 6 – 1° du décret n° 2017-105, les activités à titre accessoire susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :**

  a) **Expertise et consultation,** sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche ;

Cette activité ne peut être liée à un litige intéressant une personne publique, sauf si elle s'exerce au profit de cette dernière.

Article 25 – I - 3° *« De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel » ;*

Article L531-8 du code de la recherche :
« Les fonctionnaires mentionnés à l'article L. 531-1 peuvent être autorisés, pendant une période de temps limitée fixée par voie réglementaire, à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure, en exécution d'un contrat conclu avec une personne publique ou une entreprise publique, la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

Le contrat mentionné au premier alinéa est conclu dans un délai fixé par décret. A défaut, l'autorisation donnée à l'agent devient caduque.

Les conditions dans lesquelles le fonctionnaire intéressé apporte son concours scientifique à l'entreprise sont définies par une convention conclue entre l'entreprise et la personne publique ou l'entreprise publique mentionnée au premier alinéa. Elles doivent être compatibles avec le plein exercice par le fonctionnaire de son emploi public ».

b) Enseignement et formation

L'agent peut être recruté comme enseignant associé (article L. 952-1 du code de l'éducation).

Article L952-1 du Code de l'éducation

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 951-2, le personnel enseignant comprend des enseignants-chercheurs appartenant à l'enseignement supérieur, d'autres enseignants ayant également la qualité de fonctionnaires, des enseignants associés ou invités, et des chargés d'enseignement.

Les enseignants associés ou invités assurent leur service à temps plein ou à temps partiel. Ils sont recrutés pour une durée limitée dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les chargés d'enseignement apportent aux étudiants la contribution de leur expérience ; ils exercent une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement. Ils sont nommés pour une durée limitée par le président de l'université, sur proposition de l'unité intéressée, ou le directeur de l'établissement. En cas de perte d'emploi, les chargés d'enseignement désignés précédemment peuvent voir leurs fonctions d'enseignement reconduites pour une durée maximale d'un an.

Le recrutement de chercheurs pour des tâches d'enseignement est organisé dans des conditions fixées par décret. »

L'agent peut être recruté comme formateur occasionnel (ex : au CNFPT…).

c) **Activité à caractère sportif ou culturel,** y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire

d) **Activité agricole** dans des exploitations agricoles non constituées sous forme sociale, ainsi qu'une activité exercée dans des exploitations constituées sous forme de société civile ou commerciale (au sens du 1er alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime)

Article L311-1 du code rural et de la pêche maritime :

« Sont réputées agricoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle, ainsi que les activités exercées par un exploitant agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation. Les activités de cultures marines sont réputées agricoles, nonobstant le statut social dont relèvent ceux qui les pratiquent. Il en est de même des activités de préparation et d'entraînement des équidés domestiques en vue de leur exploitation, à l'exclusion des activités de spectacle. Il en est de même de la production et, le cas échéant, de la commercialisation, par un ou plusieurs exploitants agricoles, de biogaz, d'électricité et de chaleur par la méthanisation, lorsque cette production est issue pour au moins 50 % de matières provenant d'exploitations agricoles. Les revenus tirés de la commercialisation sont considérés comme des revenus agricoles, au prorata de la participation de l'exploitant agricole dans la structure exploitant et commercialisant l'énergie produite. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret »..

e) Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce

Article R121-1 du code du commerce :

« Est considéré comme conjoint collaborateur le conjoint du chef d'une entreprise commerciale, artisanale ou libérale qui exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé au sens de l'article 1832 du code civil ».

f) Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un PACS ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide

g) Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers

h) Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif

i) Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un état étranger

- En application de l'article 6 – 2° du décret n° 2017-105 et dans les conditions de l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, à savoir sous statut de travailleur indépendant, et sans préjudice des dispositions de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent public peut être autorisé à exercer :

  - Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;

Le code du travail (articles L.7231-1 et s. et D.7231-1) précise leur champ d'application et en fournit une liste limitative, à savoir :
1° La garde d'enfants

2° L'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile
3° Les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales

Bien que le décret n'énumère pas les services à la personne, ces services peuvent désigner les activités destinées à répondre aux besoins des particuliers dans leur vie quotidienne :

Services de la vie quotidienne :

- Entretien de la maison et travaux ménagers
- Petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage (effectués au moyen du matériel mis à disposition par le particulier)
- Petit bricolage (tâches occasionnelles ne nécessitant pas une qualification professionnelle)
- Préparation de repas à domicile, y compris le temps passé aux courses
- Livraison de repas à domicile
- Livraison de courses à domicile
- Collecte et livraison de linge repassé
- Maintenance, entretien et surveillance temporaires de la résidence principale ou secondaire
- Téléassistance et visioassistance (service d'assistance à distance qui relie une personne à une centrale d'écoute et aux services d'urgence)
- Mise en relation (recours à une enseigne nationale, c'est-à-dire à un service téléphonique ou internet qui recherche et oriente le particulier vers des professionnels des services à la personne)

Services à la famille :

- Garde d'enfants à domicile
- Accompagnement d'enfants dans leurs déplacements
- Soutien scolaire à domicile ou cours particulier à domicile
- Assistance informatique à domicile
- Assistance administrative à domicile

Services aux personnes dépendantes (âgées, handicapées, ou souffrant de pathologies chroniques) :

- Assistance dans les actes quotidiens de la vie
- Conduite du véhicule personnel du domicile au travail, sur le lieu de vacances ou pour effectuer des démarches administratives
- Accompagnement dans les déplacements (promenades, transports, actes de la vie courante)
- Soins d'esthétique à domicile
- Soins et promenade d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage
- Recours à un interprète en langue des signes, un technicien de l'écrit ou un codeur en langage parlé complété

Services aux personnes ayant un besoin temporaire d'aide à domicile

- Assistance dans les actes quotidiens à l'exclusion des soins relevant d'actes médicaux
- Conduite du véhicule personnel du domicile au travail, sur le lieu de vacances ou pour effectuer des démarches administratives
- Accompagnement dans les déplacements (promenades, transports, actes de la vie courante)

- **Vente de biens** fabriqués personnellement par l'agent

- De plus, en application du **IV de l'article 25 septies** de la loi n°83-634, le fonctionnaire ou l'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à cumuler **une activité accessoire avec son activité principale, LUCRATIVE ou NON,** auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.

Cette activité accessoire peut être exercée sous réserve qu'elle **ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service, ou ne mette pas l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal, à savoir la prise illégale d'intérêts.**

Par dérogation au 1° du I de l'article 25 septies de la loi n° 83-634, ces activités peuvent être exercées sous le régime des **travailleurs indépendants** (article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale).

2.1.3. Modalités d'exercice de cette activité accessoire

Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires.

Cette activité accessoire ne peut être exercée **qu'en dehors des heures de service** de l'agent.

Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire susvisé avec une activité exercée à titre principal est subordonné à la délivrance d'une **autorisation** par l'autorité dont relève l'agent intéressé.

Elle **ne doit pas constituer une modalité d'exercice de l'activité principale inhérente à la fonction,** et elle doit être bien distincte.

Elle peut être **une activité privée ou une activité publique**, et ce quel que soit le montant des rémunérations perçues.

Cette activité accessoire ne doit pas porter atteinte **au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.**

A titre d'exemple, est considéré comme fautif, l'exercice par un médecin contrôleur des soins, contractuel, affecté à la direction départementale des anciens combattants et victimes de guerre de Toulouse, d'une activité de gérant de sociétés commerciales (CAA Bordeaux, 28 octobre 2008, req. n° 07BX00431).

A titre d'exemple, l'exercice d'une activité privée lucrative non déclarée auprès d'une entreprise avec laquelle l'intéressé était amené, par ailleurs, à travailler dans le cadre de ses fonctions, est de nature, eu égard à sa gravité, à justifier une mesure d'exclusion temporaire de fonctions (CAA Versailles, 19 juillet 2016, req. n° 15VE00556).

2.1.4. Procédure de demande d'autorisation préalable

• Eléments de la demande d'autorisation préalable

Préalablement à l'exercice de toute activité accessoire soumise à autorisation, l'intéressé adresse à l'autorité dont il relève, qui lui en accuse réception, une demande écrite qui comprend les informations suivantes :

1° Identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée ;

2° Nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette activité accessoire.

Toute autre information de nature à éclairer l'autorité mentionnée au 1er alinéa sur l'activité accessoire envisagée peut figurer dans cette demande à l'initiative de l'agent. L'autorité peut lui demander des informations complémentaires.

• Avis de l'autorité territoriale

L'autorité compétente notifie sa décision dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

La décision de l'autorité compétente autorisant l'exercice d'une activité accessoire peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques mentionnées notamment à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, ainsi que le fonctionnement normal du service.

Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer sur la demande, elle invite l'intéressé à la compléter dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception de sa demande. Le délai prévu au premier alinéa est alors porté à deux mois.

En l'absence de décision expresse écrite dans le délai de réponse mentionné aux premier et troisième alinéas, la demande d'autorisation d'exercer l'activité accessoire est réputée rejetée. L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé.

• Nouvelle demande

Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité.

L'intéressé doit alors adresser une nouvelle demande d'autorisation à l'autorité compétente dans les conditions prévues à l'article 8.

• Opposition de l'autorité territoriale à poursuivre son activité accessoire

L'autorité dont relève l'agent peut s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité accessoire dont l'exercice a été autorisé, dès lors que l'intérêt du service le justifie, que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont erronées ou que l'activité en cause ne revêt plus un caractère accessoire.

2.2. *Autres dérogations de cumuls nécessitant une autorisation préalable*

2.2.1. Cumul pour créer ou reprendre une entreprise – autorisation préalable ET commission de déontologie

La loi Déontologie est venue réformer en profondeur le régime de cumul d'agent public et de création ou reprise d'une entreprise.

Ainsi, en application de l'article 25 septies III de la loi n° 83-634, le fonctionnaire ou agent qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir **un service à temps partiel** pour créer ou reprendre une entreprise, et à exercer à ce titre une activité privée lucrative.

Dispositions transitoires : conformément au II de l'article 9 de la loi du 20 avril 2016 susvisée, les autorisations de **cumul pour création ou reprise d'entreprise** qui ont été accordées avant l'entrée en vigueur du décret n° 2017-105 ne peuvent être prolongées au-delà du 20 avril 2018 que si les agents qui en bénéficient sont également autorisés par les autorités hiérarchiques dont ils relèvent à accomplir un service à temps partiel.

• Procédure auprès de l'autorité territoriale

Ainsi, l'agent qui se propose de créer ou de reprendre une entreprise ou une activité libérale adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève une demande écrite d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, 3 mois au moins avant la date de création ou de reprise de cette entreprise ou de cette activité.

- Cette autorisation d'accomplir un service à **temps partiel,** qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de 2 ans, renouvelable pour une durée d'1 an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

  Il est à noter qu'avant la loi Déontologie, un agent public à **temps plein** pouvait créer ou reprendre une entreprise, sur autorisation, ce qui est désormais interdit.

  Ainsi, les agents à temps complet exerçant à temps plein, et qui ont créé ou repris une entreprise, doivent se conformer à ces nouvelles dispositions dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, soit le 21 avril 2018, sous peine de poursuites disciplinaires.

- Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de 3 ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Cette demande d'autorisation de cumul est soumise au préalable à l'examen de la commission de déontologie de la fonction publique (article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983).

Par ailleurs, l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 2016 intègre dans les compétences des CAP les questions d'ordre individuel résultant du cumul d'activités.

• Procédure de saisine de la commission de déontologie

Sous réserve que l'agent remplisse les conditions requises pour bénéficier d'un service à temps partiel, l'autorité compétente saisit par téléservice la commission de déontologie de la fonction publique de cette demande dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle elle l'a reçue.

La liste des pièces constitutives du dossier de saisine, qui comprend notamment une appréciation de la demande de l'agent rédigée par l'autorité ou les autorités dont il relève ou a relevé au cours des 3 années précédant cette demande, est fixée par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

En l'absence de transmission de cette appréciation dans un délai de 10 jours à compter de la communication de cette demande par le secrétariat de la commission de déontologie, son président peut décider de l'enregistrement par le secrétariat du dossier pour instruction.

Lorsque la situation de l'agent le requiert eu égard à sa complexité, la commission peut demander aux autorités dont l'agent relève ou a relevé au cours des 3 dernières années, qu'elles produisent en outre une analyse circonstanciée de cette situation et un avis sur les conséquences de celle-ci, selon elles.

A la demande de l'agent intéressé, l'autorité dont il relève lui transmet une copie du dossier de saisine et, le cas échéant, de l'analyse et de l'avis mentionnés à l'alinéa précédent.

• Contrôle

Pour l'application de ces dispositions relatives à la création/reprise d'une entreprise, la commission exerce son contrôle notamment au regard des principes déontologiques mentionnés à l'article 25 de cette loi n° 83-634 et des dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

Lorsqu'il est répondu favorablement à la demande de l'agent, l'autorisation est accordée, pour une durée maximale de 2 ans, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise ou du début de l'activité libérale.

Cette autorisation peut être renouvelée pour une durée d'un an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, un mois au moins avant le terme de la première période.

La demande de renouvellement de l'autorisation ne fait pas l'objet d'une nouvelle saisine de la commission de déontologie.

L'autorité compétente peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités dès lors que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont erronées ou lorsque ce cumul s'avère incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe.

2.2.2. Dispositions prises pour l'application des articles l. 531-1 à l. 531-16 du code de la recherche – autorisation préalable ET commission de déontologie

L'agent qui sollicite le bénéfice de l'une des autorisations prévues aux articles L. 531-1, L. 531-8, L. 531-9 et L. 531-12 du code de la recherche en fait la demande par écrit à l'autorité dont il relève.

Article L. 531-1 du code de la recherche

« Les fonctionnaires civils des services publics et entreprises publiques définis à l'article L. 112-2 peuvent être autorisés à participer à titre personnel, en qualité d'associé ou de dirigeant, à la création d'une entreprise dont l'objet est d'assurer, en exécution d'un contrat conclu avec une personne publique ou une entreprise publique, la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

Le contrat mentionné au premier alinéa est conclu dans un délai fixé par décret. A défaut, l'autorisation donnée à l'agent devient caduque. »

Article L. 531-8 du code de la recherche

« Les fonctionnaires mentionnés à l'article L. 531-1 peuvent être autorisés, pendant une période de temps limitée fixée par voie réglementaire, à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure, en exécution d'un contrat conclu avec une personne publique ou une entreprise publique, la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions. Le contrat mentionné au premier alinéa est conclu dans un délai fixé par décret. A défaut, l'autorisation donnée à l'agent devient caduque.

Les conditions dans lesquelles le fonctionnaire intéressé apporte son concours scientifique à l'entreprise sont définies par une convention conclue entre l'entreprise et la personne publique, ou l'entreprise publique mentionnée au premier alinéa. Elles doivent être compatibles avec le plein exercice par le fonctionnaire de son emploi public. »

Article L. 531-9 du Code de la recherche

« Le fonctionnaire peut également être autorisé à détenir une participation dans le capital social de l'entreprise, lors de la création de celle-ci ou ultérieurement, dans la limite de 49 % du capital donnant droit au maximum à 49 % des droits de vote, sous réserve qu'au cours des cinq années précédentes il n'ait pas, en qualité de fonctionnaire ou d'agent public, exercé un contrôle sur cette entreprise ou participé à l'élaboration ou à la passation de contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche.

Le fonctionnaire ne peut participer ni à l'élaboration ni à la passation des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche. Il ne peut, au sein de l'entreprise, ni exercer des fonctions de dirigeant ni être placé dans une situation hiérarchique.

L'autorité dont relève le fonctionnaire est tenue informée des revenus qu'il perçoit à raison de sa participation au capital de l'entreprise, des cessions de titres auxquelles il procède ainsi que des compléments de rémunérations, dans la limite d'un plafond fixé par décret, prévus, le cas échéant, par la convention mentionnée au deuxième alinéa. »

Article L. 531-12 du Code de la recherche

« Les fonctionnaires mentionnés à ***l'article L. 531-1*** *peuvent, à titre personnel, être autorisés à être membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une société anonyme afin de favoriser la diffusion des résultats de la recherche publique. Leur participation dans le capital social de l'entreprise ne peut excéder 20 % de celui-ci ni donner droit à plus de 20 % des droits de vote. Ils ne peuvent percevoir de l'entreprise d'autre rémunération que celles prévues aux* ***articles L. 225-45 et L. 225-83*** *du code de commerce, dans la limite d'un plafond fixé par décret.*

L'autorisation ne peut être demandée si le fonctionnaire est autorisé à apporter son concours scientifique à l'entreprise dans les conditions prévues à ***l'article L. 531-8.***

Le fonctionnaire intéressé ne peut participer ni à l'élaboration ni à la passation des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche.

L'autorité dont relève le fonctionnaire est tenue informée des revenus qu'il perçoit à raison de sa participation au capital de l'entreprise et en sa qualité de membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ainsi que des cessions de titres auxquelles il procède. »

Une explication détaillée du projet de l'agent est jointe à cette demande ainsi que, dans le cas des autorisations prévues à l'article L. 531-1 du même code, les éléments relatifs au projet, et dans le cadre de l'autorisation prévue à l'article L. 531-8 de ce code, le contrat ou, si celui-ci n'est pas encore conclu, les éléments relatifs au projet.

L'intéressé porte à la connaissance de cette autorité tout changement d'activité professionnelle intervenu pendant la durée de l'autorisation ou lors d'une demande de renouvellement. Il lui fournit un document décrivant les fonctions qu'il souhaite exercer.

Lorsqu'elle est avisée d'un changement d'activité professionnelle, l'autorité compétente saisit la commission de déontologie par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle elle en a été informée.

L'agent reçoit copie de la lettre de saisine.

L'agent intéressé peut également saisir par écrit la commission 3 mois au moins avant la date à laquelle il envisage de commencer son activité. Il en informe par écrit, dans les mêmes délais, l'autorité dont il relève.

Les auteurs de la saisine transmettent à la commission les informations requises.

- La liste des pièces constitutives du dossier de saisine de la commission de déontologie de la fonction publique est fixée par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Le contrat prévu aux articles L. 531-1 et L. 531-8 du code de la recherche est transmis à la commission, par la personne publique partie au contrat, dès qu'il est conclu.

Pendant la durée de l'autorisation et durant 3 ans à compter de son expiration ou de son retrait, tous les contrats et conventions conclus entre le service public de la recherche et l'entreprise qui valorise les travaux de recherche de l'agent intéressé ou la société anonyme dans laquelle il est membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, sont portés à la connaissance de l'autorité dont il relève par la personne publique partie au contrat. Cette autorité en informe la commission.

Lorsqu'elle estime que les informations portées à sa connaissance font apparaître une atteinte aux intérêts matériels ou moraux du service public de la recherche ou en l'absence de conclusion du contrat mentionné au deuxième alinéa, la commission, après avoir mis à même l'intéressé de produire ses observations, le cas échéant, l'avoir entendu et avoir recueilli les informations qu'elle juge nécessaires auprès de l'entreprise et de toutes personnes publiques ou privées, saisit l'autorité administrative compétente aux fins de retrait de l'autorisation.

Cette autorité informe la commission des suites qui sont données à cette saisine.

3. *Cumul nécessitant une déclaration préalable*

3.1. *Cumul avec la poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif - déclaration préalable*

La poursuite de son activité privée par l'agent mentionné au 1° du II de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée doit être compatible avec ses obligations de service :

« 1° Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement »

La loi Déontologie est venue préciser que l'association susvisée devait être à but lucratif.

La poursuite ne doit, en outre, ni porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques mentionnés notamment à l'article 25 de la même loi, ni placer l'intéressé en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

L'intéressé présente une **déclaration écrite** à l'autorité hiérarchique dont il relève pour l'exercice de ses fonctions.

Cette déclaration est transmise dès sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire, lorsqu'il est recruté en qualité de fonctionnaire.
Elle est transmise préalablement à la signature de son contrat, lorsqu'il est recruté en qualité d'agent contractuel.

Cette déclaration mentionne la forme et l'objet social de l'entreprise ou de l'association, son secteur et sa branche d'activités.

L'autorité mentionnée au premier alinéa peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités qui serait contraire aux critères de compatibilité.

3.2. *Cumul d'activités privées des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions incomplètes (≤ 70 %) - déclaration préalable*

L'agent mentionné au 2° du II de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée peut exercer, outre les activités accessoires mentionnées à l'article 6 du présent décret, une ou plusieurs activités privées lucratives en dehors de ses obligations de services et dans des conditions compatibles avec celles-ci et les fonctions qu'il exerce, ou l'emploi qu'il occupe.

« 2° Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au ***code du travail*** *en application des* ***articles 34 et 35*** *de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.*

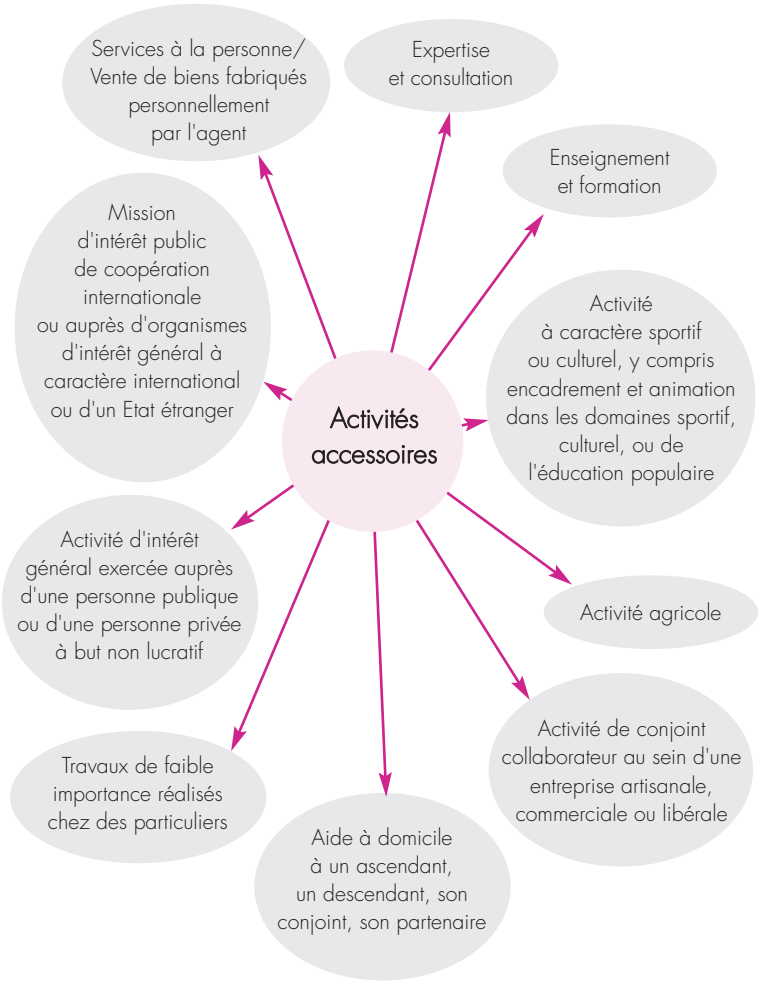
L'intéressé présente une **déclaration écrite** à l'autorité hiérarchique (auparavant : à l'autorité territoriale) dont il relève pour l'exercice de ses fonctions.

Cette déclaration mentionne la nature de la ou des activités privées ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

Cette autorité peut à tout moment s'opposer au cumul d'une activité privée qui serait incompatible avec l'exercice des fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe ou qui placerait ce dernier en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

L'agent qui relève de plusieurs autorités est tenu d'informer par écrit chacune d'entre elles de toute activité qu'il exerce auprès d'une autre administration ou d'un autre service mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Les activités accessoires soumises à déclaration ou à autorisation



4. *Cumul ne nécessitant ni autorisation, ni déclaration préalables avec des activités s'exerçant librement*

- En application du V de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, certaines activités peuvent être exercées sans autorisation préalable, à savoir :

- la production des œuvres de l'esprit (au sens des articles L. 112-1 à L. 112- 3 du code de la propriété intellectuelle – à titre d'exemple, les compositions musicales avec ou sans paroles…) s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des obligations de secret et de discrétion professionnels (article 26 de la loi de 1983)

- les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement, et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions

De plus, les agents publics peuvent également :

- exercer à titre accessoire les fonctions d'agent recenseur *(article 156 V loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité)*

- bénéficier d'un CDD « vendanges » de droit privé *(article L. 718-6 du code rural)*

- remplir les fonctions de **syndic** de la copropriété au sein de laquelle ils sont eux-mêmes propriétaires, sous réserve que cette activité privée lucrative ait un caractère occasionnel et qu'elle soit compatible avec l'exercice de l'emploi *(réponse ministérielle de l'AN n°18407 du 14 juillet 1979)*

- exercer **certaines professions en libéral** telles que certaines catégories de fonctionnaires ou d'agents publics *(article 23 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique)*, notamment les architectes *(article 14 de la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977)* ou les praticiens hospitaliers *(articles L. 6154-1 à L. 6154-7 du code de la santé publique)*

Ces activités s'exercent sous réserve de l'article 26 de la loi n° 83-634 susvisée, à savoir que « les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent. »

- Sous réserve des interdictions prévues aux 2°, 3° et 4° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'exercice d'une **activité bénévole** au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif est **libre.**

5. *Reprise d'activités privées exercées par des agents publics et certains agents de droit privé ayant cessé leurs fonctions - information et saisine de la commission de déontologie*

En application de l'article 2 du décret n° 2017-105, « ***l'agent cessant temporairement ou définitivement*** *ses fonctions, placé à ce titre dans une position conforme à son statut, qui se propose d'exercer une activité privée, est tenu d'en informer par écrit l'autorité dont il relève* ***3 mois au moins avant le début de l'exercice de son activité privée.***

Tout nouveau changement d'activité pendant un délai de 3 ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration 3 mois au plus tard avant l'exercice de cette nouvelle activité ».

Ce délai peut être réduit par l'autorité lorsque la commission de déontologie de la fonction publique rend un avis avant le terme du délai à l'article 34 du présent décret.

Sont concernés, à titre d'exemple :
- les agents radiés des effectifs (démission, retraite, révocation…)
- les agents placés en disponibilité (pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, pour créer/reprendre une entreprise…), en détachement

Sont exclus les agents les contractuels de droit public :
- du niveau de catégorie A employés de manière continue pendant moins de 6 mois par la même autorité ou collectivité
- du niveau de catégorie B ou C employés de manière continue pendant moins d'1 an par la même autorité ou collectivité

• Saisine de la commission de déontologie par l'autorité territoriale

L'autorité dont relève l'agent saisit par téléservice la commission de déontologie dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été informée du projet de l'agent. Ce dernier reçoit copie de la lettre de saisine.

La liste des pièces constitutives du dossier de saisine, qui comprend notamment une appréciation relative à ce projet, formulée par l'autorité ou les autorités dont l'agent relève ou a relevé au cours des 3 années précédant le début de l'activité privée envisagée, est fixée par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Lorsque la situation de l'agent le requiert eu égard à sa complexité, la commission peut demander aux mêmes autorités qu'elles produisent en outre une analyse circonstanciée de cette situation et un avis sur les conséquences de celle-ci.

• Saisine de la commission de déontologie par l'agent

L'agent peut saisir directement par écrit la commission, 3 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite exercer les fonctions pour lesquelles un avis est sollicité.

Il en informe par écrit l'autorité dont il relève, qui transmet à la commission les pièces du dossier de saisine mentionné au deuxième alinéa.

En l'absence de transmission de l'appréciation dans un délai de 10 jours à compter de la communication du projet de l'agent par le secrétariat de la commission de déontologie, son président peut décider de l'enregistrement du dossier pour instruction.

• Auto-saisine de la commission de déontologie par son Président

Lorsque la commission n'a pas été saisie préalablement à l'exercice de l'activité privée et que son président estime que, par sa nature ou ses conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'intéressé, la compatibilité de cette activité doit être soumise à la commission, il la saisit dans le délai de 3 mois.

Il en informe par écrit l'intéressé et l'autorité dont il relève, qui sont alors tenus de produire dans un délai de 10 jours les pièces requises, le cas échéant, l'analyse et l'avis mentionnés au troisième alinéa.

A la demande de l'agent, l'autorité dont il relève lui transmet une copie du dossier de saisine et, le cas échéant, de l'analyse et de l'avis mentionnés au troisième alinéa.

6. Dispositions diverses et transitoires du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017

- **Les collaborateurs de cabinet** des autorités territoriales peuvent être autorisés à exercer, au titre d'une activité accessoire, les fonctions de collaborateur d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen.

- Les dispositions du décret n° 2017-105 sont applicables aux demandes transmises, selon le cas, à l'autorité hiérarchique ou à la commission de déontologie de la fonction publique à compter du 1er février 2017.

Les autres demandes sont instruites et examinées sur le fondement du décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions, et à la commission de déontologie, et le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat dans leur version en vigueur avant la prise d'effet du présent décret.

PARTIE 3 /

Les acteurs et instances

Chapitre 1
LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Références

- Article 28 bis, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (droit de consulter un référent déontologue), modifiée dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Article 6 ter A, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (sollicitation du référent déontologue)
- Article 23 II 14°, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Article 80, loi n° 83-634 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (fonction de déontologue par les centres de gestion)
- Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique
- Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat
- Circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de la laïcité dans la fonction publique

La loi de déontologie du 20 avril 2016 crée le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires.

1. Le principe

L'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que *« tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 ».*

Il est précisé que *« cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service qui doit lui-même veiller au respect de ces principes ».*

Le chef de service, c'est-à-dire l'autorité territoriale pour la fonction publique territoriale (jurisprudence JAMART du 7 février 1936) garantit au référent déontologue qu'il désigne, l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa mission.

Le référent déontologue pourrait ainsi être amené à répondre à des questions concrètes des agents sur la mise en œuvre pratique des règles déontologiques.

Par ailleurs, il est indiqué à l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi « déontologie », que les agents pourront s'adresser au référent déontologue pour lancer une alerte relative à une situation de conflit d'intérêts dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé employés dans la fonction publique pourront saisir le Référent Déontologue.

2. La désignation du Référent déontologue

Pour la fonction publique territoriale, la fonction de référent déontologue constitue une mission obligatoire des centres de gestion. Cette mission relève également du socle commun de compétences dont peuvent bénéficier les collectivités non affiliées, en application de l'article 23 IV de la loi du 26 janvier 1984.

Cette fonction de référent peut être exercée à un échelon régional, voire interrégional, conformément à l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Dans ce cas, cette mutualisation devra être inscrite dans la charte de coopération.

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues. Il précise également les obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mission.

• L'autorité qui désigne le référent déontologue

- **le Président du CDG :** pour les collectivités territoriales et établissements publics :
  - affiliés à titre obligatoire au CDG,
  - ou affiliés volontaires au CDG,
  - ou adhérentes au socle commun.

- **l'Autorité territoriale :** pour les collectivités territoriales et établissements publics non affiliés au Centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG)

• Niveau de désignation

Le référent déontologue doit être désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions.

Une autorité territoriale peut également désigner un même référent déontologue, à la fois pour les services placés sous sa responsabilité dans la collectivité territoriale et pour les services de l'établissement public local rattaché placé sous sa tutelle administrative (exemple : Commune/ CCAS).

• Qui peut assurer les missions de référent déontologue

Les missions de référent déontologue peuvent être assurées par :
- Soit une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné ;
- Soit une ou plusieurs personnes qui relèvent d'une autre administration, autorité ou collectivité territoriale ;
- Soit une formation collégiale qui peut être composée de personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique. Dans ce cas, la composition et les attributions du collège sont fixées par arrêté de l'autorité compétente. De plus, un règlement intérieur doit être adopté précisant son organisation et son fonctionnement.

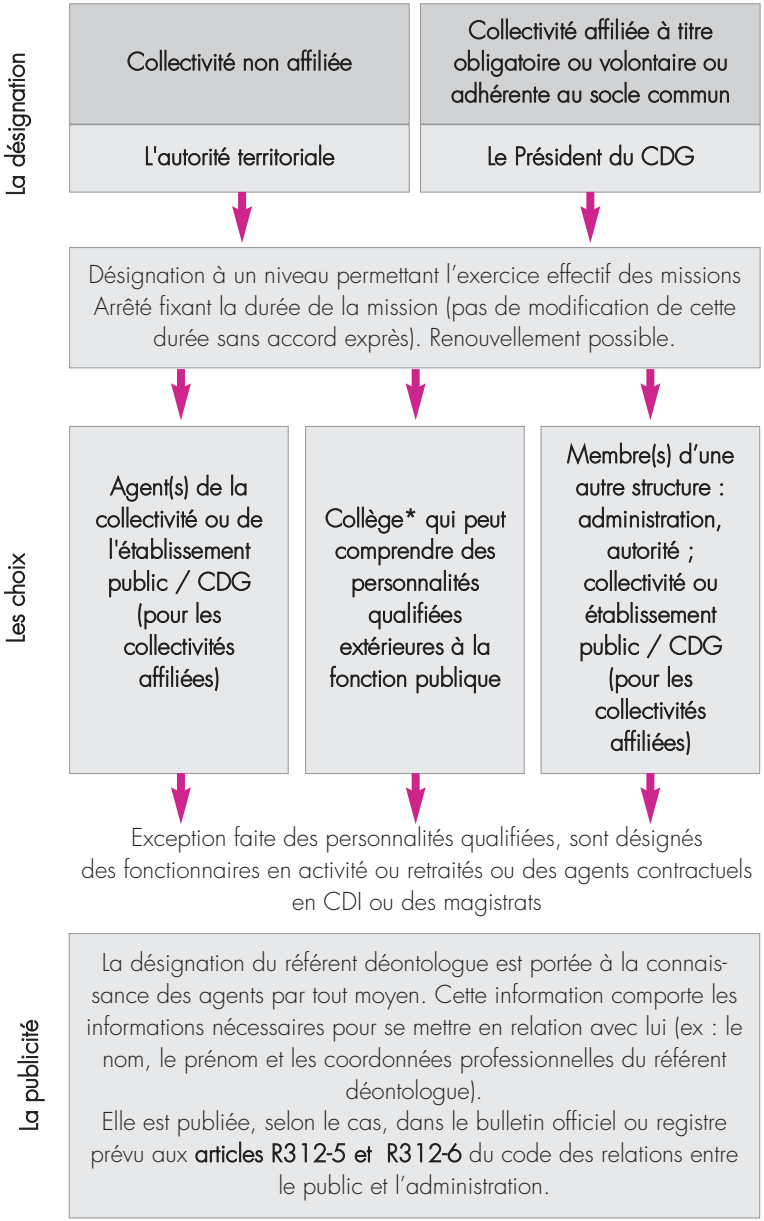
Les référents déontologues qui relèvent des collectivités territoriales ou des établissements publics doivent être choisis parmi :
- les magistrats en activité ou retraités ;
- les fonctionnaires, en activité ou retraités ;
- les agents contractuels en CDI.

• La décision de désignation :

La décision de désignation du référent déontologue fixe la durée de sa mission qui ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès de l'intéressé. Au terme de cette période, il peut être procédé au renouvellement de sa mission, dans les mêmes conditions.

A signaler : même si le décret n'impose pas de formalisme particulier, il peut être envisagé que l'autorité compétente puisse établir des outils tels, par exemple, qu'une charte du référent déontologue, une lettre de mission définissant le champ et les modalités d'intervention du référent déontologue, une procédure de saisine du référent déontologue…

Le référent déontologue



* *La composition et les attributions du collège sont fixées par arrêté de l'autorité compétente. L'éventuel remplacement s'effectue pour la durée restant à courir. Un règlement intérieur est à mettre en place pour fixer l'organisation et le fonctionnement de ce collège.*

3. Les missions du référent déontologue

En application de l'article 7 du décret du 10 avril 2017, *« le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnelle dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 »*.

Et en application de l'article 6 du décret susvisé, le référent doit disposer des moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif de ses missions.

Le référent accomplit sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

De plus, il doit respecter les principes suivants :
- Intégrité, honorabilité et probité,
- Devoir de réserve,
- Devoir de dignité,
- Professionnalisme,
- Rigueur et disponibilité,
- Indépendance, impartialité et déport,
- Secret professionnel et discrétion professionnelle,
- Devoir de neutralité.

Par ailleurs, le référent sera tenu d'effectuer une déclaration d'intérêts (article 5 du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016).

3.1. Périmètre d'intervention

Il convient préalablement d'exclure du champ d'intervention du Référent Déontologue les questions relevant du conseil statutaire des CDG dans le domaine des Ressources Humaines, notamment en provenance des élus, DGS, DRH, voire des agents concernant les questions de carrière, rémunération…

• Conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques

Le référent déontologue est chargé d'apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires (articles 25 à 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) qui portent sur les sujets suivants : dignité, impartialité, probité, intégrité, neutralité, laïcité, principe d'égal traitement des personnes, prévention des conflits d'intérêts, encadrement des cumuls d'activités, compétences de la commission de déontologie, secret et discrétion professionnels, obligation d'obéissance hiérarchique, obligations déclaratives.

Le référent déontologue est appelé à exercer un rôle important dans la prévention du conflit d'intérêts. En effet, lorsqu'en vertu de l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, un agent témoigne auprès d'un référent déontologue d'une situation de conflit d'intérêts, ce dernier doit apporter aux personnes intéressées tous les conseils de nature à faire cesser le conflit d'intérêts.

• Recueil des signalements d'alerte

(se reporter à la partie 2 - chapitre 2 - paragraphe 2)

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi Sapin 2) et son décret d'application n° 2017-564 du 19 avril 2017, prévoient que le Référent déontologue peut également exercer la mission de recueil des informations des lanceurs d'alerte.

Cette mission de recueil des signalements d'alerte par les référents déontologues concerne :

- les personnes morales de droit public d'au moins 50 agents (ne concerne pas la fonction publique territoriale),
- les communes de plus de 10 000 habitants,
- les départements et régions et les établissements publics en relevant,
- les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants.

- Conseil en matière de laïcité

Une circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de la laïcité dans la fonction publique prévoit que les référents déontologues peuvent assurer la fonction de référent « laïcité » afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions, en matière de laïcité.

3.2. *Obligations et moyens du Référent Déontologue*

L'autorité territoriale doit mettre à la disposition du référent déontologue les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif de ses missions.

Comme tout fonctionnaire, dans l'exercice de ses missions, le référent déontologue est tenu aux **obligations de secret et de discrétion professionnels** dans les conditions prévues à l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

3.3. *Modalités d'actions*

3.3.1. Conseil et assistance

Le Référent Déontologue a vocation à apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux en respectant le périmètre susvisé *(se reporter à la partie 3 - chapitre 1 - paragraphe 3.1).*

Il répond ainsi aux interrogations des agents sur leurs situations individuelles avec une capacité à jauger les difficultés et les solutions possibles, en dépassant la question de la simple conformité à la règle.

Il est préconisé d'instituer une procédure écrite tant dans la réception de la question (possibilité de reformulation d'une question orale) que dans la transmission de la réponse.

3.3.2. Prévention des conflits d'intérêts, traitement d'alertes éthiques ou déontologiques

Au-delà du rôle de conseil, le référent déontologue a un rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents quant à l'interprétation des principes et devoirs déontologiques et des risques juridiques encourus en cas de manquement.

Cette mission peut s'exercer par l'intermédiaire de rédaction de guides ou de chartes, de diffusion de notes et l'organisation de réunions d'information…

Le référent déontologue pourrait également être amené à réaliser un bilan annuel dans lequel il serait amené à formuler des propositions et préconisations.

4. *Modalités de saisine du référent déontologue*

4.1. *Qui ?*

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé employés dans la fonction publique peuvent saisir le référent déontologue.

4.2. *Comment ?*

La saisine du référent déontologue doit être envisagée par tout moyen (courriel, notes, appel…) et dans des conditions de secret professionnel et de confidentialité permettant d'assurer le traitement des demandes.

S'il le juge nécessaire, le référent peut auditionner l'agent, recueillir ses observations orales ou écrites et des pièces complémentaires.

Il est cependant préconisé de privilégier l'écrit, notamment dans la réponse, afin de limiter tout risque d'interprétation erronée entre le référent et l'agent demandeur.

4.3. *Traitement de la saisine ?*

Le référent déontologue doit informer l'agent des suites qui seront données, à savoir sa recevabilité ou non, et dans ce dernier cas, la réponse à la sollicitation.

Il est préconisé d'introduire un délai d'instruction raisonnable qui pourrait être de 3 mois renouvelable en fonction de la complexité du dossier.

Par ailleurs, en application du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique, lorsque la commission de déontologie est saisie d'une demande ayant fait l'objet d'une note écrite d'un référent déontologue, celle-ci est jointe au dossier de saisine.

Lorsque le référent déontologue est saisi comme référent « lanceur d'alerte », c'est la procédure de recueil des signalements définie par la collectivité ou l'établissement qui devra s'appliquer.

Il est indispensable de rappeler que le conseil émis par le référent déontologue n'a qu'une valeur consultative et ne porte pas grief. En conséquence, il ne peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif.

Chapitre 2
LE CHEF DE SERVICE : RAPPEL DES OBLIGATIONS DE L'AGENT ET ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

1. *Qui est le chef de service ?*

On notera que dans la fonction publique territoriale (FPT), le chef de service est :
- l'agent qui coordonne l'ensemble des services (ex : Directeur des services),
- l'ensemble des agents placés en responsabilité au vu de l'organigramme.

Il est à noter que l'autorité territoriale ou employeur local demeure le chef du personnel en application de l'article 40 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article L. 2122-18 du CGCT.

2. *Dans ce nouveau dispositif, le chef de service joue un rôle multiple*

- Un rôle de garant du respect des principes déontologiques dans les services placés sous son autorité

Aux termes de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 :
« Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces obligations, en application de son pouvoir d'organisation du service. Il peut également préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ».

- Un rôle de prévention du conflit d'intérêts pour les agents placés en position hiérarchique (article 25 bis II 1° de la loi n° 83-634 précisée)

Afin de prévenir les situations de conflit d'intérêts, la loi définit les règles à suivre par le fonctionnaire qui estime se trouver dans une telle situation.

Ainsi, un processus d'alerte est prévu pour les agents placés en position hiérarchique, qui conduit à la saisine ou à l'auto-saisine du supérieur. Celui-ci peut décider de confier le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne.

• Un rôle distinct de celui du référent déontologue

On notera que la fonction de conseil du référent déontologue n'a pas vocation à interférer avec la responsabilité et les prérogatives du chef de service.

L'article 28 bis de la loi précitée du 13 janvier 1983 précise en effet que *« cette fonction de conseil [du référent] s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service »*.

Chapitre 3
LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi Déontologie a remplacé la Commission de déontologie par la ***« Commission de déontologie de la fonction publique »*** (article 25 octies de la loi n° 83-634 précitée).

La Commission de déontologie de la fonction publique a été instituée par l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires l'intègre à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et renforce son rôle en matière de prévention des conflits d'intérêts.

Le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 fixe les règles d'organisation, de fonctionnement et de procédure qui lui sont propres.

1. *La composition, l'organisation et le fonctionnement de la Commission*

1.1. *Composition et organisation*

La Commission est toujours placée auprès du Premier ministre et présidée par un conseiller d'Etat.

Elle comprend un nombre égal de femmes et d'hommes, et ses membres sont nommés par décret pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

Pour la situation des agents territoriaux, la commission sera composée comme suit :

- **En qualité de membres communs aux 4 formations spécialisées de la commission (FPE, FPT, FPH, recherche) :**
    - Un conseiller maître à la Cour des comptes ou son suppléant, conseiller maître à la Cour des comptes ;
    - Un magistrat de l'ordre judiciaire ou son suppléant, magistrat de l'ordre judiciaire ;
    - Trois personnalités qualifiées, dont l'une au moins doit avoir exercé des fonctions au sein d'une entreprise privée, et trois suppléants, soumis à la même condition.

- **En qualité de membres de la formation spécialisée compétente dans la fonction publique territoriale :**
    - Un représentant d'une association d'élus de la catégorie de collectivité territoriale ou d'établissement public dont relève l'intéressé ou son suppléant ;
    - Un directeur ou ancien directeur général des services d'une collectivité territoriale ou son suppléant.

Par ailleurs, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la collectivité dont relève l'intéressé, assiste à la séance sans voix délibérative.

Un rapporteur général et des rapporteurs sont choisis parmi des magistrats et fonctionnaires de catégorie A et assimilés, à l'exclusion de ceux exerçant les fonctions de déontologue.

Ils présentent les dossiers soumis à la délibération de la Commission et participent en délibéré avec voix consultative. Deux rapporteurs généraux adjoints peuvent être désignés.

Ils sont nommés pour 3 ans.

Le Président de la commission peut donner délégation au rapporteur général pour signer certains avis.

1.2. Fonctionnement

Le Président de la Commission peut décider de la réunir dans une formation restreinte qui comprend les membres communs des 4 formations spécialisées et lui-même.

Il peut également décider, pour des questions d'intérêt commun, de réunir la Commission dans une formation plénière qui comprend l'ensemble des membres.

Les séances de la Commission ne sont pas publiques.

La commission ne délibère que si la moitié au moins de ses membres est présente lors de l'ouverture de la séance. Lorsque le quorum n'est pas atteint, la Commission est à nouveau convoquée dans un délai de 2 jours. La voix du Président est prépondérante.

La Commission peut entendre ou consulter toute personne. Elle entend l'agent à sa demande, ou le convoque si elle le juge nécessaire.

L'agent peut se faire assister par toute personne de son choix.

2. Les compétences

La Commission effectue, d'une part, un contrôle de nature pénale au titre de la prévention des infractions pénales de prise illégale d'intérêts prévue aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal et, d'autre part, un contrôle de nature déontologique en veillant notamment à l'absence d'atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service.

Elle est compétente pour l'ensemble des agents. Son rôle est consultatif : son avis ne lie pas l'administration dont relève l'agent sauf lorsqu'il s'agit d'un avis d'incompatibilité ou d'un avis de compatibilité assorti de réserves.

Les réformes issues de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, et son décret d'application, sont entrées en vigueur le 1er février 2017.

Les dispositions du décret sont applicables aux demandes transmises à l'autorité hiérarchique ou à la Commission de déontologie de la fonction publique à compter de cette date (article 40).

Les compétences de la commission sont au nombre de trois :

1) Rendre des avis et émettre des recommandations

Elle apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice de la fonction publique. Elle rend un avis lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte élaborés pour l'application des dispositions relatives à la déontologie des agents publics définies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 concernant :

- les obligations déontologiques des agents publics (article 25),
- la prévention des conflits d'intérêt (article 25 bis),
- la déclaration d'intérêts (article 25 ter),
- le cumul d'activités (article 25 septies),
- le champ d'application des dispositions relatives à la déontologie (article 25 nonies),
- le référent déontologue (article 28 bis),
- la protection des lanceurs d'alerte (article 6 ter A).

Elle émet des recommandations sur l'application de ces articles.

Enfin, sur saisine de l'administration, elle peut être chargée de formuler des recommandations sur l'application de ces nouvelles règles aux situations individuelles des agents.

Les avis et les recommandations, et le cas échéant, les réponses de l'administration, sont rendus publics.

2) Examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire avec les fonctions exercées dans le cadre de la demande d'octroi d'un temps partiel.

Elle est consultée pour avis sur les autorisations demandées par les personnels de recherche en vue de participer à la création d'entreprises et aux activités des entreprises existantes.

3) Apprécier, sur saisine du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale, la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité.

Le Président de la Commission a également un pouvoir d'autosaisine dans le délai de 3 mois à compter de l'embauche, ou de la création ou reprise d'entreprise.

En outre, il s'agit de vérifier si l'activité qu'exerce ou que projette d'exercer le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.

La notion d'entreprise privée est précisée : il s'agit de *« tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel, conformément aux règles de droit privé »*.

La cessation de l'agent peut être définitive (retraite, démission) ou temporaire (disponibilité, détachement, mise à disposition, exclusion temporaire).

Lorsque le fonctionnaire relate devant la commission des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêt dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, il peut émettre une recommandation concernant la situation en cause.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent :

- Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes mentionnés dans l'article L. 1451 du code de la santé publique, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables ;

- Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante ;

- Aux membres des cabinets ministériels, aux collaborateurs du Président de la République ainsi qu'aux collaborateurs de Cabinet des autorités territoriales.

3. *Les pouvoirs d'investigation et d'information de la Commission*

La Commission peut désormais :

- demander toute explication ou tout document nécessaire à l'exercice de sa mission à l'agent concerné ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, ou dans les corps, cadre d'emplois ou emplois dans lesquels il a précédemment été détaché ou exercé des fonctions ;

- recueillir auprès des personnes publiques ou privées toute information nécessaire à l'accomplissement de ses missions ;

- entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le cas échéant, la commission est informée par la ou les autorités dont relève le fonctionnaire dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage par un lanceur d'alerte (article 6 ter A de la loi n° 83-634), dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées par ce fonctionnaire au cours des trois années antérieures.

La Commission et la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peuvent échanger les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives, y compris les informations couvertes par le secret professionnel.

4. *Saisine et transmission des avis par la Commission*

• Saisine

L'administration qui saisit la Commission de la déontologie de la fonction publique d'une demande d'avis ou de recommandation adresse à celle-ci toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Lorsqu'elle est saisie pour des situations individuelles portant sur les obligations déontologiques, la prévention des conflits d'intérêts, le cumul d'activités, le champ d'application des dispositions relatives à la déontologie, le référent déontologue, la protection des lanceurs d'alerte, la demande comporte au moins une présentation exhaustive des fonctions exercées par l'agent.

Elle comporte également une analyse circonstanciée de sa situation et un avis sur les conséquences de celle-ci sur le plan déontologique et au regard du risque pénal.

Lorsque la Commission est saisie d'une demande ayant fait l'objet d'une note écrite d'un référent déontologue, celle-ci est jointe au dossier de saisine.

• Avis de la Commission

Dans le cadre de ses compétences décrites aux 2ème et 3ème ci-dessus (paragraphe 2 « les compétences »), la commission, dans un délai de deux mois à compter de la saisine, peut rendre un avis :

- de compatibilité (avis ne liant pas l'administration),
- de compatibilité avec réserves (avis s'imposant à l'administration) prononcées pour une durée de 2 ans si création ou reprise d'une entreprise, et pour 3 ans dans les autres cas,
- d'incompatibilité (avis s'imposant à l'administration),
- d'incompétence, d'irrecevabilité, ou constatant qu'il n'y a pas lieu de statuer.

Tous les avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité lient l'administration et s'imposent à l'agent. L'absence d'avis de la commission à l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de la saisine vaut avis de compatibilité.

Il est possible de solliciter une seconde délibération dans le mois qui suit la notification du premier avis. Elle est dès lors motivée.

Le silence de la Commission pendant un délai d'un mois à compter de l'enregistrement de cette demande vaut confirmation du premier avis rendu.

L'avis de la commission est transmis à l'autorité dont relève l'agent. Celle-ci en informe sans délai l'intéressé.

Lorsqu'un avis de compatibilité avec ou sans réserve est rendu par la Commission, mais que l'autorité dont relève l'agent estime qu'un motif autre que ceux sur lesquels se prononce la commission justifie un refus d'autorisation d'exercice d'une activité privée, elle informe l'intéressé dans un délai maximal d'un mois à compter de la notification de l'avis de la Commission ou de l'expiration du délai de 2 mois mentionné ci-dessus.

A défaut, l'autorité est réputée s'être appropriée l'avis de la Commission.

En cas de décision favorable, l'autorité dont relève l'agent transmet à l'entreprise ou à l'organisme qui l'accueille une copie de sa décision ainsi que l'avis de la commission.

Les demandes d'autorisation, les déclarations de cumul d'activités ainsi que les avis de la Commission de déontologie et les décisions administratives prises sur leur fondement sont versés au dossier administratif de l'agent.

La Commission communique ses avis à la Haute Autorité concernant les membres de cabinets ministériels, les collaborateurs du Président de la République, toute personne exerçant des fonctions nommée en conseil des ministres, des directeurs, directeurs adjoints, chefs de cabinet des autorités territoriales, portant appréciation de la compatibilité de toute activité lucrative avec les fonctions exercées.

5. *Sanctions en cas de non-respect de l'avis de la Commission*

Les agents ne respectant pas les avis de la commission s'imposant à l'administration risquent :

- des poursuites disciplinaires,
- une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de fonctions,
- une fin de contrat à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Chapitre 4
LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE

Créée par l'article 19 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) est l'aboutissement des propositions formulées successivement par les commissions SAUVÉ et JOSPIN.
Elle a été officiellement créée en janvier 2016. C'est l'Autorité administrative indépendante, composée d'un président (Jean-Louis NADAL), nommé par le Président de la République, de six membres élus parmi les membres du Conseil d'Etat, de la Cour des comptes et de la Cour de cassation ainsi que de deux personnalités qualifiées nommées par les présidents des assemblées parlementaires.

Elle a pour **première mission** de recevoir et de contrôler les déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts des 9 000 plus hauts responsables publics : membres du gouvernement et du Parlement, grands élus locaux, collaborateurs du président de la République, des présidents des assemblées et des ministres, membres des autorités administratives indépendantes (AAI et API), hauts fonctionnaires nommés en Conseil des ministres et dirigeants d'organismes publics.

Les grands élus locaux concernés sont notamment les présidents de conseil régional, de conseil départemental, le président du conseil de la métropole de Lyon, le président élu d'un exécutif d'une collectivité d'outre-mer, les maires des communes de plus de 20 000 habitants, les présidents élus des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants, les présidents de l'Assemblée de Corse, de Guyane, de Martinique, les présidents du conseil exécutif de Corse, de Martinique (I-2e-article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013).

Sont également concernés les conseillers régionaux, les conseillers de l'Assemblée de Guyane, de Martinique, les conseillers exécutifs de Martinique, de Corse, les conseillers départementaux, les adjoints aux maires des communes de plus de 100 000 habitants et les vice-présidents des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 100 000 habitants et du conseil de la métropole de Lyon lorsqu'ils sont titulaires d'une délégation de fonction ou de signature (I-3e-article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013), les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales mentionnées au 2° de l'article (I-8e-article 11 de la loi n 2013-907 du 11 octobre 2013).

La Haute Autorité est habilitée à rendre publiques les déclarations des membres du gouvernement, des membres du Parlement, des représentants français au Parlement européen et des principaux élus locaux.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires étend aux collaborateurs de cabinet des élus locaux l'obligation de déclarer leurs intérêts à la haute autorité. Elle prévoit également que les candidats à certains emplois à haute responsabilité déclarent leurs intérêts avant leur nomination.

Une deuxième mission a conduit la HATVP à se prononcer sur la compatibilité de l'exercice d'une activité libérale ou d'une activité rémunérée dans le secteur concurrentiel parallèlement ou dans les trois années suivant l'exercice de fonctions gouvernementales ou de fonctions exécutives locales. Ce volet apparente la HATVP aux compétences de l'actuelle commission de déontologie pour l'ensemble des agents publics.

Une troisième mission consiste à gérer un registre unique des représentants d'intérêt intervenant devant le Parlement et le Gouvernement. Tout organisme (sauf les associations d'élus) doit être inscrit auprès de la HATVP pour pouvoir rencontrer ceux qui participent à la décision publique et à la fabrication de la loi (autorités gouvernementales, assemblées parlementaires, collectivités).

Elle peut **enfin,** en tant qu'autorité de référence, être consultée par les élus sur des questions déontologiques relatives à l'exercice de leurs fonctions et émettre des recommandations sur toute question relative à la prévention des conflits d'intérêts.

La Haute autorité pour la transparence de la vie publique produit également des études. Le Président de la République a confié à son président la réalisation d'un rapport portant sur un état des lieux de la législation française en matière d'exemplarité publique.

Le rapport remis en janvier 2015 émet des recommandations tant sur les règles applicables aux responsables publics en matière de probité et de transparence que sur des moyens dont dispose la HATVP.

Le rapport formule des propositions visant notamment à mieux sensibiliser les responsables publics à leurs obligations déontologiques, à améliorer les contrôles et à préconiser plus de fermeté dans les sanctions liées au manquement à l'exemplarité. Les propositions visent au renforcement d'une « culture déontologique pour l'ensemble des responsables publics, élus et fonctionnaires ».

1. *Les obligations déclaratives des agents publics*

1.1. *Rôle de recommandation de la HATVP sur la déclaration d'intérêt (art. 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 - se reporter Partie 2 - chapitre 1 - paragraphe 3 sur la déclaration d'intérêt, sur le processus complet de la déclaration d'intérêt)*

Lorsqu'une Autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire qui relève de l'obligation de transmettre une déclaration d'intérêt se trouve en situation de conflit d'intérêt, elle saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie publique. A réception de la déclaration, la HATVP apprécie dans un délai de deux mois si le fonctionnaire concerné se trouve dans une situation de conflit d'intérêt.

Si le fonctionnaire se trouve dans une telle situation, la HATVP adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique qui prend les mesures nécessaires pour faire cesser la situation litigieuse.

En revanche, si la Haute autorité ne relève pas de conflit d'intérêt, elle en informe l'autorité hiérarchique et l'agent concerné.

1.2. *Rôle de recueil de mesures prises par certains fonctionnaires en charge de gestion d'instruments financiers (art. 25 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).*

Tous les fonctionnaires exerçant des responsabilités en matière économique et financière doivent justifier auprès de la Haute autorité, dans un délai de deux mois, les mesures prises pour que leurs instruments financiers soient gérés dans des conditions excluant tout droit de regard de leur part (attente d'un décret d'application).

1.3. *Rôle de contrôle de la HATVP sur la déclaration de situation patrimoniale (art. 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)*

Certains fonctionnaires devront établir des déclarations de situation patrimoniale et les adresser à la HATVP. Le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 en Conseil d'Etat détermine les emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. Le périmètre des agents effectivement astreints à déclarer leur patrimoine s'avère plus restreint que celui des agents soumis à une déclaration d'intérêt (emplois fonctionnels notamment).

Une nouvelle déclaration interviendra dans les deux mois qui suivent la cessation des fonctions, et la HATVP appréciera dans un délai de six mois la variation éventuelle de la situation patrimoniale.

Lorsque les évolutions patrimoniales n'appellent pas d'observations ou sont justifiées, la Haute autorité en informe l'intéressé.

Par ailleurs, la Haute autorité peut :
- demander au fonctionnaire concerné toute explication nécessaire à l'exercice de sa mission de contrôle des déclarations de situation patrimoniale ;
- adresser une injonction à l'intéressé afin de compléter la déclaration ou de lui apporter toutes les explications transmises dans un délai d'un mois ;
- demander également au fonctionnaire ainsi qu'au conjoint séparé de biens, d'un partenaire lié par un pacte civil et de solidarité ou le concubin, communication des déclarations d'impôt sur le revenu, de solidarité sur la fortune.

Le non-respect de ces différentes dispositions expose les agents concernés à des poursuites pénales.

2. Dispositifs de saisine, de collaboration et d'information avec différentes structures et administrations

2.1. Dispositif de collaboration entre la HATVP et l'administration fiscale

Un dispositif de collaboration entre la Haute autorité et l'administration fiscale est prévu afin de permettre un contrôle efficient de la situation patrimoniale des agents concernés. La Haute autorité peut ainsi demander à l'administration fiscale :

- de lui communiquer une copie des déclarations fiscales susvisées quand les intéressés n'ont pas déféré à son injonction dans un délai de deux mois. L'administration fiscale doit alors lui transmettre dans un délai de 30 jours ;

- d'exercer son droit de communication et/ou de mettre en œuvre les procédures d'assistance administrative internationale pour recueillir toutes informations utiles au contrôle de la situation patrimoniale des intéressés. Les informations recueillies doivent être transmises à la Haute autorité au titre des vérifications et contrôles qu'ils mettent en œuvre dans le cadre de ce contrôle.

2.2. Saisine de l'Agence française anti-corruption (AFAC)

La Haute autorité peut demander à l'Agence française anti-corruption de conduire une mission en matière de prévention ou d'aide à la détection de la corruption.

2.3. Dispositif d'échanges d'information et de communication d'avis

La Haute autorité pour la transparence de la vie publique et la commission de déontologie de la fonction publique peuvent échanger les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives même couvertes par le secret professionnel (art. 25 octies IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Pour certaines personnes mentionnées à l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, notamment les directeurs, directeurs adjoints, chefs de cabinet de certaines autorités territoriales (article 8° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique), la commission de déontologie communique ses avis à la Haute autorité des départs vers le secteur privé.

Chapitre 5
LE DÉFENSEUR DES DROITS ET SES DÉLÉGUÉS

Le Défenseur des droits, nommé par le Président de la République, pour un mandat de six ans non renouvelable, est une autorité constitutionnelle indépendante chargée de veiller à la protection des droits et des libertés, et de promouvoir l'égalité.

Inscrite dans la Constitution depuis la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 et régie par les lois organique (n° 2011-333) et ordinaire (n° 2011-334) du 29 mars 2011, cette institution regroupe les missions et les pouvoirs du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et de la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS).

1. *Objet, fonctionnement et pouvoirs du défenseur des droits*

1.1. *Compétences*

Le Défenseur des droits est chargé de quatre grandes missions correspondant aux institutions qu'il regroupe :

- Défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public (ancienne compétence du Médiateur de la République) ;

- Défendre et promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant consacrés par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France (ancienne compétence du Défenseur des enfants) ;

- Lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que promouvoir l'égalité (ancienne attribution de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) ;

- Veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République (ancienne attribution de la Commission nationale de déontologie de la sécurité).

- Orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi, de veiller aux droits et libertés de cette personne.

1.2. *Saisine*

Pour chacune de ses missions, le Défenseur des droits est saisi directement par la personne physique ou morale qui s'estime lésée ou qui demande une protection.

En matière de médiation avec les services publics, la saisine du Défenseur des droits est précédée de démarches préalables auprès des personnes publiques ou des organismes mis en cause.

Dans tous les cas, la saisine est gratuite et le Défenseur des droits peut se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la personne dont les droits et libertés sont en cause. Dans le cas d'une autosaisine ou de la saisine par une personne autre que la personne intéressée, le Défenseur ne peut intervenir qu'à la condition que celle-ci (ou le cas échéant ses ayants droit) ait été avertie et ne se soit pas opposée à son intervention.

Il peut être saisi par l'intermédiaire de ses adjoints.

Sur la demande de l'une des commissions permanentes de son assemblée, le Président de l'Assemblée nationale ou celui du Sénat peut transmettre au Défenseur des droits, dans les domaines de sa compétence, toute pétition dont l'assemblée a été saisie.

Le Défenseur des droits instruit également les réclamations qui lui sont transmises par le Médiateur européen ou un homologue étranger et qui lui paraissent relever de sa compétence, et appeler son intervention.

La saisine du Défenseur des droits n'interrompt ni ne suspend par elle-même les délais de prescription des actions en matière civile, administrative ou pénale, non plus que ceux relatifs à l'exercice de recours administratifs ou contentieux.

1.3. *Fonctionnement et moyens d'action*

Pour chacune de ses missions, sauf la médiation avec un service public, le Défenseur des droits est assisté par un collège composé de personnalités qualifiées dans le domaine concerné et d'un adjoint, vice-président du collège correspondant à ses attributions. Les adjoints sont nommés par le Premier Ministre sur proposition du Défenseur des droits.

Le Défenseur des droits préside les collèges qui l'assistent pour l'exercice de ses attributions en matière de défense et de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, d'orientation et de protection des lanceurs d'alerte, ainsi que de déontologie dans le domaine de la sécurité.

La loi organique prévoit la nomination obligatoire d'un adjoint vice-président du collège chargé de la défense et de la promotion des droits de l'enfant qui conserve le titre de Défenseur des enfants, d'un adjoint vice-président du collège chargé de la déontologie dans le domaine de la sécurité et d'un adjoint vice-président du collège chargé de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Composition des différents collèges

Collège	Composition
Collège chargé de la déontologie et de la sécurité	• Son vice-président • 3 personnes qualifiées désignées par le Président du Sénat • 3 personnes qualifiées désignées par le Président de l'Assemblée nationale • 1 membre ou ex-membre du Conseil d'Etat • 1 membre ou ex-membre de la Cour de cassation
Collège chargé de la défense et de la promotion des droits de l'enfant	• Son vice-président • 2 personnes qualifiées désignées par le Président de l'Assemblée nationale • 2 personnes qualifiées désignées per le président du Sénat • 1 personne qualifiée désignée par le Président du Conseil économique, social et environnemental • 1 membre ou ex-membre de la Cour de cassation désigné par le premier président et le procureur général de cette même cour
Collège chargé de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité	• Son vice-président • 3 personnes qualifiées désignées par le Président du Sénat • 3 personnes qualifiées désignées par le Président de l'Assemblée nationale • 1 personne qualifiée désignée par le vice-président du Conseil d'Etat • 1 personne qualifiée désignée par la Cour de cassation

Le défenseur des droits peut convoquer une réunion conjointe de plusieurs collèges et de ses adjoints afin de les consulter sur les réclamations ou les questions qui intéressent plusieurs de ses domaines de compétence ou qui présentent une difficulté particulière.

Le Défenseur des droits peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui et lui demander communication des pièces utiles à l'exercice de sa mission. Il peut entendre toute personne dont le concours lui paraît utile. Les personnes mises en cause peuvent être assistées du conseil de leur choix.

Lorsque ses demandes ne sont pas suivies d'effet, le Défenseur des droits peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'il fixe. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, il peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure que ce dernier juge utile.

Le secret professionnel ne peut être opposé au Défenseur des droits.

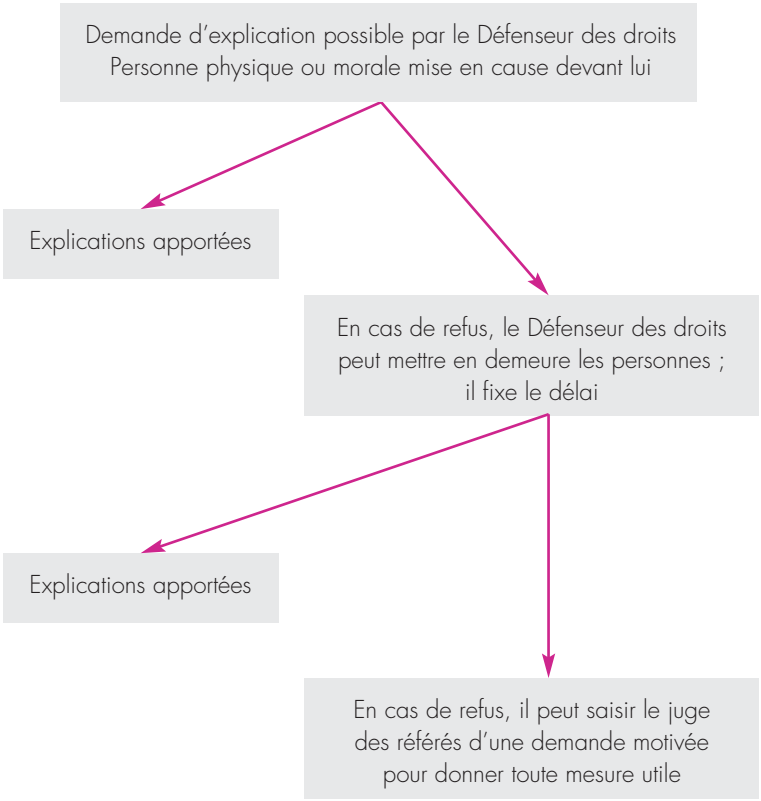
Les personnes astreintes au secret professionnel ne peuvent être poursuivies, en application de l'article 226-13 du code pénal, pour les informations à caractère secret qu'elles ont pu révéler au Défenseur des droits, dès lors que ces informations entrent dans le champ de compétence de ce dernier.

En cas d'enquête préliminaire ou d'enquête de flagrance ouverte sur des faits dont il s'est ou a été saisi, le Défenseur des droits doit, pour l'exercice de certaines de ses compétences, obtenir l'accord préalable des juridictions saisies ou du procureur de la République.

Il peut procéder à des vérifications sur place. Toutefois, s'agissant de locaux administratifs, l'autorité compétente peut s'y opposer pour des motifs graves et impérieux liés à la défense nationale ou à la sécurité publique. La visite ne peut alors avoir lieu qu'avec l'autorisation du juge des référés.

Lorsqu'il s'agit de locaux privés et sauf en cas d'urgence, le responsable de ces locaux est préalablement informé de son droit d'opposition à la visite ou à la vérification sur place. La vérification sur place ne peut alors se dérouler qu'après l'autorisation du juge des libertés et de la détention.

Demande d'explication par le Défenseur des droits



1.4. Pouvoirs

Le Défenseur des droits détient différents pouvoirs.

Il dispose d'un pouvoir de recommandation en vue de garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée et de régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement. Il peut notamment recommander à l'administration de régler en équité la situation de la personne dont il est saisi.

Si la recommandation n'a pas été suivie d'effet, le Défenseur des droits peut enjoindre à la personne mise en cause de prendre, dans un délai déterminé, les mesures nécessaires.

Lorsqu'il n'a pas été donné suite à son injonction, le Défenseur des droits établit un rapport spécial qui est communiqué à la personne mise en cause. Ce rapport est rendu public ainsi que, le cas échéant, la réponse de la personne mise en cause, selon les modalités que le Défenseur détermine.

Le Défenseur des droits peut :

- Ne pas donner suite à une saisine ; il doit alors indiquer les motifs de sa décision ;

- Procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance par voie de médiation ;

- Proposer à l'auteur de la réclamation une transaction avec la personne mise en cause. En matière de discrimination réprimée par le code pénal, la transaction peut consister dans le versement d'une amende transactionnelle ;

- Saisir, sauf en ce qui concerne les magistrats, l'autorité investie du pouvoir d'engager les poursuites disciplinaires des faits dont il a connaissance et qui lui paraissent de nature à justifier une sanction ;

- Demander au vice-président du Conseil d'Etat ou au premier président de la Cour des comptes de faire procéder à toutes études ;

- Consulter le Conseil d'Etat et rendre public son avis, lorsque le Défenseur des droits est saisi d'une réclamation non soumise à une autorité juridictionnelle qui soulève une question touchant à l'interprétation ou à la portée d'une disposition législative ou réglementaire ;

- Recommander de procéder aux modifications législatives ou réglementaires qui lui apparaissent utiles ;

- Etre consulté par le Premier Ministre sur tout projet de loi intervenant dans son champ de compétence ;

- Etre consulté par le Premier Ministre, le Président de l'Assemblée nationale ou le Président du Sénat sur toute question relevant de son champ de compétence.

1.5. *La spécificité de la médiation avec les services publics*

Investi des missions et des moyens d'action du Médiateur de la République, le Défenseur des droits est chargé d'améliorer les relations entre le citoyen, l'administration et les services publics, notamment par la médiation.

Sont concernés l'administration, mais aussi les organismes chargés d'un service public : les hôpitaux publics, les caisses d'allocations familiales (CAF), les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), le régime social des indépendants (RSI), Pôle emploi, les fournisseurs d'énergie (EDF, GDF), les gestionnaires de transports publics (SNCF), les ministères, les consulats, les préfectures, les communes, les conseils départementaux et régionaux.

Le Défenseur des droits ne peut être saisi ni ne peut se saisir des différends susceptibles de s'élever entre ces différentes personnes publiques et organismes, ni des différends susceptibles de s'élever entre, d'une part, ces personnes publiques et organismes et d'autre part leurs agents, à raison de l'exercice de leurs fonctions.

Pour l'exercice de cette mission, le Défenseur des droits dispose de l'ensemble des moyens et des pouvoirs conférés par les textes, mais il n'est pas assisté par un collège de spécialistes, ni par un adjoint.

Il est simplement prévu qu'un délégué général à la médiation, nommé par le Défenseur des droits, soit responsable de la mission « médiation avec les services publics ».

2. *Le nouveau rôle du Défenseur des droits en matière de protection des lanceurs d'alerte*

Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat encadre désormais la notion de lanceur d'alerte.

2.1. *Les avis émis en 2016 par le Défenseur des droits sur les projets de loi* relatifs à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation, et sur la proposition de loi organique relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alertes.

2.1.1. Avis n° 16-13 du 20 mai 2016

Le législateur français a souhaité protéger certaines catégories de lanceurs d'alerte intervenant dans différents domaines. La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a étendu la protection des lanceurs d'alerte aux fonctionnaires, contractuels et militaires ayant relaté de bonne foi des faits qualifiables de conflits d'intérêts.

Avant la publication du décret n° 2017-564 susvisé, la notion même de lanceur d'alerte n'est pas définie et aucun statut ne lui a été conféré. Dès lors, le Défenseur des droits peut difficilement prendre une position de principe quant au rôle qu'il pourrait jouer sur la protection du lanceur d'alerte sans modifier la loi organique du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

Il ne peut intervenir que dans le cas où le lanceur d'alerte fait l'objet de discrimination. Il est difficile d'assimiler des mesures de représailles à de la discrimination.

Le Défenseur des droits souligne les questionnements que soulève le rôle de protection des lanceurs d'alerte. Il souhaite maintenir son action dans une rigoureuse application des textes et garantir le caractère contradictoire de sa procédure.

2.1.2. Avis n° 16-17 du 17 juin 2016 portant sur le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et sur la proposition de la loi organique relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte

Le Défenseur des droits estime que la définition de l'alerte dans le projet de loi est imprécise même si des restrictions sont apportées au titre de la protection de certains secrets.

L'alerte intervient dans un cadre interne. En cas d'échec, d'autres acteurs, dont le Défenseur des droits, peuvent être saisis mais certains aspects ne relèvent pas de la loi organique du 29 mars 2011 qui régit le Défenseur des droits, ce qui met ce dernier en difficulté.

Le texte prévoit les conditions dans lesquelles est garanti l'anonymat du lanceur d'alerte. L'alerte est divulguée lorsqu'un caractère fondé est établi. Qui détermine le caractère fondé de l'alerte ?

Le statut du lanceur d'alerte n'est pas défini.

La loi organique prévoit l'intervention du Défenseur des droits en soutien du lanceur d'alerte.

Le cadre constitutionnel d'autorité administrative indépendante qui permet aux publics qui s'adressent à elle de bénéficier des conditions d'impartialité et d'indépendance dans le respect du contradictoire, est remis en cause dans le projet tel qu'il est rédigé.

La loi transforme le Défenseur des droits en protecteur. Toutes les décisions pourraient être contestées, ce qui dénaturerait la mission même du Défenseur des droits qui est fondée sur son attitude impartiale.

Le Défenseur des droits s'inquiète :

- des missions d'accompagnement et de soutien financier qu'entend lui conférer le projet de loi, qui pourraient porter atteinte à l'organisation et au fonctionnement de l'institution ;

- du fait qu'aucune procédure de qualification du statut de lanceur d'alerte ne soit déterminée par la loi ordinaire alors que la loi organique dispose que le Défenseur des droits ne se charge que des lanceurs d'alerte ayant obtenu ce statut ;

- de l'absence de clarté des trois nouvelles missions qui lui sont confiées dans la loi organique (orienter, partager, financer) ;

- du net affaiblissement du droit de la non-discrimination.

2.2. *Le Défenseur des droits protecteur des lanceurs d'alerte*

La loi organique n° 2016-1690 du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte a été publiée au JO du 10 décembre 2016.

Le statut du lanceur d'alerte a été défini : *« c'est une personne physique qui relève ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France […] de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont il a eu personnellement connaissance »* (article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique).

Le Conseil constitutionnel a considéré que la définition du lanceur d'alerte est suffisamment précise (décision n° 2016 DC, du 8 décembre 2016).

Les attentes et les inquiétudes du Défenseur des droits ont été en partie clarifiées par le législateur.
Le lanceur d'alerte peut désormais bénéficier de l'appui du Défenseur des droits.

Le Défenseur des droits a le pouvoir d'orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi, de veiller aux droits et aux libertés de cette personne.

En fonction de l'objet de l'alerte et des textes en vigueur, le Défenseur des droits conseillera au lanceur d'alerte l'interlocuteur ou la voie qui lui paraîtra le ou la mieux adapté(e) à la situation qu'il aura décrite.

Il ne peut ni être saisi, ni se saisir des différends qui ne relèvent pas des situations prévues par la loi.

Les personnes ayant saisi le Défenseur des droits ne peuvent faire l'objet, pour ce motif, de mesures de rétorsion ou de représailles de la part de leur employeur. Elles peuvent saisir le Défenseur des droits dans ce cas afin que celui-ci instruise sa réclamation. Le Défenseur des droits devra analyser si la mesure qui a été prise découle directement du fait d'avoir signalé une alerte et si ce signalement a été effectué dans les conditions de procédures et de fonds prévues par la loi du 9 décembre 2016.

A l'issue de son enquête, le Défenseur des droits pourra mobiliser ses pouvoirs d'intervention au soutien de la protection du lanceur d'alerte.

Chapitre 6
LA MÉDIATION JURIDIQUE ET / OU MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

1. *Définition*

La médiation est une technique procédurale de solution des conflits par l'intervention d'un tiers pour faciliter une relation ou la compréhension d'une situation, et pour tenter de parvenir à une solution transactionnelle.

L'article L. 213-1 du code de justice administrative (CJA) la définit comme étant ***« tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction ».***

Le médiateur n'est d'aucun parti : il accompagne la réflexion des deux parties en leur permettant de trouver un accord.

Il convient de dissocier la médiation de l'arbitrage et de la conciliation/négociation :

- L'arbitrage consiste en l'intervention d'un tiers qui impose une solution.
- Dans la conciliation, le conciliateur fait des propositions selon son cadre de référence ou celui qu'il considère être celui des parties en conflit.
- Le négociateur représente l'une des parties : il est donc partie-prenante et va chercher à aboutir à une solution donnant satisfaction à la partie qu'il représente.

L'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle introduit dans le CJA un chapitre IV au titre I du livre I intitulé « la médiation ». Il étend ainsi la médiation à l'ensemble de l'action administrative.

Le décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif est entré en vigueur à compter du 21 avril 2017 et vient préciser les règles procédurales de la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif.

1.1. *La médiation à l'initiative des parties*

Les parties peuvent organiser elles-mêmes une mission de médiation et choisir un médiateur en dehors de toute procédure juridictionnelle. Elles peuvent demander au juge d'organiser la mission de médiation ou de désigner un médiateur (L. 213-5 du CJA).

Le recours à la médiation a pour objet d'interrompre les délais de recours contentieux et de suspendre les prescriptions, à compter du jour où les parties conviennent de recourir à la médiation ou à défaut d'écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation (L. 213-6 du CJA).

1.2. *La médiation à l'initiative du juge administratif*

Dans le cadre d'une procédure juridictionnelle devant les juridictions administratives, le juge peut ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre les parties, si elles y consentent (L. 213-7 du CJA).

Ainsi, si le juge estime que le litige dont il est saisi est susceptible de trouver une issue amiable, il peut à tout moment proposer une médiation. Il fixe aux parties un délai pour répondre à cette proposition (art. R. 213-5 du CJA).

Si la médiation est confiée à un tiers, le juge détermine s'il y a lieu de prévoir une rémunération et en fixe le montant. S'ils sont à leur charge, les frais de médiation sont répartis librement par les parties entre elles. A défaut d'accord, les frais sont répartis à parts égales (L. 213-8 du CJA).

Lorsque la mission de médiation est rémunérée, le président de la juridiction, après consultation du président de la formation de jugement peut, soit au début de la médiation, soit au cours de celle-ci, accorder au médiateur, sur sa demande, une allocation provisionnelle à valoir sur le montant de ses honoraires et débours (art. R. 213-7 du CJA).

Outre les éléments figurant à l'article L. 213-8, la décision qui ordonne une médiation mentionne l'accord des parties. Elle désigne le médiateur et, le cas échéant, la durée de sa mission et les modalités de sa rémunération. Cette décision est notifiée au médiateur et aux parties (art. R. 213-6 du CJA).

En aucun cas, la médiation ne dessaisit le juge, qui peut prendre à tout moment les mesures d'instruction qui lui paraissent nécessaires (art. R. 213-8 du CJA).

Le médiateur peut, avec l'accord des parties et pour les besoins de la médiation, entendre les tiers qui y consentent.

Le médiateur tient le juge informé des difficultés qu'il rencontre dans l'accomplissement de sa mission, des suites de la médiation, accord ou absence d'accord entre les parties (art. L. 213-9 et R. 213-9 du CJA).

Le juge met fin à la médiation à la demande d'une des parties ou du médiateur. Il peut aussi y mettre fin d'office lorsque le bon déroulement de la médiation lui apparaît compromis (art. R. 213-9 du CJA).

2. *La médiation préalable obligatoire*

Le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 prévoit l'expérimentation d'une « médiation préalable obligatoire » pour une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la loi, notamment sur les recours contentieux formés par certains agents soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à l'encontre :

- d'actes relatifs à leur situation personnelle,
- et des requêtes relatives aux prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'aide ou de l'action sociale, du logement,
- ou en faveur des travailleurs privés d'emploi.

Les modalités de cette expérimentation seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

L'enjeu de la médiation est de parvenir, avec l'aide d'un tiers extérieur, impartial et de confiance, à trouver des solutions au règlement de litiges, dans le respect du principe de légalité et des règles d'ordre public.

2.1. *Le médiateur*

• Conditions d'exercice

En application de l'article L. 213-2 du CJA, *« le médiateur accomplit sa mission* ***avec impartialité, compétence et diligence ».***

Ainsi, la médiation doit s'exercer en toute indépendance, et nécessite confiance et expertise.

Le médiateur a une obligation de moyens et non de résultats.

Il doit se comporter de manière neutre et impartiale.

Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au principe de confidentialité. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle ou arbitrale sans l'accord des parties.

Il est fait exception à cette obligation de confidentialité dans les cas suivants :

1° En présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;

2° Lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre.

• Compétences

Il doit justifier d'une expertise juridique étendue à l'ensemble des procédures de droit et notamment contentieuses.

Une formation à la médiation, à l'acquisition des compétences et des qualités à maîtriser sa fonction est préconisée.

2.2. *Le processus de la médiation*

Plusieurs étapes sont nécessaires à la médiation, à savoir :

- Le diagnostic de la situation par le médiateur : analyse documentaire sous l'angle individuel et collectif

- Des entretiens individuels qui visent :
    - à informer sur la médiation
    - à vérifier l'adhésion des parties
    - à faciliter le récit individuel du vécu de chacun

- Des entretiens collectifs :
    - un récit collectif de la situation
    - une expression des positions et griefs
    - une recherche des intérêts sous-jacents
    - une émergence de solutions consensuelles durables
    - une efficacité individuelle et commune

2.3. *La portée de l'accord issu de la médiation*

En application de l'article L. 213-3 du CJA, **« l''accord auquel parviennent les parties ne peut porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition ».**

« Saisie de conclusions en ce sens, la juridiction peut, dans tous les cas où un processus de médiation a été engagé, homologuer et donner force exécutoire à l'accord issu de la médiation » (article L. 213-4 du CJA) ».

A suivre :

A paraître : le décret portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire (MPO) en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux, ainsi que l'arrêté relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique.

Au vu du projet de décret, *la MPO pourrait concerner les décisions administratives suivantes :*

1° *Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 ;*
2° *Refus de détachement ou de placement en disponibilité ;*
3° *Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ;*
4° *Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;*
5° *Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle ;*
6° *Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'adaptation des postes de travail.*

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription qui commencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur, déclarent que la médiation est terminée.

Annexes

Annexe 1
DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

1. *Modèle de déclaration d'intérêts*

Déclaration d'intérêts

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, notamment ses articles 25 ter et 25 nonies
Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016

I. Identité du déclarant

Nom :..... Prénom :.....
Date de naissance : ..... Lieu de naissance : .....
Adresse postale : .....
.....
Adresse électronique : .....@.....
Coordonnées téléphoniques : …./…./…./…./…. ; …./…./…./…./….

Fonctions au titre desquelles le déclarant effectue la déclaration :
.....

Date de nomination dans ces fonctions : …./…./….
Nom de l'organisme public dirigé (pour les dirigeants d'organismes publics):
.....
Nombre de logements de l'organisme public dirigé (pour les dirigeants d'OPH) : .....

Indications générales

- En vertu de l'article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

- Les articles 25 ter et 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée rendent obligatoire la transmission préalable à l'autorité de nomination d'une déclaration d'intérêts pour un agent nommé dans un emploi dont la nature ou le niveau des fonctions répond à des critères d'exposition à un risque de conflit d'intérêts.

- Le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 fixe la liste des emplois concernés par cette obligation (notamment ses articles 3 et 5-2° pour la FPT) ainsi que le contenu et l'établissement de la déclaration.

- La nomination dans l'un des emplois concernés est conditionnée par la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

- Les fonctionnaires et agents occupant l'un des emplois soumis à l'obligation de transmission de la déclaration d'intérêts au 1er février 2017 disposent d'un délai de 6 mois à compter de cette date pour la transmettre.

- La mention « néant » doit être portée dans les rubriques non remplies.

- La déclaration doit être signée personnellement et chaque page paraphée.

- La déclaration sera annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité.

- Toute modification substantielle des intérêts, au cours de l'exercice des fonctions, devra faire l'objet d'une déclaration dans les mêmes formes dans un délai de 2 mois.

II. Les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification exercées à la date de la nomination ou au cours des cinq dernières années précédant la déclaration (article 7-2° du décret susvisé)

Identification de l'employeur	Description de l'activité professionnelle exercée	Période d'exercice de l'activité professionnelle	Rémunération ou gratification perçue annuellement pour chaque activité

III. Les activités de consultant exercées à la date de nomination ou au cours des cinq années précédant la date de la déclaration (article 7-3° du décret susvisé)

Identification de l'employeur	Description de l'activité professionnelle exercée	Période d'exercice de l'activité professionnelle	Rémunération ou gratification perçue annuellement pour chaque activité

IV – La participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société à la date de nomination et au cours des cinq années précédant la date de la déclaration (article 7-4° du décret susvisé)

Dénomination de l'organisme ou de la société	Description de l'activité exercée au sein des organes dirigeants	Période pendant laquelle le déclarant a participé à des organes dirigeants	Rémunération ou gratification perçue annuellement pour chaque participation

V – Les participations financières directes dans le capital d'une société à la date de la nomination (article 7-5° du décret susvisé)

Dénomination de la société	Nombre de parts détenues dans la société et pourcentage du capital social (si connu)	Evaluation de la participation financière	Rémunération ou gratification perçue pendant l'année précédant la nomination

VI – Les activités professionnelles exercées à la date de nomination par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin (article 7-6° du décret susvisé)

Identification de l'employeur	Description de l'activité professionnelle exercée

VII – Les fonctions et mandats électifs exercés à la date de la nomination par le déclarant (article 7-7° du décret susvisé)

Nature des fonctions et des mandats exercés	Date de début et de fin de fonction ou de mandat	Rémunérations, indemnités ou gratifications perçues annuellement pour chaque fonction ou mandat

Je soussigné : .....
Certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements indiqués dans la présente déclaration

Fait le .....

Signature

La présente déclaration sera remise sous double pli cacheté revêtu des Mentions « confidentielle » et « Déclaration d'intérêts » à l'autorité de nomination qui en prend connaissance et en accuse réception.

L'autorité de nomination, après en avoir pris connaissance, transmettra dans les mêmes formes que susmentionnées, à l'autorité hiérarchique de l'agent, qui en accuse réception.

L'enveloppe intérieure comporte les mêmes mentions, ainsi qu'un bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder. Cette enveloppe est revêtue de la signature, du nom et du prénom apposés par la dernière personne ayant accédé à la déclaration.

2. *Accusé réception par l'autorité hiérarchique Déclaration d'intérêts*

Je soussigné,
Nom :
Prénom :
Fonctions :

Atteste avoir reçu de :

Nom :
Prénom :
Maire / Président de :

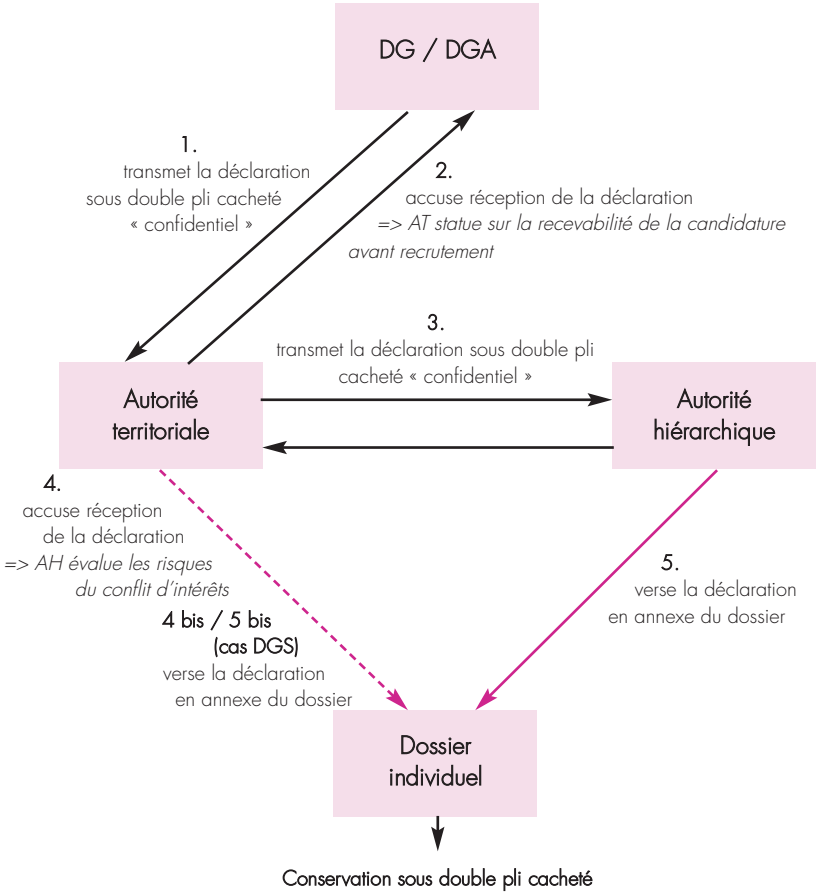
La déclaration d'intérêts de :

Nom :
Prénom :
Fonctions :

Fait à :
Le :

Signature

3. *Procédure de traitement de déclaration d'intérêts (préalable au recrutement)*



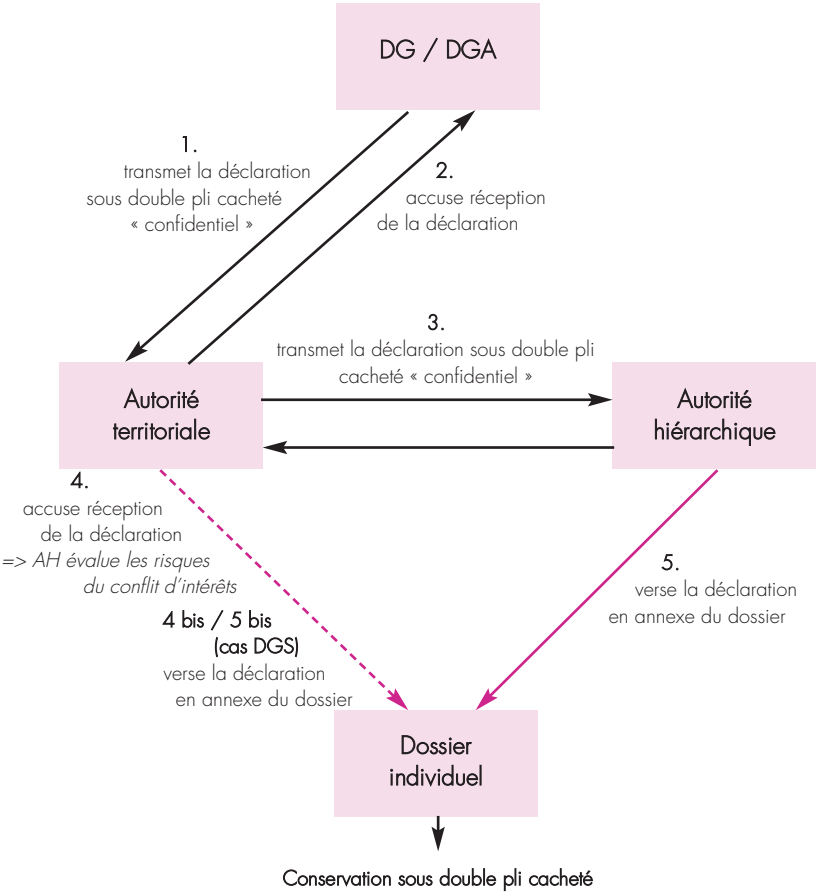
- Enveloppe extérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »
- Enveloppe intérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »

Contenu de l'enveloppe intérieure

Déclaration d'intérêts de Nom Prénom
Bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder
(soit l'Autorité territoriale, Autorité hiérarchique, et l'agent)
Signature de la dernière personne qui a accédé à la déclaration

N.B. : En l'absence d'autorité hiérarchique (cas du DGS), l'autorité territoriale de nomination se substitue à l'autorité hiérarchique.

4. *Procédure de traitement de déclaration d'intérêts (pour les agents déjà en poste)*



- Enveloppe extérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »
- Enveloppe intérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »

Contenu de l'enveloppe intérieure

Déclaration d'intérêts de Nom Prénom
Bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder
(soit l'Autorité territoriale, Autorité hiérarchique, et l'agent)
Signature de la dernière personne qui a accédé à la déclaration

N.B. : En l'absence d'autorité hiérarchique (cas du DGS), l'autorité territoriale de nomination se substitue à l'autorité hiérarchique.

5. Accusé réception par l'autorité territoriale Déclaration d'intérêts

Je soussigné,
Nom :
Prénom :
Maire / Président de :

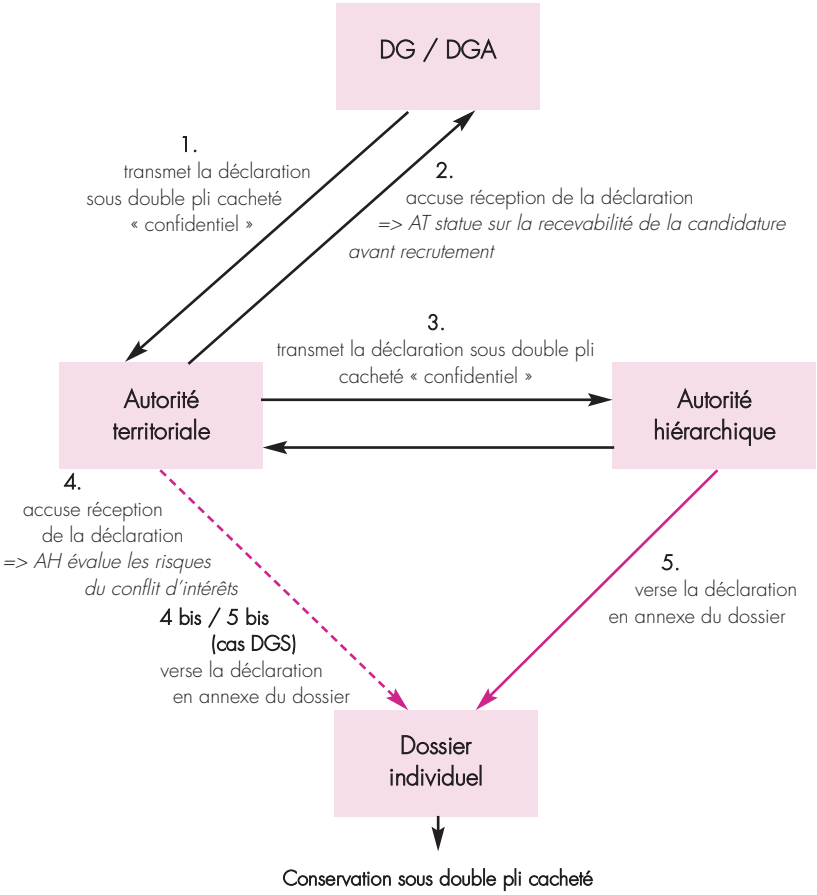
Atteste avoir reçu la déclaration d'intérêts de :

Nom :
Prénom :
Fonctions :

Fait à :
Le :

Signature

6. *Procédure de traitement de déclaration d'intérêts (préalable au recrutement)*



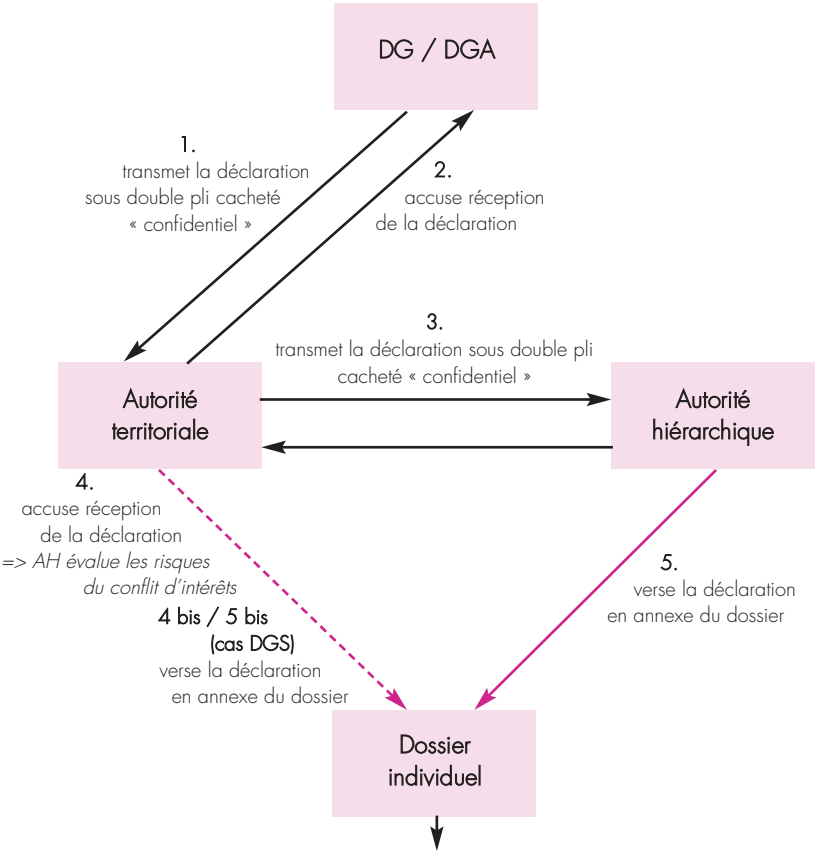
- Enveloppe extérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »
- Enveloppe intérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »

Contenu de l'enveloppe intérieure

Déclaration d'intérêts de Nom Prénom
Bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder
(soit l'Autorité territoriale, Autorité hiérarchique, et l'agent)
Signature de la dernière personne qui a accédé à la déclaration

N.B. : En l'absence d'autorité hiérarchique (cas du DGS), l'autorité territoriale de nomination se substitue à l'autorité hiérarchique.

7. Procédure de traitement de déclaration d'intérêts (pour les agents déjà en poste)



- Enveloppe extérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »
- Enveloppe intérieure « confidentiel » : mention « Déclaration d'intérêts de Nom Prénom »

Contenu de l'enveloppe intérieure

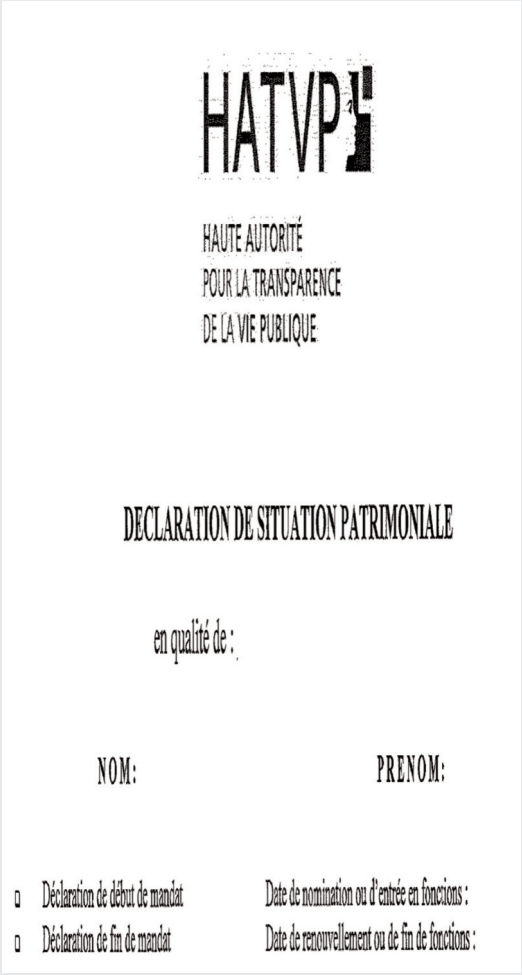
Déclaration d'intérêts de Nom Prénom
Bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder
(soit l'Autorité territoriale, Autorité hiérarchique, et l'agent)
Signature de la dernière personne qui a accédé à la déclaration

N.B. : En l'absence d'autorité hiérarchique (cas du DGS), l'autorité territoriale de nomination se substitue à l'autorité hiérarchique.

Annexe 2
DÉCLARATION DU PATRIMOINE

Modèle de déclaration du patrimoine

La Déclaration de patrimoine est à réaliser en ligne, directement sur le site de l'HATVP : http://www.hatvp.fr/



HATVP

HAUTE AUTORITÉ
POUR LA TRANSPARENCE
DE LA VIE PUBLIQUE

DECLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE

en qualité de :

NOM: PRENOM:

- ☐ Déclaration de début de mandat — Date de nomination ou d'entrée en fonctions :
- ☐ Déclaration de fin de mandat — Date de renouvellement ou de fin de fonctions :

Annexe 3
CHARTE DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ISSUE DE LA FNCDG MAI 2017

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Préambule ..... / P. 159

1. Dispositions générales ..... / P. 161

2. Champ de compétences et missions ..... / P. 161

3. Procédures de saisine et de réponse ..... / P. 161

4. Modalités d'intervention ..... / P. 161

5. Fin de fonctions ..... / P. 161

Préambule

L'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques […]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues ».

Cet article 28 bis a été introduit par la loi du 20 avril 2016 de déontologie des agents publics. Précédemment, dans la sphère publique, seules sept instances nationales étaient chargées d'assurer le respect de règles déontologiques. Quelques collectivités avaient également fait le choix d'instaurer un référent déontologue mais dont le champ de compétences était strictement limité aux élus locaux.

Le référent déontologue apparaît comme l'un des maillons dans la chaîne des acteurs en charge de la défense des valeurs éthiques et déontologiques des collectivités territoriales. L'autorité territoriale, les élus, le DGS, les responsables de service et les agents eux-mêmes constituent les autres maillons de la déontologie locale et chaque acteur est responsable de l'application des valeurs et règles applicables.

Toutefois, au quotidien de nombreuses questions se posent quant aux droits et obligations des agents publics notamment : que recouvre au juste le devoir d'obéissance ? Un fonctionnaire peut-il recourir à l'anonymat pour prendre des positions publiques ? L'exercice d'un mandat syndical permet-il à un fonctionnaire de déroger à l'obligation de réserve ? Quel type de comportement adopter face aux intérêts privés ? Ces questions relatives aux pratiques professionnelles revêtent une grande importance et nécessitent un conseil de la part d'un expert neutre et spécialiste de la déontologie.

L'instauration d'une telle fonction de déontologue permet d'aborder les questions qui ne sont pas de prime abord réglées sur le plan législatif ou réglementaire. Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de la pédagogie éthique.

Cette mission de référent déontologue peut se révéler complexe et souvent sensible. Ce document permet de définir concrètement les activités et le périmètre d'intervention des référents déontologues définis à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Cette charte a vocation à être un référentiel pratique et juridique s'adressant :

- aux personnes désignées par les collectivités territoriales et les Centres de Gestion pour exercer cette fonction
- aux Centres de Gestion devant assurer cette fonction à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés et pour les collectivités et établissements non affiliés, dans le cadre du socle commun de prestations.

Le soutien que le référent apporte permet d'éliminer, de réduire et/ou de prévenir les conflits, contentieux, risques juridiques liés à l'application des principes déontologiques auxquels sont soumis les agents publics locaux.

Cadre législatif et réglementaire

Cinq textes principaux définissent le cadre juridique du champ d'intervention du référent déontologue :

- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 ter A, 25 à 28 bis

- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale qui prévoit en son article 23 :
  « II.- Les centres de gestion assurent pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes […] :
  14° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires […] »

  Au titre du IV de ce même article 23, « 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 ».

- Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

- Le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

- Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat

1. Dispositions générales

Nomination du référent déontologue

Les modalités et les critères de désignation des référents déontologues sont précisés par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017.

L'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion désigne la personne qui est chargée d'assurer la fonction de référent déontologue au sein de la collectivité ou de l'établissement.

A ce titre, l'article 2 du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 prévoit que les missions de référent déontologue peuvent être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes relevant ou ayant relevé de la collectivité territoriale ou du CDG

2° Une formation collégiale, dont la composition et les attributions sont arrêtées par l'autorité territoriale ou le président du CDG. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à la collectivité, au CDG ou plus généralement à la fonction publique. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement.

   La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice de la mission sont fixées par un arrêté de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autre administration, collectivité territoriale ou établissement public, d'une autorité administrative indépendante, ou d'une autorité publique indépendante.

   La durée du mandat de référent déontologue, son possible renouvellement et les conditions d'exercice sont fixés par une convention. Cette durée ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès du référent déontologue.

La désignation s'accompagne d'une lettre de mission pour consigner et clarifier les conditions d'exercice du travail du référent déontologue. Elle précise notamment les spécificités des services de son ressort d'intervention, les risques déontologiques qui lui sont associés, la possibilité de déport et, lorsque plusieurs référents déontologues sont désignés, les contours de leurs missions de conseil.

Lorsque le référent déontologue est également désigné comme référent lanceur d'alerte au sens du décret n°2017-564 du 19 avril 2017, la lettre de mission rappelle les différences des tâches et en articule, le cas échéant, les modalités d'exercice.

La désignation du référent déontologue est portée à la connaissance des agents relevant de la collectivité, de l'établissement ou des collectivités affiliées ou adhérentes au CDG. Elle fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés aux articles R. 312-3 à R. 312-6 du code des relations entre le public et l'administration (article 5 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017).

La désignation du référent déontologue est également publiée sur le site Internet de la collectivité, de l'établissement ou du CDG.

L'information des agents fait état des noms, prénoms et coordonnées professionnelles de la ou des personnes exerçant la fonction de référent déontologue.

Le Conseil d'Administration de la FNCDG s'est positionné sur un niveau de conseil déontologique dans les Centres avec trois options :

1ère option :

Dans chaque département, une personne physique, référent déontologue du CDG, intervient à la demande des agents des collectivités et établissements affiliés.

Il peut également, si une délibération d'adhésion a été prise par une collectivité ou un établissement non affilié, exercer ses fonctions pour les agents de ces structures.

Une lettre de mission est établie et transmise à l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés ou adhérents.

2ème option :

La fonction de référent déontologue est exercée au niveau départemental par une instance collégiale comprenant trois personnalités qualifiées désignées par arrêté du Président du Centre de Gestion.

3ème option :

La fonction de référent déontologue peut être exercée soit par une personne physique soit par une instance collégiale comprenant trois personnalités qualifiées à une échelle régionale voire interrégionale conformément à l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Cette mutualisation doit être inscrite dans la charte de coopération prévue à l'article 14 précité, cette charte désignant le centre chargé d'assurer la coordination régionale ou interrégionale. Ce texte détermine également les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. A défaut de prévoir la mission de référent déontologue dans la charte de coopération, les CDG pourront conclure une convention spécifique.

Quelle que soit l'option choisie par le Centre de Gestion, pour les questions complexes, un réseau de référents déontologues peut être constitué et sollicité à un niveau régional, infra-régional ou interrégional avant d'apporter une réponse à l'intéressé. Le fonctionnement d'un tel réseau doit être prévu dans la charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ou dans une convention inter-CDG.

Profil et pré-requis

A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues doivent être prioritairement choisis parmi les magistrats, les fonctionnaires, en activité ou retraités, ou, parmi les agents contractuels recrutés dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Le référent doit être nommé au vu de son expérience ou de ses diplômes lui permettant de disposer de solides connaissances dans le domaine juridique, notamment en matière de droit administratif, de procédure pénale. Il a, le cas échéant, bénéficié d'une formation spécifique à l'exercice de la fonction de déontologue.

Il doit également avoir une parfaite connaissance du monde territorial et de ses évolutions.

Le référent déontologue bénéficie d'une autorité morale et technique reconnue et doit également disposer de savoir-être particuliers : avoir des notions de psychologie et de dynamique des groupes, être apte à la communication et à la négociation, avoir le sens de l'écoute et du contact, disposer d'une bonne capacité d'analyse, ou encore avoir un esprit pédagogique…

Respect de certains principes déontologiques

Le référent déontologue accomplit sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

Dans l'accomplissement de leur fonction, les référents déontologues doivent respecter les principes déontologiques auxquels sont soumis tous les agents publics.

Principes d'intégrité, d'honorabilité et de probité

Le référent déontologue respecte les principes de probité et d'intégrité et s'engage à ne pas solliciter, accepter ou offrir, directement ou indirectement, tout avantage qui affecterait l'exercice normal du dispositif de reconnaissance et de la mission de référent déontologue. Il s'interdit également d'utiliser les moyens qui lui sont conférés pour un usage autre que l'exercice de sa fonction.

Les personnes exerçant les fonctions de référent déontologue sont tenues d'effectuer une déclaration d'intérêts (article 5 du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016).

Le référent déontologue n'a pas fait l'objet d'une condamnation ou d'une sanction incompatibles avec l'exercice de ses fonctions. Aucune mention ne doit être inscrite au bulletin n°2 de son casier judiciaire.

Devoir de réserve

Le référent déontologue est tenu, sans préjudice de sa liberté d'opinion, à une obligation de réserve.

L'obligation de réserve implique que les agents fassent preuve d'une certaine retenue dans l'expression de leurs opinions, en particulier lorsqu'elles concernent l'activité de l'administration.

Le manquement à l'obligation de réserve s'apprécie en fonction du poste occupé par l'agent. L'exigence est plus grande pour les personnels d'encadrement mais également pour les personnes exerçant des fonctions de référent déontologue.

Lorsqu'il participe à titre personnel, à des débats ou réunions publiques, le référent déontologue doit veiller à éviter toute appréciation critique ou prise de position, concernant sa mission, qui soit de nature à porter atteinte au service public auquel il participe.

Devoir de dignité

Le référent déontologue ne doit pas se mettre dans une situation telle que l'exercice normal de ses fonctions soit rendu difficile ou impossible. L'obligation de moralité concerne un comportement de nature privée, sans rapport direct avec l'exercice des fonctions, qui pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire dans la mesure où il porte atteinte à la considération de l'administration. Ces actes pourront être considérés comme incompatibles avec le maintien en fonction.

Professionnalisme

Le référent déontologue est nommé à titre personnel pour des compétences reconnues. Il ne peut déléguer sa mission à un tiers.

Si la question ne relève pas de son champ de compétences, le déontologue doit déclarer la demande irrecevable et en informer sans délai l'agent demandeur en lui indiquant l'autorité qui lui semble compétente pour instruire le dossier.

Le référent étudie les projets avec équité en fonction de critères explicites à l'exclusion de toute autre considération. Son conseil doit être argumenté.

Le référent déontologue s'engage à respecter les délais et le phasage de sa mission.

Rigueur et disponibilité

Le référent déontologue fait preuve de diligence et de rigueur dans le traitement des questions qui lui sont confiées. Il s'attache au respect d'un délai raisonnable de réponse, dans le cadre des objectifs et des priorités qui lui sont fixés par le Centre de Gestion.

Il est à l'écoute des agents mais également des responsables de service et des élus, dans un climat propice à la sérénité et à l'apaisement des conflits qui pourraient naître de la mauvaise application d'un principe déontologique.

Il fait preuve de la disponibilité nécessaire à l'exercice de ses fonctions mais également d'une capacité d'animation, d'explication et de sens du dialogue.

Indépendance, impartialité et déport

Le référent déontologue exerce ses fonctions avec impartialité et en toute indépendance. Ces principes fondamentaux exigent que chacun, en toute occasion, se détermine librement, sans parti pris d'aucune sorte, ni volonté de favoriser telle partie ou tel intérêt particulier et sans céder à aucune pression.

L'abstention a pour objet, à l'occasion d'une affaire particulière, de prévenir les situations dans lesquelles pourrait naître, dans l'esprit de la collectivité ou du destinataire d'un conseil, un doute légitime quant à l'impartialité ou l'indépendance du référent déontologue.

Elle peut être nécessaire en cas d'intérêt personnel du référent déontologue au conseil, de lien de parenté, d'alliance, « d'amitié ou d'inimitié notoire » avec l'agent qui sollicite le conseil ou son chef de service.

Le référent déontologue s'engage à refuser l'expertise de projets avec lesquels il aurait un lien quelconque (personnel ou professionnel) susceptible de nuire à l'objectivité de son analyse. Il doit donc en toute conscience examiner et signaler si des liens présents ou passés peuvent biaiser son jugement.

En cas de conflit d'intérêts ou de doute, le référent déontologue doit se manifester auprès de l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion, si possible dès qu'il est sollicité pour donner une expertise ou dès qu'il s'aperçoit, ensuite, d'un tel risque.

En cas de déport, l'autorité territoriale ou du Président du Centre de Gestion fait appel à un autre référent déontologue :

- au sein même de la collectivité ou de l'établissement si un référent déontologue complémentaire ou suppléant a été désigné
- d'un autre établissement ou CDG.

Secret professionnel et discrétion professionnelle

Le référent déontologue est lié par le secret professionnel. Préserver strictement ce secret est une condition essentielle du fonctionnement harmonieux et efficace du service de « référent déontologue ».

Selon l'article 226-13 du Code pénal, constitue une violation du secret professionnel la révélation d'une information à caractère secret par toute personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.

Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du référent déontologue dans l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Il importe de :

- Protéger les informations en les adressant sous pli confidentiel
- Réserver le traitement des questions au référent déontologue ou à l'instance collégiale uniquement
- Limiter l'accès aux données et les conserver dans des conditions préservant leur confidentialité.

Par ailleurs, le référent déontologue, comme les agents publics, est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle.

Le référent déontologue s'engage à observer la plus stricte confidentialité quant aux informations et données auxquelles il a accès : contenu des demandes, éléments communiqués par les agents, liste des agents l'ayant saisi…

Devoir de neutralité

L'obligation de neutralité impose que le comportement de l'agent, les actes ou décisions qu'il prend, soient dictés uniquement par l'intérêt du service public, et non par des convictions religieuses ou personnelles. Un manquement à cette obligation serait de nature à compromettre gravement le sentiment d'impartialité que les agents ont à l'égard du service public et par là même porter atteinte à la crédibilité de la fonction de référent déontologue.

2. *Champ de compétences et missions*

Le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions (article 4 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017).

La fonction principale du référent déontologue est d'apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics locaux.

Il précise et éclaire certains devoirs déontologiques généraux, notamment :

- les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale susceptibles de faire obstacle à l'exercice de certaines fonctions ou missions
- le respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence (obligations de neutralité, d'impartialité, de réserve, de discrétion, de laïcité…)
- le respect de règles en matière de cumul d'emplois et d'activités.

Le référent déontologue répond aux interrogations des agents des collectivités et établissements affiliés ou adhérents sur leurs situations individuelles avec une capacité à jauger les difficultés et les solutions possibles.

L'attente des agents et des collectivités en termes de conseil déontologique peut être classée en fonction de l'étendue des réponses attendues :

- Questions relatives à l'état du droit positif : nécessitant simplement une lecture/communication des textes (pallie généralement à un déficit documentaire et/ou à une crainte de n'avoir pas les bonnes sources textuelles).

- Questions nécessitant une analyse ou une interprétation de la situation : l'auteur de la demande connaît les dispositions juridiques applicables, mais souhaite connaître leurs modalités d'application dans le cas d'espèce.

- Questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision : l'analyse délivrée par le référent déontologue est assortie d'une prescription opérationnelle tenant compte des risques encourus (aide à la décision).

- Questions complexes nécessitant des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès d'autres autorités ou référents.

Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Il est important de distinguer le conseil déontologique du conseil statutaire qui ne relève pas quant à lui du champ de compétences du référent déontologue.

Par ailleurs, le référent déontologue auprès duquel des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ont été signalés, sur le fondement de l'article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tout conseil de nature à faire cesser ce conflit.

La loi du 20 avril 2016 instaure une garantie pour le lanceur d'alerte, fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits susceptibles d'être qualifiés de « conflit d'intérêts ».

Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2018, précise la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte de la fonction publique.

Les collectivités et établissements seront tenus de désigner un référent « lanceur d'alerte » qui peut être interne à l'organisme ou extérieur. Les référents déontologues pourront exercer cette fonction.

Toutefois, dans cette hypothèse, c'est la procédure relative au recueil des signalements, définie par la collectivité ou l'établissement, qui aura vocation à s'appliquer.

Afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un référent « laïcité » doit être clairement identifié dans chaque administration. Selon les spécificités des missions et l'organisation de chaque administration, les conseils en la matière pourront être apportés soit par un correspondant ou un référent « laïcité » dédié, soit par le référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique). Le respect du principe de laïcité faisant partie intégrante des principes déontologiques définis à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, les référents déontologues conseilleront les agents et les collectivités sur toutes les questions relatives à l'application de ce principe.

Les missions du référent déontologue dépassent la question de la simple conformité à la règle pour aborder plus largement celle du respect de règles de bonne conduite et de probité. Il lui revient également de faire de la pédagogie éthique.

Le référent déontologue est également chargé d'assurer une fonction de veille permanente sur les pratiques adéquates dans le domaine de la déontologie et de la prévention des conflits d'intérêts au sein des collectivités.

Lorsqu'il constate un manquement aux principes énoncés aux articles 25 à 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le référent déontologue en informe l'agent concerné. Il fait à l'agent toutes préconisations nécessaires pour lui permettre de se conformer à ses devoirs.

Par ailleurs, le référent déontologue a également un rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents quant à l'interprétation des principes et devoirs déontologiques et des risques juridiques encourus en cas de manquement.

Cette mission s'exerce par l'intermédiaire de rédaction de guides ou de chartes, de diffusion de notes et l'organisation de réunions d'information.

Le référent déontologue, au-delà de ces aspects de communication, est amené à formuler des propositions et préconisations, notamment dans le cadre de son rapport annuel.

Il a également un rôle de diffusion de l'information. Il réalise la liste des autorités auprès desquelles les agents peuvent s'appuyer en matière de déontologie.

3. *Procédures de saisine et de réponse*

Le référent déontologue met en place et anime un système de traitement des demandes de conseil (procédures internes, tableaux de bord).

La demande de conseil peut être adressée par écrit (courrier ou courriel) par l'agent concerné directement à l'attention du référent déontologue. Celui-ci dispose de boites de réception individualisées dont les adresses sont communiquées aux agents.

Les agents peuvent également solliciter le référent déontologue oralement.

Le référent déontologue accuse réception de toute demande de conseil en mentionnant sa date de réception et le rappel du cadre réglementaire de réponse.

La plus grande confidentialité est garantie par le référent déontologue tant sur les éléments transmis par voie papier que par voie dématérialisée.

Le référent déontologue examine les éléments transmis par l'auteur de la saisine, peut l'auditionner, recueillir les observations orales ou écrites de l'agent et des pièces complémentaires et communique son conseil sur le dossier, dans un délai raisonnable à l'auteur de la saisine. Selon la nature de la sollicitation, ce délai peut aller de quelques jours à trois mois, renouvelables en fonction de la complexité de la demande.

Le conseil n'a qu'une valeur consultative, il ne peut lier l'agent qui reste seul responsable de la bonne exécution de ses obligations déontologiques.

Une procédure de gestion des réponses des agents doit être mise en place.

L'action du référent déontologue peut prendre diverses formes en fonction de la nature et de l'objet de l'intervention ou de la complexité de la demande.

Le référent déontologue peut être amené à transmettre plusieurs types de documents notamment :

- une lettre type accusant réception de la demande
- une lettre ou un courriel de réponse adapté(e) et étayé(e) apportant des éléments sur l'ensemble des points soulevés
- une lettre ou un courriel de demande d'information.

La réponse peut également, le cas échéant, s'accompagner de notes (comme par exemple sur le principe d'obéissance hiérarchique…), d'un dossier documentaire composé de références textuelles ou de jurisprudences.

Les réponses orales et incomplètes sont à proscrire. Si la demande a été formulée oralement, l'agent est invité à l'adresser par écrit notamment s'il souhaite obtenir une réponse écrite.

Dans le respect des préconisations de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le référent déontologue tiendra un registre recensant les demandes reçues et les préconisations formulées.

Un rapport annuel d'activité « anonymisé » (et contenant le moins d'informations permettant d'identifier les agents concernés) est adressé par le référent déontologue à l'autorité territoriale ou au Président du Centre de Gestion. Une compilation des principaux conseils apportés par les référents déontologues est réalisée aux niveaux régional et national.

Conformément au décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique, lorsque la commission est saisie d'une demande ayant fait l'objet d'une note écrite d'un référent déontologue, celle-ci est jointe au dossier de saisine.

Lorsque le référent déontologue est saisi comme référent « lanceur d'alerte », c'est la procédure de recueil des signalements définie par la collectivité ou l'établissement qui devra s'appliquer.

4. *Modalités d'intervention*

Modalités d'intervention	Définies dans la lettre de mission : positionnement, durée de la fonction, missions, champ de compétence, procédure de saisine, moyens, risques déontologiques associés. S'il s'agit d'une instance collégiale, les modalités sont définies dans le règlement intérieur.

Présence du référent déontologue au sein de la collectivité, de l'établissement ou du CDG	Pas d'obligation de présence permanente dans la collectivité ou l'établissement
Moyens nécessaires à l'exercice de la fonction	• Le référent déontologue doit disposer de moyens matériels : accès aux nouvelles technologies, moyens d'information et de communication, locaux avec une possibilité de mettre sous clé ses dossiers (bureau ou armoire)… • Le référent déontologue doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction
Frais de déplacement	Lorsque le référent déontologue est une personnalité extérieure à la collectivité ou à l'établissement, ses frais de déplacement sont pris en charge.
Conditions d'exercice	• indépendance professionnelle • acquisition des compétences nécessaires • rattachement hiérarchique qui garantit sa neutralité vis-à-vis des différents services • sa fonction ne doit pas interférer sur son déroulement de carrière • L'autorité territoriale doit favoriser la transparence et la lisibilité de l'action du référent déontologue (information des élus, des responsables de services, de l'encadrement, de représentants du personnel dans le cadre des instances de dialogue social, des agents sur le sens et les modalités d'intervention du déontologue)

Prérogatives	Le référent déontologue n'est doté d'aucun pouvoir de contrainte mais dispose seulement de droits de communication de documents, d'informations et données réglementaires et de propositions.

Lorsque la mission de référent déontologue est assurée par une instance collégiale, un règlement intérieur devra être adopté par le collège pour définir les modes d'organisation et de fonctionnement de cette instance. Ce règlement peut notamment prévoir que :

- Les membres sont nommés pour une durée de trois ans renouvelable. Lorsqu'il est procédé au remplacement d'un membre, la nomination intervient pour la durée restant à courir avant le renouvellement des membres de l'instance.

- Le secrétariat de cette instance est assuré par le Centre de gestion si elle est constituée à un niveau départemental

- En cas d'instance régionale, le secrétariat est assuré par le référent déontologue de proximité relevant du CDG qui aura été désigné chef de file dans la charte de coopération prévue à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 ou dans une convention de coopération

- Le référent déontologue auteur de la saisine peut assister à la séance du collège consacrée à cette question, sans voix délibérative.

- Un rapporteur est choisi parmi les membres du collège. Il présente les dossiers soumis à la délibération de cette instance. Le rapporteur ne peut être le référent déontologue auteur de la saisine du collège.

- Le collège peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile. Il entend l'agent à sa demande ou le convoque s'il le juge nécessaire.

- Les séances du collège ne sont pas publiques.

- Le collège remet chaque année au Président du CDG, ou le cas échéant des centres de gestion, un rapport qui présente son activité, et établit une synthèse de ses conseils.

- La transmission des conseils à l'intéressé et, le cas échéant, la convocation de l'agent ou de toute autre personne auditionnée sont assurées par le secrétariat du collège.

5. *Fin de fonctions*

Le référent déontologue exerce ses fonctions pour une durée à déterminer dans l'arrêté portant désignation. Une durée de 3 ans renouvelable semble raisonnable.

Une modification de cette durée de fonctions est possible avec accord exprès des deux parties.

En cas d'incapacité ou de manquement à ses obligations, notamment en cas de conflit d'intérêts non signalé en amont, il sera mis fin aux fonctions du référent nommé, et un autre référent déontologue pourra être désigné.

Annexe 4
EXTRAIT DE LA LOI N° 83-634 DU 13 JUILLET 1983

Article 25

Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.
Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.
Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.
Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.
Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

Article 25 bis

I.- Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.
Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.
II.- A cette fin, le fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts :
1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;
3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;

5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Article 25 ter

I.- La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts, à l'autorité investie du pouvoir de nomination.
Dès la nomination du fonctionnaire dans l'un des emplois définis au premier alinéa du présent I, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.
II.- Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 bis, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.
Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.
[…] Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts, ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné, sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article 25 quater

I.- Le fonctionnaire exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, est tenu de prendre, dans un délai de deux mois suivant cette nomination, toutes dispositions pour que ses instruments financiers soient gérés, pendant la durée de ses fonctions, dans des conditions excluant tout droit de regard de sa part.
Le fonctionnaire justifie des mesures prises auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.
Les documents produits en application du présent I ne sont ni versés au dossier du fonctionnaire, ni communicables aux tiers.

II.- Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article 25 quinquies

I.- Le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.
II.- Dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire soumis au I du présent article adresse une nouvelle déclaration de situation patrimoniale au président de la Haute Autorité.
[…]
III.- La déclaration de situation patrimoniale n'est ni versée au dossier du fonctionnaire ni communicable aux tiers. Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle de la situation patrimoniale du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes. Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration de situation patrimoniale sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique […]

Article 25 sexies

I.- Le fait, pour un fonctionnaire qui est soumis à l'obligation prévue au I et au IV de l'article 25 ter, au I de l'article 25 quater, au I et au III de l'article 25 quinquies, de ne pas adresser la déclaration prévue au IV de l'article 25 ter, au I ou au III de l'article 25 quinquies, de ne pas justifier des mesures prises en application du I de l'article 25 quater, d'omettre de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de ses intérêts ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine, est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende […]

Article 25 septies

I.- Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.
Il est interdit au fonctionnaire :
1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L 133-6-8 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;
2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;
3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;
4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;
5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.
[…]

Article 25 octies

I.- Une commission de déontologie de la fonction publique est placée auprès du Premier ministre pour apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.
Elle est chargée :
1° De rendre un avis lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte élaborés pour l'application des articles 6 ter A, 25 à 25 ter, 25 septies, 25 nonies et 28 bis ;
2° D'émettre des recommandations sur l'application des mêmes articles ;
3° De formuler des recommandations lorsque l'administration la saisit sur l'application desdits articles à des situations individuelles.
[…]

II. La commission est chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire, sur le fondement du III de l'article 25 septies, avec les fonctions qu'il exerce.
II. Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions ou, le cas échéant, l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine, saisit à titre préalable la commission afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.
[…]

Article 25 nonies

I. - Les articles 25 ter, 25 quinquies et 25 sexies de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents publics mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

II. - Les articles 25 à 25 sexies et 25 octies de la présente loi sont applicables :

1° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L 1451-1 du code de la santé publique, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables ;

2° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables.

III. - Les décrets mentionnés au I des articles 25 ter et 25 quinquies peuvent prévoir, lorsque certains agents sont déjà astreints, par des dispositions législatives spécifiques, à des obligations de déclaration similaires à celles prévues à ces mêmes articles, que les déclarations faites au titre des dispositions spécifiques tiennent lieu des déclarations prévues par la présente loi.

Article 25 decies

Il est interdit à tout fonctionnaire qui, placé en position de détachement, de disponibilité ou hors cadre et bénéficiant d'un contrat de droit privé, exerce en tant que cadre dirigeant dans un organisme public ou un organisme privé bénéficiant de concours financiers publics et qui réintègre son corps ou cadre d'emplois d'origine, de percevoir des indemnités liées à la cessation de ses fonctions au sein de cet organisme, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 26

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.
Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Article 27

Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées à l'article 26 de la présente loi.

Article 28

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.
Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 28 bis

Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

Annexe 5
MODÈLE DE LETTRE DE MISSION DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Références juridiques

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 ter A, 25 à 28 bis
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, notamment son article 23
- Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique
- Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique
- Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat
- Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de Laïcité dans la fonction publique

Au vu de l'ensemble des dispositions précitées, le Président, par délibération n° du ……, a été autorisé à prendre les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de la mission de référent déontologue placé auprès du Centre de gestion.

La désignation s'accompagne de la présente lettre de mission pour consigner et clarifier les conditions d'exercice du travail du référent déontologue.

Durée de la désignation du référent déontologue

Le référent déontologue exerce ses fonctions pour une durée de …… *(ex : 3 ans - arrêté portant désignation), renouvelable.*

Au terme de cette période, il peut être procédé au renouvellement de sa mission, dans les mêmes conditions.

Une modification de cette durée de fonctions est possible avec accord exprès des deux parties.

En cas d'incapacité ou de manquement à ses obligations, notamment en cas de conflit d'intérêts non signalé en amont, il sera mis fin aux fonctions du référent nommé, et un autre référent déontologue pourra être désigné.

Champ d'intervention du référent déontologue (RD)

- **Périmètre**

Le périmètre d'intervention du référent déontologue recouvre les agents relevant des collectivités affiliées au CDG et adhérentes au socle commun.

Disposition à adapter selon les besoins :

Pour les questions complexes, un réseau de référents déontologues est constitué et sollicité à un niveau régional avant d'apporter une réponse à l'intéressé, conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Pour le niveau infra-régional ou interrégional, le réseau de référents déontologues est constitué conformément aux dispositions de la convention inter-CDG.

- **Public concerné**

Les agents (de droit public ou de droit privé) pourront saisir le référent déontologue, et ce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives de l'autorité territoriale et du supérieur hiérarchique.

De même, il est à noter que le service ou l'agent en charge des Ressources Humaines demeure l'interlocuteur privilégié des agents.

Sont exclues du champ d'intervention du référent déontologue, les questions relevant du conseil statutaire des CDG dans le domaine des Ressources Humaines, provenant des élus, DGS, DRH, voire des agents.

- Domaine de compétences

Le référent déontologue est chargé d'apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques liées aux projets des agents territoriaux :

1/ Conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques

Le référent déontologue est chargé d'apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques suivants, issus du statut général des fonctionnaires (articles 25 à 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) et de la jurisprudence :

- dignité,
- impartialité,
- probité,
- intégrité,
- neutralité,
- laïcité,
- réserve,
- égalité de traitement des personnes,
- prévention des conflits d'intérêts,
- règles en matière de cumul d'emplois et d'activités,
- compétences de la commission de déontologie,
- secret et discrétion professionnels,
- obligation d'obéissance hiérarchique et droit de retrait,
- obligations déclaratives : déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale susceptibles de faire obstacle à l'exercice de certaines fonctions ou missions.

2/ Recueil des signalements d'alerte

Il exerce la mission de recueil des informations des lanceurs d'alerte.
En effet, lorsqu'en vertu de l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, un agent témoigne auprès d'un référent déontologue d'une situation de conflit d'intérêts, ce dernier doit apporter aux personnes intéressées tous les conseils de nature à faire cesser le conflit d'intérêts.

Modalités d'exercice des missions du référent déontologue

• Respect des principes déontologiques

Le référent déontologue accomplit sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

Dans l'accomplissement de sa fonction, le référent déontologue doit respecter les principes déontologiques auxquels sont soumis tous les agents publics, à savoir :

- Principes d'intégrité, d'honorabilité et de probité,
- Devoir de réserve,
- Devoir de dignité,
- Professionnalisme,
- Rigueur et disponibilité,
- Indépendance, impartialité et déport,
- Secret et discrétion professionnels,
- Devoir de neutralité.

Le cas échéant, son secrétariat est soumis aux mêmes obligations.

• Moyens matériels du référent déontologue

Le référent déontologue dispose des moyens matériels nécessaires à l'exercice de sa mission :

- accès aux nouvelles technologies (courriel spécifique…),
- moyens d'information et de communication (page dédiée sur le site internet, emplacement confidentiel dédié sur le réseau informatique…),
- locaux avec une possibilité de mettre sous clé ses dossiers (bureau ou armoire)…

Le référent déontologue dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

• Déport du référent déontologue

Le référent déontologue s'engage à refuser l'instruction de la demande s'il existe un lien quelconque (personnel ou professionnel) susceptible de nuire à l'objectivité de son analyse. Il doit donc en toute conscience examiner et signaler si des liens présents ou passés peuvent biaiser son jugement.

En cas de conflit d'intérêts ou de doute, le référent déontologue doit se manifester auprès du Président du Centre de Gestion, si possible dès qu'il est sollicité pour donner une expertise ou dès qu'il s'aperçoit ensuite d'un tel risque, et devra se déporter sur un autre référent déontologue au sein du CDG ou d'un autre CDG, en application de la convention de coopération régionale.

- **Consultation du réseau régional des référents**

S'il l'estime opportun pour la bonne instruction de la demande, le référent déontologue peut se rapprocher du réseau des référents.

Le référent déontologue pourra également se rapprocher du réseau concernant des dossiers plus sensibles afin de pouvoir partager sa charge morale et recueillir l'avis de ses homologues sur des cas de conscience.

Modalités d'intervention du référent Déontologue

- **Saisine du référent déontologue**

La saisine du référent déontologue intervient par tout moyen écrit (courriel, courrier, fax..), un formulaire de saisine du RD est/sera mis en place sur le site internet (rubrique…).

Le référent déontologue pourra solliciter la production de toutes les pièces nécessaires à l'instruction de la demande. L'agent devra les transmettre par retour sous pli confidentiel, à l'attention du référent déontologue.

Un entretien par téléphone, et si nécessaire en présentiel, pourra intervenir à l'initiative du référent déontologue.

- **Réponse du référent déontologue**

Le référent déontologue accusera réception de la demande dans un délai de 15 jours à compter de la réception, et apportera une réponse écrite (courriel avec AR) dans un délai raisonnable estimé à 3 mois renouvelable, au vu de la complexité de la demande et/ou de la consultation d'une instance externe au CDG.

Le référent déontologue pourra solliciter le réseau régional des référents s'il l'estime nécessaire à la bonne instruction de la demande.

Le référent déontologue pourra également interroger les instances nationales (commission de déontologie…) pour être éclairé sur certains points.

Le référent déontologue émet un avis qui ne peut donner lieu à un recours contentieux.

- Actions de prévention du référent déontologue

Le référent déontologue a un rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents quant à l'interprétation des principes et devoirs déontologiques, et des risques juridiques encourus en cas de manquement.

Cette mission peut s'exercer sous la forme de rédaction de guides ou de chartes, de diffusion de notes et de l'organisation de réunions d'information…

Le référent déontologue réalisera un bilan annuel dans lequel il pourra être amené à formuler des propositions et préconisations.

- Publicité

Une publicité de la mise en œuvre de sa mission de référent déontologue interviendra tant au niveau de son périmètre (départemental) qu'au niveau du réseau régional, voire national.

Annexe 6

MODÈLE DE L'ARRÊTÉ PORTANT DÉSIGNATION DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

LE PRESIDENT DU CENTRE DE GESTION de .....

Vu la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment les articles 6 ter A, 25 à 28 bis,

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, notamment son article 23

Vu la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique

Vu le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

Vu le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique

Vu le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat

Vu la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de Laïcité dans la fonction publique

Vu la délibération n° ..... du ..... relative au dispositif de Référent Déontologue

Vu l'information du Comité technique du 2017

Considérant la Charte de coopération régionale/interrégionale (le cas échéant)

Considérant la lettre de mission notifiée à M. ..... le .....
.....

Considérant la déclaration d'intérêts effectuée le ……

ARRÊTÉ :

ARTICLE 1 : Dans le cadre des nouvelles dispositions déontologiques, il est mis en place un référent déontologue au sein du Centre de Gestion pour les agents des collectivités affiliées audit Centre.

Cette disposition est ouverte aux agents des collectivités adhérentes au Centre de Gestion au titre du socle commun, sauf avis contraire express de l'autorité territoriale concernée.

ARTICLE 2 : Chargé(e) d'apporter, en toute indépendance, un conseil sur les questions déontologiques et les projets professionnels des agents publics et privés territoriaux, le présent Référent Déontologue assure une mission de conseil, d'assistance et de prévention auprès des agents publics de droit public et de droit privé relevant du ressort du Centre de gestion ……

Il intervient sur le respect des obligations et des principes déontologiques et dans le domaine de la prévention des conflits d'intérêts.

Il exerce également une mission de recueil des informations des lanceurs d'alerte et autres missions qui lui seraient confiées par la réglementation.

ARTICLE 3 : Le référent déontologue exerce les fonctions susvisées dans le respect des principes déontologiques.

Il peut se déporter sur le référent suppléant le cas échéant.

Il peut se rapprocher du réseau régional pour tout échange sur une demande d'un agent.

ARTICLE 4 : Le référent déontologue accomplit sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

Pour sa mission de référent déontologue, M. …… est rattaché(e) au Directeur général des services.

Afin d'assurer l'indépendance et l'impartialité, le référent déontologue ne peut solliciter ni recevoir d'injonctions du Président du Centre de gestion, ni du directeur général des services.

Il dispose des moyens nécessaires au bon exercice de sa mission.

ARTICLE 5 : Le référent déontologue est saisi par la direction des ressources humaines de la collectivité lorsque le projet de mobilité d'un agent de la collectivité territoriale dans le secteur privé ou concurrentiel impose d'en examiner la compatibilité avec ses précédentes fonctions.

ARTICLE 6 : Conformément aux lois des 20 avril et 9 décembre 2016, le référent déontologue est destinataire des alertes ou signalement des agents publics comme des collaborateurs occasionnels du service public en matière de prévention des conflits d'intérêts ou de lutte contre la fraude. Il assure une stricte confidentialité de la collecte et du traitement des alertes dont il fait l'objet.

ARTICLE 7 : Le référent déontologue est saisi …… Il informe l'auteur de la saisine des suites qui y sont réservées dans un délai raisonnable.

ARTICLE 8 : Le référent déontologue exerce ses fonctions dans le respect des obligations de discrétion et de secret professionnels. Il accomplit sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

ARTICLE 9 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera affiché, publié au recueil administratif du CDG et notifié à l'intéressé.
Une copie du présent arrêté sera transmise au comptable de l'établissement.

ARTICLE 10 : Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois, à compter de la présente notification.

Fait à ……
Le Président du Centre de gestion

Le présent arrêté a été notifié,
A l'intéressé(e) le :

M. ……

Transmis au Représentant de l'Etat,
Le :

Annexe 7
RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789
Constitution du 4 octobre 1958

Loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture
Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés
Loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 relative à l'accès aux documents administratifs
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale
Loi n° 92-642 du 12 juillet 1992 relative aux assistants maternels et assistantes maternelles et modifiant le code de la famille et de l'aide sociale, le code de la santé publique et le code du travail
Loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques
Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité
Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique
Loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption

Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République (1)
Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits
Loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits
Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte
Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, applicable aux membres du Gouvernement, aux élus locaux et aux personnes chargées d'une mission de service public.
Loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière

Loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat
Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle
Loi organique n° 2016-1690 du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte
Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Ordonnance n° 2015-1341 du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration

Code civil
Code de justice administrative
Code de la famille et de l'aide sociale
Code de la propriété intellectuelle
Code de la recherche
Code de la santé publique
Code de la sécurité intérieure
Code de la sécurité sociale
Code de l'éducation
Code de procédure pénale
Code des relations entre le public et l'administration
Code du commerce
Code du travail
Code pénal
Code rural et de la pêche maritime

Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 138 de la loi du 28 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

Décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie
Décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat dans leur version en vigueur avant la prise d'effet du présent décret
Décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique
Décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
Décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant code de déontologie des infirmiers

Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique qui abroge les décrets n° 2007-658 et 2007-611
Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique
Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat
Décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges de la compétence du juge administratif
Arrêté du 15 mars 2001 portant détermination des missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique territoriale
Circulaire ministérielle n° 2157 du 11 mars 2008 *relative au cumul d'activités*
Circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique
Note d'information (n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2017/227) du 13 juillet 2017 relative aux obligations déclaratives déontologiques et aux cumuls d'ac-

Note d'information (NOR INTB1723108C) du 4 août 2017 relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la FPT

Note d'information (NOR INTB1723106C) du 4 août 2017 relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois de la FPT

Annexe 8
RECUEIL DE JURISPRUDENCE

Agents collaborant au service public : le Conseil d'État a jugé que « le devoir de stricte neutralité s'impose à tout agent collaborant à un service public ». CE du 3 mai 1950, Demoiselle JAMET, req. n° 98284

Agents recrutés par un organisme privé qui exercent une mission de service public : le fait que le service public soit confié à une personne privée ne change pas la nature des obligations inhérentes à l'exécution du service public. CE, Sect., 31 janvier 1964, CAF de l'arrondissement de Lyon, req. p76

Les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents (qu'ils emploient), ces derniers sont soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires". Cass.Soc. 19 mars 2013, n°12-11690

Obligation de probité, d'intégrité et de dignité :
Constitue également un manquement au devoir de probité, le fait :

- de procéder à de fausses déclarations y compris préalablement à son recrutement (déclaration mensongère de diplômes). CE du 9 mai 2011, req. n° 315097
- d'utiliser du matériel à des fins personnelles (emprunt de petit matériel et de produits ; utilisation du véhicule de service à des fins personnelles ou pour partir en vacances). CAA Marseille, 12 octobre 2010, req. n° 10MA01086
- d'accepter des cadeaux ou des repas de la part d'entreprises. CAA Paris, 3 février 2005, n° 00PA03913
- de recevoir une somme d'argent pour passer un dossier en priorité
- de faire prendre en charge par l'employeur la réparation de son véhicule personnel. CAA Marseille, 11 juillet 2011, req. n° 05MA00321

- de faire financer des travaux dans le logement personnel, avec entrave aux vérifications et au contrôle du commissaire aux comptes, et atteinte à la liberté d'accès ou d'égalité des candidats dans les marchés publics. CAA Nancy, 7 janvier 2010, req. n° 09NC00521
- de prendre des photos et des films d'une personne suicidée, et leur diffusion aux collègues. CAA Paris, 4 août 2008, req. n° 07PA 00478

Obligation de probité, d'intégrité et de dignité – Sanction et condamnation pour des faits étrangers au service.

Bien qu'étrangers au service, les faits à raison desquels un agent a été condamné pénalement et qui sont incompatibles avec les fonctions exercées, sont de nature à justifier une sanction disciplinaire, à supposer même que ces faits n'auraient pas porté atteinte à la réputation de la collectivité, ni eu un retentissement sur le service. CAA Paris, 2 février 2016, req. n° 15PA01976

• Neutralité religieuse

La Cour Européenne des Droits de l'Homme a jugé expressément et solennellement que l'obligation de neutralité pesant en France sur les agents publics ne méconnaît pas leur droit à la liberté de religion garantie par l'article 9 de la Constitution. Cette solution vaut pour tous les agents des services publics, y compris ceux gérés par des personnes privées.

C'est le principe de « transparence » religieuse du service public qui est consacré par la Cour. CEDH, 26 novembre 2015, req. n° 64486/11

Laïcité

Certains aménagements du temps de travail peuvent être autorisés au nom de la liberté du culte à condition qu'ils soient compatibles avec le bon fonctionnement du service public. CE, 16 février 2004, req. n° 264314

Manquement au principe de laïcité

- il ne peut y avoir de signes religieux dans les locaux publics et par exemple dans le bureau d'un agent public (à propos du retrait obligatoire d'un crucifix dans une mairie de Vendée). CAA Nantes, 4 février 1999, req. n° 98NT00207, Assoc. civique Joué Langueur

- l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut sanctionner un agent coupable de prosélytisme religieux en raison en particulier de l'appartenance à un mouvement sectaire. CE, 15 oct. 2003, req. n° 244428
- il est notamment interdit à tout agent public de porter « un signe destiné à marquer [son] appartenance religieuse ». CE, avis, 3 mai 2000, req. n° 217017, Marteaux
- distribution par un agent public aux usagers de documents à caractère religieux à l'occasion de son service (CE, 19 février 2009, req. n° 311633), y compris par l'utilisation d'outils numériques mis à disposition, tels qu'internet et les courriels, ou de propos visant à diffuser ses convictions religieuses auprès des usagers et de ses collègues (CAA Versailles, 30 juin 2016, req. n° 15VE00140)
- un maire a ainsi pu légitimement licencier une assistante maternelle qui, après avoir été recrutée, s'était mise à porter le voile islamique (CAA Versailles, 6 octobre 2011, req. n° 09VE02048)
- l'octroi d'une autorisation d'absence, par exemple pour se rendre à la mosquée un vendredi, doit être compatible avec les nécessités de fonctionnement normal du service public (TA Châlons-en-Champagne, 28 janvier 2004, req. n° 04-99, Ahmed B. c/ OPHLM Saint-Dizier et CE, ord. du 16 février 2004, n° 264314, Ahmed B. c/ OPHLM Saint-Dizier)

• Le secret professionnel

Au sein de l'administration, les informations couvertes par le secret professionnel ne sont communicables qu'aux administrations et aux agents ayant compétence pour assurer la mission pour laquelle ces renseignements ont été recueillis. CE, 11 février 1972, req. n° 76799

• La discrétion professionnelle

Les membres des commissions administratives paritaires sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle et de confidentialité. Ils ne tiennent d'aucun texte le droit de rendre eux-mêmes publics les avis émis par cette commission mais cela ne dispense pas l'autorité administrative de procéder, dans le respect des textes et principes applicables, à la communication des avis de ces commissions aux personnes intéressées. CE 10 septembre 2007 n° 295647

Discrétion professionnelle - marchés publics

En matière de marchés publics, la communication des rapports de présentation et d'analyse des offres d'un marché constitue une violation caractérisée de l'obligation de discrétion professionnelle même si elle intervient à l'issue de la procédure de passation du marché. CE 4 juillet 2005, req. n° 269177

Obligation d'obéissance hiérarchique - le droit de retrait

L'opération consistant à fixer les illuminations à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur levé à quatre mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place pouvait être regardée comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, au motif que les modalités ne permettaient pas de garantir sa sécurité. TA Besançon, 10 octobre 1996, Glory, req. n° 101096

Devoir de réserve et Internet

La messagerie électronique professionnelle est mise à disposition d'un fonctionnaire dans la seule finalité d'exécuter les tâches et missions confiées par son administration. Par conséquent, le courriel rédigé par un fonctionnaire sur sa messagerie professionnelle est présumé revêtir un caractère professionnel. Ainsi, justifie la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois, dont trois mois avec sursis, l'utilisation par un agent de son adresse électronique professionnelle à des fins personnelles d'échange en sa qualité de membre affiché d'une association

Devoir de réserve et les réseaux sociaux

Des propos incitant à la violence et à la haine raciale tenus sur un blog par un fonctionnaire peuvent aisément justifier de sévères sanctions disciplinaires allant jusqu'à la perte d'emploi. TA Lille, 8 avr. 2009, n° 0750010 et n° 0708279 - AJFP 2010, p. 39

Lors d'élections législatives, un agent municipal a fait état de ses opinions politiques défavorables à l'égard du candidat sortant et maire de la commune, et a appelé à voter contre lui, par l'envoi d'un message SMS et par des propos publiés sur sa page personnelle " Facebook " ; le juge n'a pas considéré que ces prises de position, bien que rédigées en des termes inappropriés et irrévérencieux, en particulier à l'égard du maire, excédaient les limites de la polémique électorale. CAA Nancy, 3 Décembre 2015, n° 14NC02361

A l'inverse, ont été sanctionnés disciplinairement des propos injurieux sur la page Facebook du 1er Adjoint au Maire de la commune. CAA Nantes du 21 janvier 2016, req. n° 14NT02263

L'obligation de loyauté

La notion de loyauté a conquis une place importante en droit administratif depuis la décision du Conseil d'Etat Commune de Béziers. CE ass, 29 décembre 2009, req. n° 304802

Est un manque à l'obligation de loyauté, l'utilisation et la consultation de sites contraires à la déontologie (à connotation sexuelle, pédopornographie…) par un commissaire de police stagiaire, pendant l'exercice de ses fonctions et eu égard à son grade. CE, 10 avril 2009, req. n° 312092

Le fait qu'un commissaire principal de police nationale couvre le comportement fautif de policiers placés sous son autorité (dégradations lors de perquisitions …) est constitutif d'un manque à l'obligation de loyauté. CE, 17 mai 2006, req. n° 273784

Cumul d'activités – Activité accessoire

Ne peut pas constituer une activité accessoire, le fait de pourvoir un emploi vacant, même s'il est à temps non complet.

Tout dispositif de pérennisation de l'engagement notamment tel que sa reconduction sous forme de CDI s'oppose au caractère accessoire de l'activité. (CAA Versailles, 6 déc. 2012, n° 11VE01864)

Cumul d'activités – Activités accessoires

Est considéré comme fautif, l'exercice par un médecin contrôleur des soins, contractuel, affecté à la direction départementale des anciens combattants et victimes de guerre de Toulouse, d'une activité de gérant de sociétés commerciales. CAA Bordeaux, 28 octobre 2008, req. n° 07BX00431

Cumul d'activités – Activité privée lucrative

L'exercice d'une activité privée lucrative non déclarée auprès d'une entreprise avec laquelle l'intéressé était amené, par ailleurs, à travailler dans le cadre de ses fonctions, est de nature, eu égard à sa gravité, à justifier une mesure d'exclusion temporaire de fonctions. CAA Versailles, 19 juillet 2016, req. n° 15VE00556

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La déontologie
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires s'inscrit dans le cadre de la moralisation de la vie publique et réaffirme les valeurs fondamentales du service public portées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.
L'agent public est dans l'obligation de respecter les règles d'impartialité, de dignité, d'intégrité, de probité, de neutralité et de laïcité dans l'exercice de ses fonctions.
De plus, la loi a confié aux Centres de Gestion la mission de référent déontologue au profit des agents pour leur apporter tout conseil utile au respect de leurs obligations et principes déontologiques.
Enfin, il est utile de renforcer la protection contre les conflits d'intérêts que le fonctionnaire est susceptible de rencontrer dans l'exercice de ses fonctions.
Pour accompagner à la mise en œuvre de ces dispositifs, la FNCDG et l'ANDCDG ont élaboré une Charte du référent déontologue afin de définir concrètement ses activités et son périmètre.
De même, les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale ont souhaité rappeler les règles qui s'imposent à tout agent public dans un souci d'information et de prévention, et mettre l'accent sur les différents acteurs et instances de la déontologie.
Nous nous réjouissons de la collaboration des Centres de Gestion à la réalisation de ce guide qui rappelle les grands principes et témoigne de l'importance de la déontologie, tant au niveau des autorités que des techniciens.

www.andcdg.org / Contact
Secrétariat ANDCDG - 15, rue Boileau - 78008 VERSAILLES Cedex
e-mail : andcdg@cigversailles.fr - Téléphone : 01 39 49 63 10 - Fax : 01 39 49 63 13

EN PARTENARIAT AVEC :

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Inaptitude au poste pour raison médicale : comment mettre en œuvre l'obligation de moyens

1) Eléments de contexte

La fonction publique territoriale est constituée à 76% d'agents de catégorie C, avec une filière technique représentant 53% des effectifs. De nombreuses missions sont fortement exposées à des risques de pénibilité (égoutiers, éboueurs, agents des routes, …). Ainsi, les métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique territoriale sont très majoritairement les personnels de la filière technique (65,6% des événements tous confondus). Ce sont également les filières techniques qui présentent le taux le plus élevé d'événements avec arrêt (70,6%). Le vieillissement de la population et la réforme des retraites risquent d'amplifier les impacts de la pénibilité en allongeant la durée du travail. Ces problématiques sont liées à celle du maintien dans l'emploi. A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2013, les agents sur emploi permanent avaient 44 ans et 6 mois.

2) Définition du reclassement pour inaptitude des fonctionnaires territoriaux

« Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.
Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. » (article 81 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le droit au reclassement professionnel est un Principe Général du Droit (arrêt du Conseil d'Etat du 2 octobre 2002, n°227868).

De ce principe découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans l'emploi.

Le reclassement s'envisage lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il en est ainsi lorsqu'un aménagement de poste et un changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi correspondant à son grade s'avèrent impossibles, insuffisants ou inadaptés à son état de santé (art. 2 décret n°85-1054).

Le personnel contractuel peut également bénéficier du reclassement (arrêt du Conseil d'Etat du 26 février 2007 n°276863) En revanche, l'obligation de reclassement de l'employeur ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires en raison du caractère probatoire et provisoire de leur situation sauf si l'inaptitude physique a une origine professionnelle (CE n°372419 du 26 février 2016). Un jugement récent de la CAA de Paris du 6 juin dernier vient confirmer la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Ainsi, la collectivité doit apprécier en premier lieu les possibilités d'aménagement de poste de travail. Si elles d'avèrent impossibles ou insuffisantes compte tenu de l'état de santé de l'agent, le reclassement devra être étudié.

Il est impossible pour l'administration de mettre l'agent dans les positions suivantes sans chercher à le reclasser d'abord:
-en disponibilité (CE 25 avril 2007 n°289236)
-en retraite pour invalidité (CAA Lyon 4 décembre 1998 n°96LY01716)
-licenciement pour inaptitude physique (CE 3 février 2003 n°244156).

3) La reconnaissance de l'inaptitude physique

L'inaptitude physique se définit comme une altération de l'état physique qui compromet les possibilités de l'agent d'exécuter son travail. Elle s'apprécie par rapport au poste de travail occupé par l'agent.
L'inaptitude à l'exercice des fonctions doit être médicalement établie. Cette constatation peut s'effectuer:

- A l'issue d'un congé de maladie ordinaire d'une durée de 12 mois consécutifs après l'avis du comité médical
- Lors des renouvellements ou à l'expiration de la dernière période d'un congé de longue maladie ou de longue durée, d'un congé de grave maladie après avis du comité médical
- Pendant ou à l'issue d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle après avis de la commission de réforme.

L'inaptitude peut également être constatée en dehors de tout congé maladie:

- À l'initiative de l'agent, sur présentation d'un certificat de son médecin traitant ou par le biais d'une expertise médicale effectuée par un médecin agréé
- À l'initiative du service de médecine préventive
- À l'initiative de l'autorité territoriale qui peut à tout moment s'assurer de l'aptitude physique d'un agent
- Lors d'une réintégration ou du renouvellement pour disponibilité d'office pour maladie.

Le comité médical propose la mesure de reclassement s'il est établi que :
- l'agent est devenu inapte à l'exercice des fonctions de son grade,
- et qu'il est apte à exercer les fonctions correspondant à un autre grade.

La possibilité d'un reclassement ne doit pas être exclue dès lors que le comité médical a conclu à l'inaptitude physique définitive à l'exercice des fonctions sans indiquer expressément l'interdiction d'exercer toute activité dans la fonction publique territoriale (CE 3 fév. 2003 n°234156).

L'avis émis par le comité médical doit être circonstancié quant à la définition de l'inaptitude physique du fonctionnaire à occuper un emploi correspondant à son grade : nature de l'inaptitude, définition matérielle de l'inaptitude, caractère définitif ou provisoire de l'inaptitude et détermination des emplois compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire.

4) Solutions de maintien dans l'emploi préalables au reclassement

Ø L'aménagement de poste

L'aménagement de poste intervient lorsque l'agent se trouve dans une situation d'inaptitude qui n'est ni totale, ni définitive. Tout agent peut en bénéficier dès lors que des restrictions d'aptitudes pour son poste sont identifiées.
Les sources d'identification des restrictions peuvent être multiples : agent, responsable, représentant du personnel, médecin de prévention, instances médicales en cas d'arrêt de travail…
La demande d'aménagement d'un poste fait suite à un avis de restriction des aptitudes professionnelles émis par le médecin de prévention ou par les instances médicales en cas d'arrêt de travail (article 24 du décret 85-603).
Lors du retour en poste d'une personne après un arrêt maladie, l'aménagement de poste est important pour le maintien dans l'emploi de l'agent se passe dans les meilleures conditions.
La situation doit être analysée correctement afin d'analyser les conséquences sur l'emploi de l'agent. C'est essentiel afin de définir le projet d'aménagement du poste de l'agent. Cet aménagement peut nécessiter l'intervention d'un spécialiste tel qu'un ergonome.
L'analyse de la situation d'un point de vue médical, social, professionnel et administratif est essentielle pour élaborer une solution en corrélation avec la fiche de poste. Cette solution doit répondre entièrement à la situation, être adéquate et a vocation à être pérenne.

L'aménagement du poste de travail peut se faire sous différentes formes :
- Un aménagement matériel ;
- Un aménagement organisationnel ;
- Un aménagement du temps de travail ;

Lorsque que l'aménagement de poste a été déclaré impossible, un changement d'affectation doit être envisagé.

Ø Le changement d'affectation (article 12 de la loi n°83-634).

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la CAP.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis :
- du service de médecine professionnelle et de prévention, si l'état du fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou
- du comité médical si l'état du fonctionnaire a rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie.

Le changement d'affectation peut également avoir lieu suite à un congé maladie et dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.
L'autorité territoriale recherche si un poste vacant est compatible avec l'état de santé de l'agent, si ce n'est pas le cas le reclassement professionnel doit être étudié.
Cette affectation est prononcée sur proposition du CNFPT ou du CDG lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié (art. 1 décret n°85-1054).

Ø La préparation au reclassement

Si le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions fait le choix de demander le bénéfice des modalités de reclassement, ce dernier a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de services effectifs (article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984).
Cette mesure prévue par l'ordonnance du 19 janvier 2017 portant dispositions relatives au CPA doit encore être précisée par décret.
La période de 12 mois commencera soit:

- Dès la reprise de l'agent
- Dès réception de l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

Un délai de 2 mois d'échange entre l'agent et la collectivité sera possible pour proposer une solution de formation, observation ou de mis en situation professionnelle. L'agent aura 15 jours pour accepter, en cas de refus, celui-ci renonce à bénéficier de la période.
À l'issue de ces 2 mois, une convention sera signée entre l'agent et la collectivité avec une évaluation régulière tous les 3 mois.

5) La Procédure Reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux

Le reclassement s'envisage lorsque l'état physique de l'agent, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il en est ainsi lorsqu'un aménagement de poste et un changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi correspondant à son grade s'avèrent impossibles, insuffisants ou inadaptés à son état de santé (art. 2 décret n°85-1054).
Le reclassement permet le maintien dans l'emploi et favorise la reconversion professionnelle.

Ø La procédure

La procédure de reclassement obéit au respect des règles suivantes :

- L'autorité territoriale consulte le comité médical départemental qui émet un avis, constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade, et constatant qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la fonction publique territoriale

- L’avis de la commission administrative paritaire (CAP) est nécessaire si le reclassement est opéré par voie de détachement
- Lorsque le reclassement du fonctionnaire est lié au détachement ou au reclassement dans un autre grade, la procédure de déclaration de la création ou de la vacance d’emploi doit être respectée.

L’autorité territoriale, après avis du comité médical, invite l’intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d’un autre corps ou cadres d’emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement (art. 2 décret n°85-1054).

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé (art.81 loi n°84-53). L'administration doit l'inviter à présenter une telle demande sous peine de voir sa responsabilité engagée (CAA Lyon du 2 octobre 2007 n°05LY00084).

L’autorité territoriale recherche obligatoirement et effectivement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Elle examine toutes les possibilités de réintégrer l'agent.

La décision de reclassement du fonctionnaire reste toujours subordonnée à la possibilité d’emploi sur la collectivité. Si la collectivité ne dispose pas d’emploi permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire doit être maintenu en congé de maladie s’il n’a pas épuisé ses droits statutaires, ou, dans le cas contraire, placé en disponibilité d’office dans les conditions prévues par l’article 19 du décret n° 86-68.

Ø <u>Une obligation de moyen pour l'employeur</u>

La recherche de reclassement de l’agent qui incombe à l’autorité territoriale est une obligation de moyen et non une obligation de résultat.
Le Conseil d’Etat a dégagé un principe général du droit selon lequel il appartient à l’employeur d’un salarié atteint d’une inaptitude physique définitive et médicalement constatée à occuper son emploi, de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d’impossibilité, de procéder à son licenciement (CE 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d’industrie de Meurthe-et-Moselle c/ Mme F, n° 227868).

L’autorité territoriale recherche obligatoirement et effectivement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Elle examine toutes les possibilités de réintégrer l'agent.

Si l’agent n'a été reconnu inapte qu'à l'exercice de ses fonctions, l'administration ne peut lui demander de produire un arrêt de travail sans chercher un poste compatible avec son état de santé, et suspendre sa rémunération faute de production de cet arrêt (CAA Marseille 7 mai 2013 n°11MA00809).

La décision de reclassement du fonctionnaire reste toujours subordonnée à la possibilité d’emploi sur la collectivité. Si la collectivité ne dispose pas d’emploi permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire doit être maintenu en congé de maladie s’il n’a pas épuisé ses droits statutaires, ou, dans le cas contraire, placé en disponibilité d’office dans les conditions prévues par l’article 19 du décret

n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié (CAA Bordeaux 9 juillet 2001, n°00BX01023 et n° 00BX02816).

Ø Le reclassement des agents contractuels

Le droit au reclassement au profit des agents contractuels a été reconnu par la jurisprudence en cas d'inaptitude physique. Seuls sont concernés par les règles de reclassement les agents recrutés à titre permanent sur un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984. (Sous CDI ou sous CDD dont le terme est postérieur à la date de la demande de reclassement (art. 13, III décret n°88-145 du 15 fév. 1988).
L'agent contractuel inapte physiquement à reprendre son emploi est licencié, sous réserve de ne pas pouvoir être reclassé, à l'expiration de ses droits à congé, rémunéré et non rémunéré (art. 13, II et III décret n°88-145 du 15 fév. 1988,) :
- pour raisons de santé
- pour maternité, paternité et accueil d'un enfant, adoption

- Conditions

L'emploi proposé (art. 13, III décret n°88-145 du 15 février 1988) :
- doit être de ceux que la loi du 26 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel
- doit relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure
- doit être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles ; les recommandations médicales doivent à cet égard être prises en compte
- doit relever des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent
- doit faire l'objet d'une offre écrite et précise
- est proposé, pour les agents sous CDD, pour la période du contrat restant à courir.
Lorsque l'agent est employé en CDI, le reclassement ne peut être proposé que sur un CDI, (CE du 13 juin 2016 n°387373).

- La procédure

Dans le cadre du licenciement envisagé, la procédure suivante doit être respectée (art. 13, III décret n°88-145 du 15 février 1988) :
- convocation de l'agent à un entretien préalable au licenciement, selon les modalités de droit commun (art. 42)
- consultation de la CAP
- notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge
La lettre notifiant le licenciement:
- précise les motifs et la date du licenciement, compte tenu des droits à congés restants et du délai de préavis de droit commun (art. 40)
- invite l'agent à présenter une demande de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié du délai de préavis
- indique les conditions dans lesquelles des offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées

- Conséquences de l'échec du reclassement

1ère situation : absence de demande de reclassement dans le délai imparti ou refus du bénéfice de la procédure de reclassement (art. 13, III décr. n°88-145 du 15 fév. 1988) : L'agent est alors licencié au terme du délai de préavis.

2ème situation : le reclassement n'a pas pu être mis en oeuvre avant l'issue du préavis de licenciement (art. 13 du décret du 15 février 1988)

L'agent est alors placé en congé sans traitement, pour trois mois au maximum. La date d'effet du licenciement est suspendue, et une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'intéressé.
Au terme du congé, en cas de refus d'un emploi proposé ou d'impossibilité de procéder au reclassement, l'agent est licencié.
La CCP est informée des motifs empêchant le reclassement.

Le licenciement ne peut intervenir (art. 13, IV et V du décret du 15 fév. 1988) :
- avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- avant l'expiration des droits à congé de maternité ou de maladie rémunéré
- sans que l'agent ait été mis à même de demander communication de son dossier individuel et de son dossier médical

6) Les modalités de reclassement pour inaptitude physique

Trois modalités de reclassement sont prévues par la loi du 26 janvier 1984 :
- Le détachement dans un autre cadre d'emplois
- L'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois
- Le recrutement dans un autre cadre d'emplois

Ø Reclassement par détachement

Il peut être procédé par la voie de détachement au reclassement des fonctionnaires, dans un cadre d'emploi, emploi ou corps de niveau équivalent ou inférieur (art. 83 loi n°84-53 et art 3 du décret n°85-1054).

Après s'être prononcé sur la nécessité d'un reclassement, le comité médical doit rendre un avis sur la compatibilité entre l'emploi de reclassement proposé et l'état de santé du fonctionnaire. La collectivité lui transmet un dossier comprenant notamment un rapport du service de médecine professionnelle et préventive et la description du poste précédemment occupé et du poste envisagé pour le reclassement.

Aucune limite d'âge supérieure, ni aucune condition tenant à l'appartenance à un corps, à un cadre d'emplois ou à une administration ne peuvent être opposées à l'agent souhaitant bénéficier d'un reclassement par détachement. Le détachement peut intervenir dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire.

Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois est détaché dans ce corps après avis des CAP compétentes (art. 3 décret n°85-1054).

Si l'agent est classé, dans son emploi de détachement ou d'intégration, à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, il conserve le bénéfice de cet indice jusqu'au jour où il bénéficie d'un indice au moins égal. La charge financière de cet avantage indiciaire incombe au Centre de Gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié (art. 85 loi n°84-53). L'article 3 du décret n°85-1054 indique de même que s'il est détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchiquement inférieur, s'il ne peut être classé à un échelon d'un grade doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'origine, l'agent est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine.

Dès qu'il s'est écoulé une période d'un an, les fonctionnaires détachés peuvent demander leur intégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement.

La situation du fonctionnaire détaché est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales :

• Si l'agent est reconnu apteà l'exercice de ses fonctions antérieures, il réintègre son grade d'origine si un poste est vacant. A défaut, il est maintenu en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le CNFPT ou le CDG

• Si l'inaptitude demeure, sans que son caractère définitif soit affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement. Le détachement est renouvelé sur demande de l'agent après avis des CAP pour une nouvelle période d'un an.

• Si le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps cadres d'emplois de détachement (art. 4 décret n°85-1054). Toutefois l'intégration est subordonnée à l'aptitude professionnelle de l'agent aux fonctions.

Ø <u>Reclassement par recrutement</u>

En vue de permettre le reclassement, l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, par (art. 82 loi n°84-53) :

- Concours (externe, interne ou 3ème concours)
- recrutement en application de la législation sur les emplois réservés
- recrutement sans concours des fonctionnaires des catégories C lorsque le statut particulier le prévoit
- après examen professionnel
- nomination avec son inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la CAP compétente (par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents).

Le fonctionnaire doit, le cas échéant, justifier de l'ancienneté, du titre ou du diplôme pour se porter candidat au concours ou à l'examen professionnel.

Si l'accès au corps ou au cadre d'emplois est conditionné par une limite d'âge supérieure, l'agent bénéficiaire du reclassement ne peut se la voir opposer (art. 82 loi n°84-53).

Le comité médical peut proposer compte tenu de l'invalidité de l'agent des aménagements aux règles de déroulement du concours, de l'examen ou de la procédure de recrutement pour adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'agent (art. 5 décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

Si l'agent accède à un cadre d'emplois de niveau inférieur, il est classé à l'échelon du 1er grade déterminé compte tenu des services qu'il a accompli dans son ancien cadre d'emplois, sur la base de l'avancement dont il aurait bénéficié s'il avait accompli ces services dans le cadre d'emplois de nomination. Ces services sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emploi d'accueil.
Si le reclassement opéré aboutit à classer le fonctionnaire territorial à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, son indice antérieur jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice au moins égal (art 85 de la loi du 16 janvier 1984).

Ø Reclassement par intégration

L'article 84 de la loi n°84-53 indique que le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois dans les mêmes conditions que pour le reclassement par concours.

7) La situation de l'agent en attente de reclassement

L'agent qui remplit les conditions pour bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique mais qui ne peut être reclassé dans l'immédiat faute d'emploi vacant correspondant à ses capacités est placé ou maintenu, selon le cas, en congé maladie et ce jusqu'à épuisement des droits. Après épuisement des droits statutaires à congé, l'agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé.

Ø La disponibilité d'office pour raison de santé

La disponibilité est une position statutaire qui ne peut s'appliquer qu'aux fonctionnaires (elle n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires et aux agents non titulaires). Le fonctionnaire est placé hors de son administration ou service d'origine, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (art 40 du décret n°91-198 du 20 mars 1991).
La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire (art. 19 décret n°86-68 du 13 janvier 1986). Le fonctionnaire relevant du régime général est placé en disponibilité dans les mêmes conditions.

Ø Disponibilité d'office prononcée après avis

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis du comité médical ou de la commission de réforme, sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions (art. 38 décret n°87-602 du 30 juillet 1987). L'avis est donné par la commission de réforme lorsque le congé antérieur a été accordé pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions. Le renouvellement de la mise en disponibilité est prononcé après avis du comité médical. Toutefois, lors du dernier renouvellement, l'avis est donné par la commission de réforme.

Ø Durée de la disponibilité d'office

La durée de la disponibilité ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée 2 fois pour une durée égale. Exceptionnellement, elle peut être renouvelée une 3e fois si le comité médical estime que le fonctionnaire devrait normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant la fin de la 4e année.
Dès qu'une possibilité de reclassement apparait, il peut être mis fin à la disponibilité pour permettre la reprise d'activité. Celle-ci peut avoir lieu sans attendre l'issue de la période de disponibilité accordée.

Ø Fin de la disponibilité

Si le fonctionnaire n'a pas bénéficié d'un reclassement, il est, à l'expiration de la disponibilité :

- soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions.
  Dans ce cas, le fonctionnaire est réintégré dans le cadre d'emploi qu'il occupait antérieurement ou il est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade.
  La réintégration est subordonnée à la vérification par le comité médical compétent de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.
  Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité d'origine. Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré ou reclassé, il est pris en charge soit par le CNFPT soit par le Centre de Gestion. Le fonctionnaire a priorité pour être réaffecté dans un emploi correspondant à son grade. Le fonctionnaire qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés pour sa réintégration peut être licencié après avis de la CAP.
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié (art. 19 décret n°86-68).

8. L'impossibilité de reclassement

Il arrive parfois que l'administration territoriale ne soit pas en mesure de procéder au reclassement, notamment si l'agent est médicalement inapte à l'exercice de tout emploi, de manière définitive.

Les conséquences de l'impossibilité du reclassement sont différentes selon que l'agent est fonctionnaire à temps complet, à temps non complet, titulaire, stagiaire ou contractuel.

La situation du fonctionnaire relevant du régime spécial

Si l'agent est médicalement inapte à l'exercice de tout emploi, de manière définitive, il pourra être admis, avec l'accord de la Caisse de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), à la retraite pour invalidité. A défaut, le fonctionnaire sera licencié pour inaptitude physique.

L'impossibilité de reclassement peut également être le fait de l'agent.

Soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique, l'agent doit reprendre ses fonctions dès lors que les tâches proposées répondent à l'exigence d'aménagement du poste de travail, faute d'élément d'ordre médical établissant que cet aménagement n'est pas compatible avec son état de santé. En cas de reprise tardive des fonctions, l'administration peut suspendre le versement de son traitement (CAA Bordeaux 30 octobre 2007 n°05BX00072).

En cas de refus de reprise des fonctions sur un poste aménagé conformément aux recommandations médicales, une procédure d'abandon de poste peut être engagée, conduisant à une radiation des cadres (CAA Lyon 29 novembre 2005 n°02LY01173).

La réglementation prévoit par ailleurs la possibilité de licencier, après avis de la CAP, le fonctionnaire qui refuse sans motif médical valable, le poste qui lui est assigné à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée (articles 17 et 35 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Mise à la retraite pour invalidité

11% des pensionnés de la CNRACL perçoivent une pension d'invalidité en 2015 pour un montant moyen de 1100€ par mois. Il s'agit à 57% d'agents de la Fonction Publique Territoriale.
La part des retraités de catégorie C percevant une pension d'invalidité est de 14%, celle de catégorie B de 6% et celle de catégorie A de 4%.
Source : Etude La couverture invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, Direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts, Avril 2017

24% des collectivités et établissements constatent une augmentation des situations d'inaptitude et 7% une augmentation des demandes de retraite pour invalidité. Cette évolution est particulièrement mise en avant par les communes de 20 000 habitants et plus (80%), les régions (78%) et les départements (93%).

Les conditions pour pouvoir bénéficier de la retraite pour invalidité sont les suivantes :

- Etre fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL

- Etre dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions

- L’incapacité définitive et absolue doit avoir été contractée ou aggravée au cours d’une période où l’agent acquérait des droits à la retraite (pour l'invalidité ne résultant pas du service)

- Ne pas pouvoir être reclassé.

Les fonctionnaires stagiaires affiliés à la CNRACL ne peuvent en bénéficier, car l’affiliation ne devient définitive qu’à partir de la titularisation. Pour les fonctionnaires relevant du régime général d’assurance-vieillesse, ce dernier ne prévoit pas de possibilité similaire de retraite anticipée.

Le fonctionnaire qui est dans l’impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions suite à une maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d’office, soit sur demande (article 30 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

La mise en retraite d’office pour inaptitude définitive à l’exercice de l’emploi ne peut être prononcée qu’à l’expiration des congés de maladie, des congés de longue maladie et des congés de longue durée dont le fonctionnaire bénéficie, sauf si l’inaptitude résulte d’une maladie ou d’une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement. La mise à la retraite pour invalidité est donc subordonnée au caractère définitif de l’incapacité et de l’impossibilité de reclassement.

Pour l'ouverture d'un droit à pension, l’invalidité doit logiquement avoir été contractée ou aggravée pendant une période durant laquelle l’agent acquérait des droits à pension pour le régime CNRACL. Si ce n’est pas le cas, le fonctionnaire ne pourra pas bénéficier du dispositif de retraite pour invalidité. Il pourra prétendre à la retraite normale et devra remplir les conditions exigées (âge minimal, durée minimale de service).

La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n’importe quel moment de la carrière ; il n’y a :
- ni conditions de durée de services (article 7 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003)
- ni condition d’âge minimum
- ni condition de taux minimal d’invalidité
- ni condition d’imputabilité au service de l’invalidité.

Toutefois en aucun cas, elle ne pourra avoir une date d’effet postérieure à la limite d’âge du fonctionnaire (article 30 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003). Par ailleurs, à l’issue d’un congé de maladie pour accident de service, la mise à la retraite d’office par anticipation ne peut pas prendre effet de manière rétroactive (CE, 5 décembre 2016).

Il faut noter que la mise en retraite pour invalidité n’est pas irrévocable : le fonctionnaire mis à la retraite, qui est reconnu, après avis de la commission de réforme, apte à reprendre l’exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi de son grade s’il existe une vacance. La pension et, le cas échéant, la rente d’invalidité sont annulées à compter de la date d’effet de réintégration (article 35 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

Si le fonctionnaire remplit par ailleurs les conditions d'ouverture du droit à une pension de retraite de droit commun, ses droits sont liquidés selon la voie la plus favorable pour lui (article 30 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

On distingue plusieurs cas de mise à la retraite pour invalidité :

Invalidité imputable au service

Peut être mis à la retraite par anticipation soit sur sa demande, soit d'office (à l'expiration des congés de maladie, congés de longue maladie et congés de longue durée dont il peut bénéficier), le fonctionnaire qui a été mis dans l'impossibilité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées (art. 36 décret n°2003-1306) :
- soit en service
- soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public,
- soit en exposant ses jours pour sauver la vie de personnes.

Les fonctionnaires ont droit, jusqu'à leur admission à la retraite, au maintien du versement soit du plein traitement s'ils se trouvent en congé de maladie ou de longue maladie, soit du demi-traitement s'ils sont en congé de longue durée (CE, 18 décembre 2015).

Ces fonctionnaires bénéficient :

- de la pension de retraite pour invalidité

- d'une rente viagère d'invalidité. Le bénéfice de cette rente viagère d'invalidité est attribuable si la radiation des cadres intervient avant que le fonctionnaire ait atteint la limite d'âge (article 37 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

Le droit à cette rente est également ouvert à l'ancien fonctionnaire qui est atteint d'une maladie professionnelle dont l'imputabilité au service est reconnue par la commission de réforme postérieurement à la date de la radiation des cadres.

Dans ce cas, la mise en paiement de la rente prend effet à la date du dépôt de la demande de l'intéressé.

Ces fonctionnaires ont droit également à une majoration spéciale, s'ils sont dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

Invalidité non imputable au service

Le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'une invalidité ne résultant pas du service peut être mis à la retraite par anticipation soit sur demande, soit d'office (à l'expiration des congés de maladie, congés de longue maladie et congés de longue durée dont il peut bénéficier, sauf si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement).

L'intéressé a droit à la pension de retraite sous réserve que ses blessures ou maladies aient été contractées ou aggravées au cours d'une période durant laquelle il acquérait des droits à pension (article 39 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

A côté de la pension, le fonctionnaire mis à la retraite pourra également bénéficier, le cas échéant, d'une majoration spéciale.

Il faut noter que la pension ne peut se cumuler avec les prestations en espèces de l'assurance maladie.

Procédure

Il existe une procédure normale et une procédure simplifiée.

L'agent est mis en disponibilité d'office à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, lorsqu'il est dans l'attente d'une décision d'admission à la retraite.

L'administration doit saisir la commission de réforme dans les plus brefs délais même si le fonctionnaire n'a présenté aucune demande d'admission à la retraite (CE 17 décembre 2010 n°320076).

La commission de réforme, constituée dans chaque département, apprécie la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions. Elle examine également, en fonction de la demande de l'agent, la nécessité de l'assistance par une tierce personne.

Le pouvoir de décision appartient dans tous les cas à l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination, sous réserve de l'avis conforme de la CNRACL. Cette décision ne peut donc préjuger ni de la reconnaissance effective du droit, ni des modalités de liquidation de la pension.

L'attribution d'une pension, d'une rente viagère d'invalidité ou de la majoration spéciale est subordonnée à la présentation d'une demande adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations (art. 59 décret n°2003-1306).

Cette demande doit être adressée au moins 6 mois avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite. L'employeur doit faire parvenir au moins 3 mois avant la date de radiation des cadres du fonctionnaire le dossier afférent à une demande d'attribution de pension.

L'avis de la commission de réforme est communiqué au fonctionnaire sur sa demande.

Le secrétariat de la commission de réforme est informé des décisions de la collectivité ainsi que des avis de la CNRACL lorsque ceux-ci diffèrent de l'avis de la commission de réforme (art. 31 décret n°2003-1306).

L'arrêté de radiation des cadres n'est pris qu'après réception de l'avis favorable de la CNRACL, puisque celui-ci est indispensable ; l'autorité territoriale doit prendre, dès retour de l'avis favorable, un arrêté ou une décision de radiation des cadres comportant la date d'effet, le motif (invalidité), l'origine (à la demande de l'agent ou d'office), et en transmettre copie à la CNRACL.

La CNRACL émet un arrêté de concession, qui établit la reconnaissance effective du droit et les modalités de liquidation.

L'avis de la CNRACL est susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir de la part de l'agent concerné lorsqu'il lui est défavorable.
CE, 13 novembre 2013, n°360444.

En cas de mise à la retraite d'office, le fonctionnaire bénéficie de droits spécifiques : il doit être informé de la faculté de consulter son dossier individuel et son dossier médical.

Par ailleurs, la décision doit être motivée.

La mise à la retraite pour invalidité non imputable au service peut être prononcée au terme d'une procédure simplifiée, sur simple avis du comité médical et sans consultation de la commission de réforme, sous réserve :
- que l'admission à la retraite soit demandée par le fonctionnaire
- que les infirmités invoquées ne soient pas imputables à l'exercice des fonctions
- que le fonctionnaire ne demande pas, lors de la radiation des cadres, une majoration de pension pour assistance d'une tierce personne
- que le fonctionnaire justifie d'un nombre de trimestres lui permettant de percevoir une pension au moins égale à 50% du traitement retenu pour le calcul de cette pension.

Le comité rend un avis précisant l'origine, le taux des infirmités et démontrant l'inaptitude aux fonctions. L'employeur et la CNRACL peuvent mettre en cause cette procédure et demander l'examen du dossier par la commission de réforme.

<u>Licenciement</u>

Le comité médical constate que le fonctionnaire est totalement et définitivement inapte à toutes fonctions. S'il dépend du régime spécial, le fonctionnaire est mis à la retraite après avis de la commission de réforme et avis conforme de la CNRACL. Si la mise en retraite est refusée ou impossible ou si le fonctionnaire est affilié au régime général, il est licencié.

<u>Licenciement des fonctionnaires relevant du régime spécial de la sécurité sociale</u>

Les fonctionnaires dont le temps de travail est au moins égal à 28 heures par semaine relèvent du régime spécial.
Si l'admission à la retraite est refusée par la CNRACL, l'agent sera licencié pour inaptitude physique par décision de l'autorité territoriale.
L'inaptitude définitive et absolue est constatée par certificat médical après avis du comité médical.

L'administration doit informer l'agent de la mesure qu'elle envisage de prendre et lui indiquer qu'il peut avoir accès à son dossier individuel notamment s'il souhaite formuler des observations avant la prise de décision.
L'arrêté de licenciement doit être motivé et notifié à l'agent.
L'agent ainsi licencié n'a pas d'indemnité de licenciement mais peut bénéficier d'allocations d'aide au retour à l'emploi s'il remplit les conditions nécessaires.

Licenciement des fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale

Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) dont le temps de travail est inférieur à 28 heures par semaine relèvent du régime général.
Ces fonctionnaires sont licenciés pour inaptitude physique à l'issue de leur droit à congés de maladie ordinaire, de grave maladie, de congés pour accident du travail ou maladie professionnelle, s'ils sont définitivement et totalement inaptes à l'exercice de toutes fonctions ou à leurs fonctions si leur reclassement est impossible (art. 41 du décret n°91-298 du 20 mars 1991).
L'administration doit informer l'agent de la mesure qu'elle envisage de prendre et lui indiquer qu'il peut avoir accès à son dossier individuel notamment s'il souhaite formuler des observations avant la prise de décision.

Lorsque l'agent a fait une demande de reclassement, le licenciement est subordonné à la consultation préalable de la CAP et du comité médical
L'arrêté de licenciement doit être motivé et notifié à l'agent.

L'agent ainsi licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement (art. 41-1 décret n°91-298 du 20 mars 1991) payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision de licenciement (art. 41-2 décret n°91-298). L'agent peut également bénéficier d'allocations d'aide au retour à l'emploi s'il remplit les conditions nécessaires.

Licenciement des agents contractuels

L'agent contractuel peut être licencié s'il est reconnu définitivement inapte physiquement (art. 11 et 13 décret n°88-145 du 15 février 1988). A l'occasion d'un contentieux, le juge administratif s'assure que le licenciement est bien fondé sur une inaptitude définitive et non temporaire (CE Sect, 3 juillet 1998, Préfet de Police, n°118769).

Le licenciement pour inaptitude physique est prononcé par décision de l'autorité territoriale. L'organe délibérant n'a pas à se prononcer en ce sens (CE, 28 mai 2001, n°222911).

L'administration doit informer l'agent de la mesure qu'elle envisage de prendre à son égard et lui indiquer qu'il peut accéder à son dossier individuel notamment s'il souhaite présenter des observations avant le prononcé de la décision. Il faut noter que le non-respect de l'obligation de consultation du dossier personnel constitue un vice de procédure justifiant l'annulation de la mesure de licenciement (CE, 22 avril 1988, Mme Delubac, n°71917).

Le licenciement intervenant après la mise en œuvre de la procédure de reclassement n'a pas à être précédé d'un entretien préalable ni de la consultation de la CCP (Avis CE 23 décembre 2016 n°402500).

La décision de licenciement est nécessairement écrite et est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le courrier de licenciement doit préciser le ou les motifs du licenciement et la date d'effet.

Les agents sous CDD ou CDI qui ont été licenciés pour un motif autre qu'une faute disciplinaire peuvent se voir verser une indemnité de licenciement (indemnité de licenciement à la charge de la collectivité qui licencie) (art. 43 décret n°88-145).
Les agents non titulaires des collectivités territoriales involontairement privés d'emploi ont droit, sous certaines conditions, à l'indemnisation du chômage dans les conditions prévues à l'article L. 5424-1 du Code du travail (CAA Paris, 6 décembre 1994, Commune de Sainte-Suzanne, req. nos 93PA00351, 94PA00153).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Questionnaire sur la mise en place du référent déontologue au sein des Centres de Gestion

Retour souhaité le…… 2018

1. Le profil du référent déontologue

1.1 Par qui est assurée la mission de référent déontologue?

- ☐ Une personne relevant du Centre de Gestion
- ☐ Une personne externe au Centre de Gestion
- ☐ Une formation collégiale

1.2 S'il s'agit d'une formation collégiale, combien de personnes composent cette formation?

……

1.3 Quelle est la situation actuelle du référent déontologue?

- ☐ Fonctionnaire/agent public (Précisez le cadre d'emplois/le grade)……
- ☐ Magistrat (Précisez)……..
- ☐ Retraité (Précisez)……..
- ☐ Autre (Précisez)……

2. Le périmètre d'intervention du référent déontologue

2.1 À quel niveau la mission de référent déontologue est elle exercée?

- ☐ à l'échelle départementale
- ☐ à l'échelle régionale
- ☐ à l'échelle interrégionale

2.2 Une lettre de mission définissant le champ et les modalités d'intervention a-t-elle été confiée au référent déontologue?

Oui ☐ Non ☐

2.3 Quelle est la durée du mandat du référent déontologue?

……

2.4 Un réseau de référents déontologues a-t-il été mis en place?

Oui ☐ Non ☐

2.5 Si oui, à quelle échelle?

- ☐ à l'échelle régionale
- ☐ à l'échelle interrégionale
- ☐ à l'échelle nationale

3. Les missions du référent déontologue

3.1 Le référent déontologue dispose-t-il d'une boite mail individualisée?

Oui ☐ Non ☐

3.2 Quelles sont les modalités de saisine du référent déontologue?

modalités de saisine	Nombre
Demande adressée par courrier	
Demande adressée par courriel	
Demande orale	

3.3 Quels sont les types de saisine du référent déontologue, combien?

Type de saisine	Nombre
Déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale	
Respect des règles en matière de cumul d'activités	
Respect des règles et obligations des agents publics (obligations de neutralité, réserve, discrétion…)	
Laïcité	
Lanceur d'alerte	
Autres (Précisez) …… ……	

3.4 Quels sont les niveaux de saisine du référent déontologue, combien ?

niveaux de saisine	Nombre
Rappel du droit positif/ lecture des textes	
Analyse ou interprétation de la situation (explications des modalités d'application concrètes)	
Questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision (prescriptions opérationnelles, aide à la décision…)	
Questions complexes nécessitant des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès d'autres autorités ou référents	

3.5 De quelles collectivités proviennent les saisines du référent déontologue, combien?

Types de collectivités	Nombre
Collectivités et établissements affiliés	
Collectivités et établissement non affiliés dans la cadre du socle commun	

3.6 Comment se matérialise le rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents?

☐ Rédaction de guides ou de chartes

☐ Diffusion de notes

☐ Réunions d'information

Précisez:

……

……

……

3.7 En tant qu'établissement au service des employeurs publics, comment percevez-vous cette nouvelle mission accessible directement à l'ensemble des agents publics?

……..

……

……

……

……

……

4. Les missions supplémentaires du référent déontologue

4.1 Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent lanceur d'alerte ? (loi n°2016-1691du 9 décembre 2016 relative à la transparence de la vie publique)

☐ Oui ☐ Non

4.2 Si oui, combien de saisines ont eu lieu au titre du recueil des informations des lanceurs d'alerte?

……

4.3 Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent laïcité? (circulaire ministérielle du 15 mars 2017)

☐ Oui ☐ Non

4.4 Si oui, combien de saisines ont eu lieu au titre du référent laïcité depuis sa mise en place?

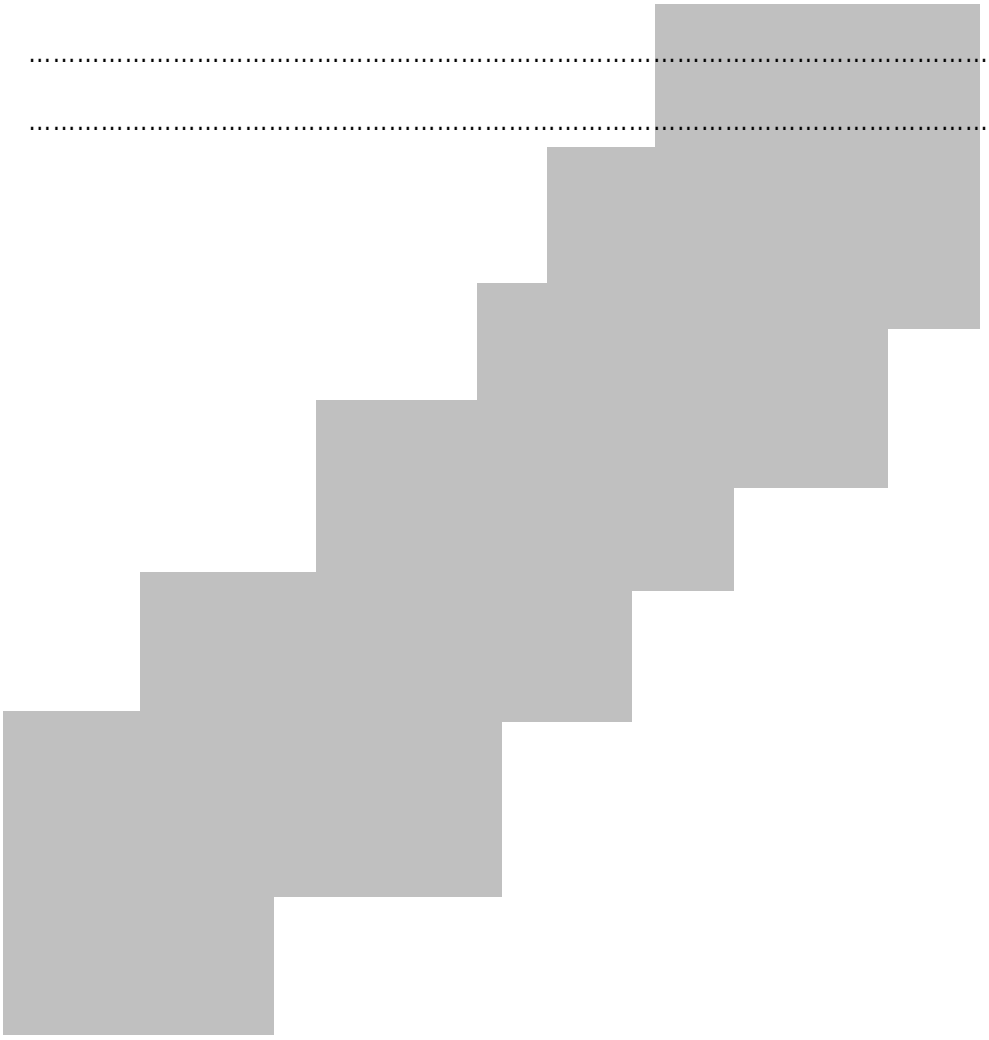
……

4.5 Quels sont les principaux sujets des saisines du référent laïcité ?

……

……

……



DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

-

GT Collectivités locales

23 janvier 2018

Partie I

Les indemnités des élus locaux

Le régime des indemnités des élus locaux (1/4)

- **L'article 10 de la loi de finances pour 2017 a supprimé, depuis le 1er janvier 2017, la retenue à la source** libératoire de l'impôt sur le revenu dont bénéficiaient les élus locaux (sauf option exercée par l'élu en faveur d'une imposition selon les règles de droit commun applicables aux traitements et salaires) afin d'en aligner les modalités de recouvrement sur le droit commun.

- **Le décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source ne remet pas en cause cette réforme** dès lors que la suppression de la retenue à la source spécifique des élus était complexe et fortement dérogatoire.

- **Les indemnités de fonction sont donc imposables à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun**, sous déduction cependant d'une fraction représentative de frais qui est exonérée.

- **Le montant représentatif de frais d'emploi, venant en déduction de l'indemnité imposable, est maintenu à son niveau en vigueur avant la réforme** :

  - En cas de mandat unique, les indemnités sont ainsi exonérées à hauteur de celles versées aux maires de communes de moins de 500 habitants, soit un montant pouvant aller jusqu'à 7 896,14 €/an.

  - En cas de cumul de mandat, l'élu pourra déduire une somme pouvant aller jusqu'à une fois et demie ce même montant (11 844,21 €/an).

- Cette exonération se cumule avec la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels.

Le régime des indemnités des élus locaux (2/4)

- **Les indemnités versées en 2017**

  Pour la déclaration en 2018 à la DGFiP des sommes versées à leurs élus en 2017, les collectivités doivent déclarer le montant imposable des indemnités sans déduire l'allocation pour frais d'emploi affranchie de l'impôt en application du 1° de l'article 81 du CGI.

  Elles doivent informer les élus concernés que la fraction représentative des frais d'emploi n'a pas été déduite et qu'il leur appartiendra de corriger directement le montant prérempli en cases 1AP et suivantes de leur déclaration de revenus.

  Les élus ne devront pas servir la case « abattement spécifique » qui est réservée aux journalistes et aux assistants maternels.

  La déduction s'applique sur le montant des indemnités nettes des cotisations sociales et de la part déductible de la contribution sociale généralisée (CSG), avant application de la déduction pour frais professionnels et dans la limite de ce montant.

  Ces modalités déclaratives concernent également les collectivités qui auraient déduit, par erreur, sur les bulletins de paie (ou tout document en tenant lieu) établis depuis le 1er janvier 2017, le cas échéant, du montant net imposable mensuel des indemnités versées, le montant de la fraction représentative de frais de mandat.

Le régime des indemnités des élus locaux (3/4)

- **Les indemnités versées en 2018**

  Les indemnités versées en 2018, déclarées en 2019 par les collectivités et les élus, obéiront aux mêmes modalités déclaratives.

  Toutefois, les indemnités pourront ouvrir droit au bénéfice du crédit d'impôt modernisation du recouvrement, évitant ainsi le versement d'une double contribution aux charges publiques au titre de l’année du passage au prélèvement à la source (2019).

  Les élus, à l'instar de l'ensemble des contribuables, bénéficieront ainsi de l'annulation d'une année d'imposition sur leurs indemnités tout en bénéficiant du maintien des réductions et crédits d’impôts acquis au titre de 2018.

Le régime des indemnités des élus locaux (4/4)

- **Les indemnités versées en 2019**

L'assiette de la retenue à la source sur les indemnités de fonction des élus locaux imposées conformément aux dispositions du I de l'article 80 undecies B du CGI (imposition à l'impôt sur le revenu suivant les règles applicables aux traitements et salaires) est égale au montant net imposable de ces indemnités.

Ce montant net imposable est obtenu en déduisant notamment du montant brut des indemnités, une fraction représentative de frais d'emploi. Pour plus de précisions sur les modalités de détermination du montant net imposable des indemnités de fonctions, se reporter au BOI-RSA-CHAMP-20-10 §220 à 320.
170

En cas de pluralité de mandats, la part de l'indemnité représentative de frais d'emploi imputée sur l'indemnité est déterminée au prorata des indemnités de fonction versées à l'élu par l'ensemble des collectivités.

L'élu doit donc informer chaque collectivité ou établissement de tous les mandats locaux qu'il détient et du montant brut des indemnités de fonctions qu'il perçoit au titre de chacun d'eux.

Cette déclaration reste valable pendant toute la durée des mandats, tant que la situation de l'élu n'est pas modifiée. Une nouvelle déclaration doit être faite dans le cas inverse (nouveau mandat, perte de l'un des mandats, modification du montant d'une indemnité…).

Chaque collectivité ou établissement détermine alors la part de l'indemnité représentative de frais d'emploi de l'élu au prorata de l'indemnité qu'il verse conforment à la règle susmentionnée.

Partie II

Quelques rappels sur la réforme du prélèvement à la source

Sommaire

Partie II - Quelques rappels sur la réforme du prélèvement à la source

1 Les objectifs et principes de la réforme

2 Le calcul du prélèvement à la source

3 L'année de transition

4 L'actualité du projet

5 Une réforme sur trois ans

1. Les objectifs et principes de la réforme

1-1. Les objectifs de la réforme

- La taxation contemporaine des revenus constitue le principal objectif de la réforme et vise à répondre aux difficultés posées par le système actuel
  - Décalage d'un an entre la perception d'un revenu et le paiement de l'impôt correspondant
  - Nécessité de se constituer une épargne de précaution et inconvénients macro- économiques liés
- La taxation contemporaine permet une variation automatique de l'assiette de prélèvement et une adaptation du taux à la situation des contribuables.

1-2. Les principes

- Une réforme du recouvrement, sans modification des modalités d'établissement de l'assiette de l'impôt et de son calcul
- L'absence de double prélèvement en trésorerie en 2019 sur les revenus non exceptionnels intégrant le champ de la réforme
- Le maintien de la campagne déclarative et de la campagne des avis en N+1

2. Le calcul du prélèvement à la source 1/2

2-1. L'établissement du taux de prélèvement à la source

- Chaque foyer fiscal disposera d'un taux de prélèvement à la source personnalisé, qui sera calculé par la DGFiP sur la base du revenu de (N-2).
- Le taux sera mis à jour automatiquement le 1er septembre à l'issue de la taxation des revenus
  - Le taux figurera sur l'avis d'impôt et également dans l'espace personnel de l'usager sur impots.gouv.fr.
  - L'usager aura l'obligation de signaler ses changements de situation de famille pour re-calcul automatique du taux par la DGFiP.
- Le taux de prélèvement pourra être modifié en cours d'année à initiative de l'usager :

  – modulation si sa situation respecte certains critères

  – option pour l'individualisation du taux de prélèvement au sein du couple

  – option pour la non-transmission du taux à l'employeur (taux non personnalisé)

2. Le calcul du prélèvement à la source 2/2

2-2. Pour les revenus versés par un tiers, le calcul du prélèvement par le collecteur

- Le taux de prélèvement sera transmis par l'administration fiscale au collecteur de manière dématérialisée et automatique
- Le prélèvement correspondra à l'application du taux au revenu net imposable
- En l'absence de taux transmis par l'administration, le collecteur appliquera un taux non personnalisé sur la base d'un barème publié chaque année

2-3 Pour les revenus non versés par un tiers, le calcul du prélèvement par la DGFiP

- La DGFiP calculera un échéancier annuel de prélèvements mensuels ou trimestriels sur la base des revenus (N-2) et du taux
- L'usager pourra moduler son assiette de prélèvement ainsi que son taux selon certaines conditions

3. L'année de transition (revenus de l'année 2018)

- **Un principe : pas de double prélèvement en trésorerie**

  – L'impôt sur les revenus de 2017 sera payé en 2018

  – L'impôt sur les revenus de 2019 sera payé à partir de janvier 2019

  – L'impôt normalement dû au titre des revenus non exceptionnels perçus en 2018 sera **annulé** par le biais d'un crédit d'impôt spécifique (CIMR : crédit d'impôt modernisation du recouvrement), calculé automatiquement par l'administration fiscale sur la base de la déclaration des revenus 2018 déposée au printemps 2019

  – Il resterait dû sur les revenus exceptionnels ou hors du champ de la réforme (ex : RCM)

- **Le bénéfice des RI-CI acquis en 2018 sera conservé**

- **Des mesures anti-abus viendront éviter les comportements d'optimisation**

- **Les collecteurs ne seront pas impliqués dans l'année de transition**

  Notamment, ils n'auront pas à qualifier le caractère exceptionnel d'un revenu versé.

4. L'actualité du projet 1/2

- Mise en œuvre au 1er janvier 2019

- Annonce du décalage d'un an de la réforme le 7 juin par le Premier Ministre.
  - Ce report d'un an de l'entrée en vigueur a été officialisé par ordonnance (ordonnance n° 2017-1390 signée du 22 septembre 2017).
  - Les conditions de ce décalage : une réforme maintenue dans ces fondements – un audit et des tests pour examiner la robustesse technique et opérationnelle du dispositif.

- Les suites de l'audit de l'IGF et du pilote 2017

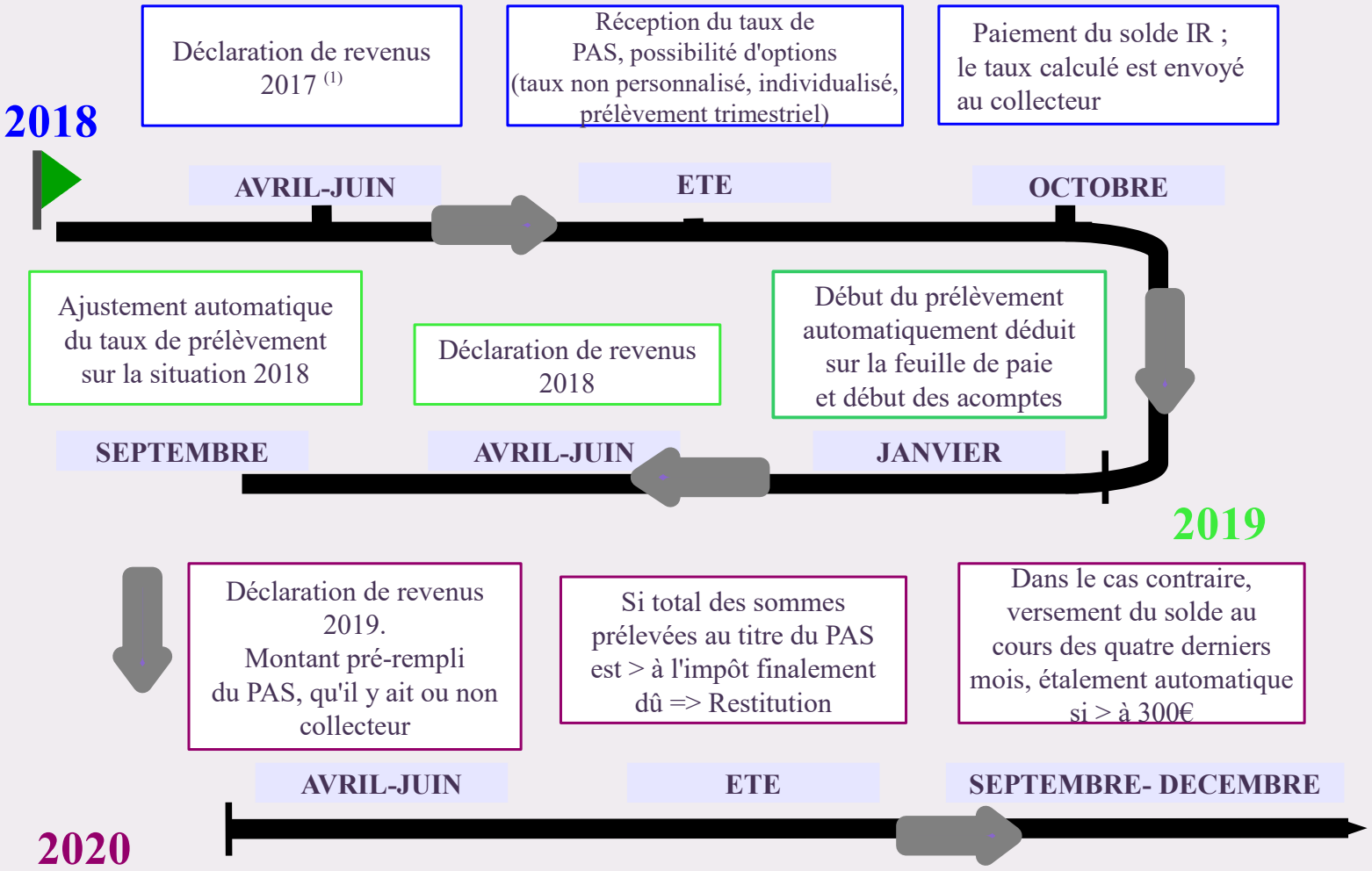
- A la demande du Gouvernement suite à l'annonce du report en juin, l'IGF a conduit un audit cet été, pour examiner l'impact de la réforme sur les collecteurs et les moyens de réduire la charge induite par le PAS.
- A l'occasion des débats au Parlement sur loi d'habilitation à reporter le PAS par ordonnance, il a été demandé au gouvernement de présenter à la représentation nationale deux autres rapports : sur le déroulement des pilotes de l'été, et sur les solutions alternatives au dispositif prévu

4. L'actualité du projet 2/2

- **Le rapport d'audit de l'IGF a été remis en septembre. Sa tonalité est très positive sur la réforme. L'IGF a**

4. Une réforme qui s'étale sur 3 ans

(1) : restitution du taux de PAS et possibilité d'options (taux non personnalisé, individualisé, prélèvement trimestriel) pour les déclarants en ligne



Partie III

Le dispositif déclaratif

Sommaire

Partie III – Le dispositif déclaratif

1 Les déclarations : DSN ou PASRAU

2 La fréquence

3 La maille déclarative

4 Les déclarations rectificatives

5 Le lieu de dépôt

6 Le reversement du PAS

7 Le contenu de la déclaration

8 Le bloc régularisation

9 Le CRM

10 Zoom sur le taux

11 Cas métiers particuliers

12 Documentation en ligne

1. Les déclarations : DSN ou PASRAU

- Pour les entreprises ou organismes relevant du périmètre de la DSN : le PAS s'intègre dans la DSN (y compris pour les individus dont les cotisations sociales ne figurent pas dans la DSN). Le PAS devra obligatoirement être renseigné pour que l'ensemble de la DSN ne soit pas rejetée.

- Pour les collecteurs hors champ de la DSN : une déclaration PASRAU, s'inspirant fortement des principes DSN, est mise en œuvre. Le cahier technique de la déclaration PASRAU est disponible sur www.pasrau.fr, ainsi qu'un kit documentaire complet.

- Par ailleurs, initialement prévue pour une mise en place à compter de 2019, il est désormais envisagé de décaler l'entrée en vigueur de la DSN publique en 2020, avec une entrée obligatoire au plus tard le 1er janvier 2022 pour les employeurs dont les salariés relèvent de ces régimes. Ainsi, l'utilisation de la déclaration Pasrau est confirmée pour procéder à la phase d'initialisation des taux à l'automne 2018 et pour déclarer le PAS en 2019 pour les collecteurs concernés.

- Dans les deux cas, un flux retour de la DGFiP, le « compte-rendu métier » (CRM), permettra de transmettre les taux de PAS au collecteur pour l'ensemble des bénéficiaires de revenus.

2. La fréquence

3. La « maille » déclarative

- La déclaration (DSN ou PASRAU) est mensuelle. Les dates limites de dépôt restent fixées aux 5 ou 15 du mois pour la déclaration DSN, et est fixée au 10 du mois pour la déclaration PASRAU.

Les déclarations sont déposées au niveau de chaque établissement (par SIRET).

Le collecteur peut fractionner sa déclaration soit en raison de contraintes techniques (informations issues de SI différents), soit en raison de contraintes de volume (taille maximale du fichier de 2 Go, correspondant à

4. Les déclarations rectificatives

- En cas d'erreur, le collecteur est autorisé à rectifier son dépôt en annulant la première déclaration et en déposant une nouvelle déclaration (déclaration « annule et remplace »), jusqu'à la date d'échéance.
- Après date d'échéance, il n'est plus possible de déposer de déclaration rectificative.
- Les déclarations « initiales » restent possibles après date d'échéance (mais donneront lieu à sanctions pour dépôt tardif).

5. Le lieu de dépôt

- Le dépôt s'effectue :
  - –sur Net-entreprises pour les déclarations DSN des entreprises au régime général et les déclarations PASRAU,
  - –sur msa.fr pour les déclarations DSN des entreprises au régime agricole.
- L'authentification s'effectue via le RCD, « annuaire » commun de Net-entreprises. Le dépôt doit être réalisé par un SIRET connu
- Le mode de dépôt peut être varié :
  - –mode API « machine to machine » (le logiciel se connecte directement à net-entreprises, effectue les dépôts et récupère les fichiers retour sans intervention manuelle) ;
  - –mode EDI ;
  - –pour PASRAU uniquement : mode EFI (saisie de formulaire en ligne).

6. Le reversement du PAS (1/3)

- Le principe : le reversement s'effectue sous la forme d'un prélèvement par la DGFiP sur le compte bancaire du collecteur, sauf dans le cas particulier d'un organisme doté d'un comptable public (modalités de reversement spécifiques en dehors de la déclaration DSN ou PASRAU).

- **Le dispositif du reversement de PAS pour les collectivités locales :**

- Du point de vue des modalités opérationnelles de mise en œuvre, la cohabitation des règles de séparation ordonnateur/comptable avec les modalités de versement envisagées pour le PAS constitue une particularité pour les collecteurs du secteur public local.

- Pour respecter cette séparation et ne pas alourdir les actes de gestion à réaliser, il a été décidé d'accepter de manière dérogatoire pour les collectivités territoriales un reversement du PAS à la DGFiP par virement.

- Ainsi, le règlement par virement sera réalisé hors déclaration mensuelle Pasrau pour les collectivités locales, et celles-ci ne renseigneront pas de bloc paiement dans leur déclaration mensuelle.

6. Le reversement du PAS (2/3)

- **Le prélèvement donnera lieu à un mandat au débit des différents comptes de charges de personnel** (pour prendre un exemple tiré de la M.14, au compte 64111 pour la rémunération principale du personnel titulaire) émis chaque mois par l'ordonnateur lors du mandatement de la rémunération des agents.

  Ce mandat sera pris en charge au crédit du compte 442 « État - Impôts et taxes recouvrables sur des tiers » ; la possibilité de créer des subdivisions du compte 442 au 1er janvier 2019 est en cours d'examen.

- **La prochaine mise à jour de la liste des pièces justificatives** sera l'occasion de prévoir les pièces idoines à fournir lors de l'entrée en vigueur du PAS.

  a) L'état nominatif décompté individuel (bulletin de paye) remis en justification de la rémunération versée à l'agent devra comporter l'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts.

  b) Le reversement par le collecteur sera justifié par un décompte global précisant :
  - la période de versement,
  - le montant total des prélèvements effectués au titre de la période,
  - le cas échéant, les montants des régularisations positives et négatives,
  - le montant total des sommes mises en paiement.

6. Le reversement du PAS (3/3)

- **Les comptables réaliseront 2 contrôles** sur les opérations de PAS :

  a) Le premier contrôle consiste à vérifier qu'un taux - éventuellement nul – est mentionné sur le bulletin de paye, que le PAS est correctement calculé (montant imposable x taux) et que le net à verser à l'agent est réalisé déduction faite du PAS.

  b) Le second contrôle porte sur le montant du mandat PAS émis. Ce contrôle se réalise à partir des seuls éléments agrégés figurant dans le décompte global prévu par la liste des pièces justificatives.

- **Le reversement sera réalisé par virement au service des impôts des entreprises (SIE)** de la DGFiP dont relève chaque organisme.

  Ce reversement sera mensuel mais il pourra être trimestriel pour les employeurs ayant mois de 11 salariés ayant opté pour une exigibilité trimestrielle de leurs cotisations sociales : l'option sociale vaut option fiscale.

7. Le contenu de la déclaration

- La déclaration (PASRAU, ou la partie de déclaration DSN pour le PAS) est normalement constituée de deux blocs :

  - un bloc individu dans lequel est recensé l'ensemble des individus à qui sont versés des revenus sur lesquels le PAS s'applique,
  - et un bloc paiement qui porte le montant global de PAS qui doit être reversé à la DGFiP

7.1. Le bloc individu 1/2

→ Le bloc individu : éléments d'identification du bénéficiaire

- Le bloc individu mentionne l'ensemble des informations individuelles de chaque bénéficiaire de revenu.
- Ce bloc mentionne d'une part tous les éléments d'identification des bénéficiaires :

  – NIR,

  – éléments d'état civil complet : noms, prénoms, date de naissance, lieu de naissance, adresse postale
- En l'absence de NIR, le collecteur doit renseigner un NTT (numéro technique transitoire), dont la structure est décrite dans le cahier technique. Ce NTT a une utilisation temporaire, tant que le NIR n'est pas connu (3 mois).
- Lors de chaque dépôt d'une DSN ou d'une déclaration PASRAU, le dispositif interroge le service national de gestion des identités (SNGI) de la CNAV afin de vérifier l'identité des individus transmise avec l'ensemble des données (NIR, nom, prénom date et lieu de naissance). En réponse, le système retourne au déclarant un bilan d'identification des salariés (BIS) en complétant ou corrigeant les données transmises ou la liste des NIR non identifiés. Ce bilan permettra de fiabiliser les bases de données des collecteurs au fil du temps.
- Les éventuels échecs d'identification (personne non retrouvée au SNGI) n'empêchent pas la transmission de la déclaration DSN ou PASRAU.
- En DSN, ces informations et l'appel SNGI existent déjà avant le PAS, et ne sont pas modifiés.

7.1. Le bloc individu 2/2

→ Le bloc individu : informations relatives au versement (bloc versement)

- Le bloc versement mentionne les montants versés à chaque bénéficiaire :
  - –date du versement
  - –rémunération nette fiscale
  - –rémunération nette fiscale potentielle, qui correspond à des montants versés qui sont a priori non imposables sous conditions ou en dessous d'un seuil (par exemple : les rémunérations versées aux apprentis et stagiaires), mais qui donnent lieu à des informations de recoupement pour le contrôle fiscal.

- En DSN ces informations existent déjà et ne sont pas modifiées (sauf RNF potentielle).

→ Le bloc individu : informations relatives au PAS (bloc versement)

- Les informations relatives au PAS sont restituées en regard de chaque versement :
  - –taux de PAS
  - –type de taux de PAS (transmis par la DGFiP / barème)
  - –montant de PAS
  - –identifiant de taux porté par le CRM (dont est issu le taux appliqué), sauf si le taux est un taux issu du barème.

7.2. Le bloc paiement

La loi impose à tous les employeurs d'utiliser la procédure du télérèglement pour le reversement du prélèvement à la source auprès de la DGFiP. Toutefois, pour les employeurs relevant de la sphère publique locale, la solution dérogatoire du virement a été retenue.

Le paiement par virement qui, outre la simplicité pour le tiers collecteur à traiter identiquement cotisations et prélèvement à la source, réduit la charge pesant sur les comptables publics.

Son comptable lui indiquera les références BIC IBAN du compte bancaire du SIE sur lequel les sommes prélevées au titre du PAS devront être reversées.

Des recommandations seront édictées par la DGFiP pour que ces flux portent une référence normalisée permettant d'identifier facilement la nature du produit recouvré, l'échéance du prélèvement et la collectivité émettrice.

De même, des consignes seront adressées afin que les ordonnateurs renseignent une date d'échéance dans le mandat afférent au PAS afin de respecter la date d'exigibilité de son reversement.

8. Le bloc régularisation (1/2)

Les erreurs du fait de collecteur dans la détermination du montant de PAS, ou les régularisation d'indus ayant un impact en matière de PAS, sont à déclarer via un bloc régularisation S21.G00.56.

8.1. les rectifications d'erreurs

Les rectifications d'erreurs interviennent dans l'année civile de survenance de l'erreur. Au-delà, la situation sera résolue directement entre la DGFiP et le bénéficiaire de revenus.

Il est demandé d'utiliser un bloc régularisation par mois d'erreur.

2 types de rectifications d'erreurs :

- erreurs d'assiette (type de bloc régularisation à utiliser est : « 01 - Rectification sur rémunération nette fiscale ») ;

-erreurs de taux (type de bloc régularisation à utiliser : « 02 - Rectification sur taux »).

8. Le bloc régularisation (2/2)

8.2. Les régularisations d'indus

En cas de régularisation d’un indu ou trop-versé au crédit de l’employé :

- il est préconisé d’agir par compensation sur la rémunération courante chaque fois que cela est possible ;

- lorsque la compensation n’est pas possible, il convient d’utiliser un bloc régularisation S21.G00.56 (type de bloc régularisation à utiliser : «03 – cas d’indu »).

Ce type de régularisations intervient dans la limite de la prescription attachée à la prestation ou à la rémunération.

Il est préconisé d’utiliser un bloc régularisation par mois d’indu.

9. Le compte-rendu métier (CRM)

Les CRM (comptes-rendus métier) seront retournés par la DGFiP au collecteur, et seront mis à sa disposition sur le tableau de bord de Net-entreprises (ou récupérés automatiquement en cas d'utilisation en mode API).

- Un CRM nominatif comprend :
  - –les taux à appliquer pour chaque individu
  - –d'éventuels messages d'information explicitant des échecs d'identification
  - –ainsi que les éventuelles erreurs de taux appliqués (application d'un taux autres que ceux transmis par la DGFiP valides).

10. Zoom sur le taux

10.1. En l'absence de taux transmis dans le CRM pour un individu, le collecteur doit appliquer le taux non personnalisé.

- L'absence de taux transmis en retour dans le CRM peut avoir plusieurs causes :
  - pas de taux disponible, en raison d'un début d'entrée dans la vie active (pas de déclaration de revenus déposée l'année précédente) ou d'une arrivée de l'étranger ;
  - en raison d'un échec d'identification de l'individu par la DGFiP ;
  - en cas d'option de l'usager pour ne pas transmettre son taux à son employeur.
- Dès qu'un collecteur ne dispose pas de taux, il appliquera un taux non personnalisé sur la base d'un barème publié chaque année dans la loi de finances.
- La grille de taux mensuel constitue le pivot du dispositif, applicable pour tous les cas où la périodicité usuelle du versement est mensuelle.
- L'application des taux non personnalisé sera automatisée dans les logiciels de paie.
- La loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017 dans son article 11 intègre la mention suivante : « le débiteur des revenus de remplacement peut effectuer [la] réduction ou [l']augmentation des tranches proportionnellement à la période à laquelle se rapporte le versement ». Cette mention est intégrée au d du 1 du III de l'article 204 H du CGI.
- Elle offre la possibilité de prendre en compte la périodicité réelle des versements calculés selon une périodicité autre que mensuelle et en fonction de la période à laquelle se rapporte les versements (journalier, trimestriel…)

10. Zoom sur le taux

.

10.2. Un nouveau service offert pour récupérer les taux personnels

- En cas de nouvelle embauche et dans la plupart des cas, l'employeur ne disposera pas du taux personnel du salarié. Pour éviter l'application du taux non personnalisé, il lui sera possible d'obtenir le taux personnel auprès de la DGFiP grâce à un nouveau service disponible sur Net-Entreprises.

- Ce service, appelé Topaze, permettra de s’affranchir de la périodicité mensuelle des déclarations DSN et Pasrau et ainsi de récupérer, dans un CRM en retour d'une déclaration d'appel très allégée, les taux des individus en cours de mois (avant versement du premier revenu).

11. Cas métiers particuliers (1/2)

11.1. Abattement d'assiette pour les contrats de moins de 2 mois (CDD de moins de deux mois ou terme du contrat imprécis)

Un abattement du montant imposable d'un demi-SMIC s'applique avant détermination du taux au sein de la grille de taux par défaut (barème mensuel). Le montant de PAS est déterminé sur la base du montant imposable après abattement.

Le collecteur doit de fait calculer la base fiscale abattue avant d'y appliquer le barème correspondant qui vaut pour le barème et le calcul du PAS prélevé.

- Consignes de remplissage de la déclaration :

  - La base fiscale réelle (avant abattement) sera renseignée dans la rubrique « Rémunération nette fiscale potentielle »

  - La base fiscale après abattement d'un demi-SMIC, qui est celle soumise au PAS, sera renseignée dans la rubrique « Rémunération nette fiscale »

  - La rubrique « Identifiant du taux » sera renseignée à « -1 ».

11. Cas métiers particuliers (2/2)

11.2. Indemnités journalières maladie

Les IJSS maladie peuvent être imposables ou non, selon que le salarié relève d'une affection de longue durée (ALD) ou non.

Pour contourner cette difficulté, le PAS sera prélevé par les collecteurs versant des IJ maladie subrogées dans la limite des **deux premiers mois** d'arrêt maladie de l'individu. Au-delà, les IJ ne feront plus l'objet d'un prélèvement.

- Consignes de remplissage de la déclaration :

  Le collecteur devra dans le cas des IJ subrogées soumises au PAS (i.e. les 2 premiers mois) :

  - renseigner un bloc versement avec la RNF à zéro,

  - et renseigner taux, type de taux et montant de PAS de manière nominale.

Les montants d'IJ subrogées par l'employeur ne sont en aucun cas déclarés dans la zone RNF de la DSN => l'assiette soumise au PAS ne sera pas égale à la RNF dans ce cas précis.

12. La documentation en ligne

- **Les sites Prélèvement à la source et PASRAU/DSN**
- - *www.prelevementalasource.gouv.fr*
- Site institutionnel dédié au PAS, avec documents pédagogiques (livret entreprises, etc...), vidéos,...
- - *www.pasrau.fr*
- Y figure toute la documentation technique relative à la déclaration PASRAU : cahier technique, et documentation détaillée (l'identification des bénéficiaires, exemples de régularisation, les structures des fichiers CRM et BIS,...).
- - *www.dsn-info.fr*
- La documentation technique mise à disposition pour implémentation du PAS dans la DSN (cahier technique 2018.1) y est accessible.

Partie IV

Le déroulement de l'année 2018

Sommaire

Partie IV – Le déroulement de l'année 2018

1 La phase Pilote

2 La préfiguration du PAS sur les bulletins de paie

3 L'accompagnement du changement et l'assistance

Partie IV - Déroulement de l'année 2018 : la phase pilote

L'expérience du pilote qui s'est déroulé en 2017

A compter du 3 juillet 2017

- Les collecteurs ont pu participer à une phase de test dite « pilote », à compter du 3 juillet 2017, en contexte DSN comme en contexte PASRAU.

- Cette phase permet de sécuriser le dispositif (examen de sa robustesse technique et opérationnelle) : tests en conditions réelles des modalités de dépôt des déclarations et de récupération des taux, dans un dialogue tripartite collecteurs (éditeurs de logiciels) / Net-entreprises / DGFiP.

Partie IV- Déroulement de l'année 2018 : la phase pilote

Un bilan 2017 très positif

- Le nombre de participants est satisfaisant (plus de 700 entités au total en DSN et PASRAU*), ainsi que la variété de solutions logicielles représentées (y compris les collecteurs assurant eux-mêmes leurs développements).
  - en PASRAU avec la présence de la sphère de la fonction publique (État, fonction publique territoriale : collectivités et centres de gestion, Hôpitaux publics, Organismes sphère sociale : OPS et organismes assureurs, Pôle emploi)
  - en DSN : le panel des entreprises participant à la phase pilote couvre l'ensemble des typologies attendues en régime de croisière en fonction de leur taille.
- La couverture fonctionnelle des tests a également été large (couverture des données transmises par les collecteurs, l'échange des taux, le correct calcul de prélèvement à la source, les montants de prélèvement à la source et la validation des coordonnées bancaires).
- Un certain nombre de dysfonctionnements ont été rencontrés (notamment en PASRAU en raison de la création de ce nouveau dispositif). Ils sont désormais résolus.

(*) : En DSN : les solutions de logiciels testées pendant la phase pilote représentent une part de marché de plus de 57 % (hors collecteurs auto-éditeurs).

En Pasrau : les éditeurs ayant participé au pilote Pasrau représentent plus de 60 % de la masse salariale de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière (les collecteurs auto-éditeurs, représentant principalement la sphère sociale, ne sont pas comptabilisés dans ce pourcentage).

Soit un total de 7 735 déclarations déposées (6 441 déclarations DSN déposées et 1 294 déclarations Pasrau déposées).

Partie IV- Déroulement de l'année 2018 : la phase pilote

Le pilote en 2018

La phase pilote 2018 se déroulera à compter du 1er mars, **l'objectif étant d'assurer une complétude la plus large possible en terme de solutions logicielles testées (éditeurs et structures auto-éditrices).**

L'expérience sur la DSN montre ainsi que la pertinence du pilote est liée à deux dimensions :

- la représentativité des cas vus en tests, sur 3 axes : entreprises / éditeurs / experts comptables

- une durée suffisante pour tirer les enseignements du pilote et porter sur la version entrant en production les observations faites en pilote.

La définition du périmètre recherché pour participation au pilote 2018 s'appuiera sur cette expérience.

Pour inciter les éditeurs à participer à la phase pilote, la signature d'une Charte avec la DGFiP leur sera proposée.

La valorisation du rôle des éditeurs ayant participé aux tests et s'avérant prêts pour le passage au PAS sera assurée, notamment par un accompagnement personnalisé de la DGFiP à ces participants mais également par la publication du nom de ces éditeurs signataires de la Charte sur les sites prelevementalasource.gouv.fr et impots.gouv.fr.

Partie IV- Déroulement de l'année 2018 : la phase pilote

Le pilote 2018 sera rythmé par les échéances d'évolution de la norme DSN

- Du 1er mars au 30 juin 2018 : un pilote réalisé en DSN avec la norme 2018.1.2, avec les données PAS optionnelles.

Le périmètre fonctionnel des tests sera élargi en interne DGFiP, avec mise en œuvre des processus d'identification et de production des CRM en contexte cible ; les taux resteront fictifs. L'ensemble de ces tests permettront de valider les échanges de bout en bout.

- A compter de septembre 2018 : en DSN, la version 2019.1 sera déployée en pilote, qui rendra obligatoires les données PAS. Aucune autre modification ne sera apportée à cette version 2019 concernant le PAS et c'est cette version qui sera en production à compter de janvier 2019.

Partie IV - Déroulement de l'année 2018 : la préfiguration

Le second semestre 2018 sera marqué par la transmission des taux réels des usagers aux collecteurs, permettant à ces derniers -s'ils le souhaitent- de préfigurer le PAS sur les bulletins de paie.

A compter de septembre 2018 en production, débutera la phase d'initialisation des taux :

- la DGFiP transmettra des CRM nominatifs en retour des déclarations DSN de production (déposées le 5 ou le 15 septembre et portant sur le mois principal déclaré août),
- et l'ouverture du service PASRAU pour dépôt de déclarations permettant de récupérer les taux.

Les CRM de septembre comporteront les taux réels des usagers qui auront préalablement eu le temps d'opter pour l'individualisation du taux ou pour la non transmission de leur taux aux collecteurs. Ces options pourront être exercées à compter d'avril lors de la déclaration en ligne des revenus de 2017 ou à compter de juillet dans l'espace personnel des usagers sur impots.gouv.

La préfiguration sur les bulletins de salaire sera possible pour les revenus versés à compter de septembre ou octobre 2018, en fonction des dates de liquidation de la paie.

Les bulletins pourront alors porter l'information du taux réel et du montant de PAS calculé pour information.

Cette préfiguration vise à préparer les salariés au changement et réduire ou lisser ainsi les sollicitations potentielles.

Partie IV - Déroulement de l'année 2018 : l'accompagnement du changement et l'assistance

- **<u>Un dispositif de communication externe de grande ampleur mis en place par la DGFiP</u>**

  – A destination des usagers particuliers : deux temps forts pendant l'année 2018.

  – D'une part, à compter d'avril, la campagne de déclaration des revenus qui permettra l'exercice des options par les usagers et la restitution des taux en ligne. D'autre part, l'envoi des avis d'impôt à l'été sur lesquels les taux et acomptes seront mentionnés.

  – La DGFiP déploiera une large campagne de communication dimensionnée aux enjeux de la réforme (le budget consacré à la campagne PAS est de l'ordre de x 5 par rapport à celui traditionnellement consacré à la campagne d'IR).

  – A destination des collecteurs : un Kit de communication sera diffusé mi-février à l'ensemble des collecteurs comportant un large panel de supports (encart, dépliants, supports pédagogiques…) destinés à la préparation des collecteurs, à l'information de leurs salariés, à l'information des services internes des entreprises, ainsi qu'une foire aux questions.

  – La communication institutionnelle sera également ciblée sur la mise en œuvre de la réforme (via les sites institutionnels, les médias, les interventions auprès des représentants professionnels…).

- **<u>Un dispositif d'assistance dédié et adapté</u>**

  – Pour les usagers particuliers : un numéro de téléphone dédié au PAS : 0811 368 368

  – Pour les collecteurs Pasrau : un dispositif s'appuyant sur la base de connaissances de Net-entreprises qui permet à l'issu de poser les questions pour lesquelles les réponses n'ont pas été trouvées en amont

  – Les services fiscaux resteront disponibles et mobilisés pour accompagner les usagers et les collecteurs

- **<u>Une formation de grande ampleur à la DGFiP</u>**

  40 000 agents formés dans les SIP, trésoreries, SIE et plate-formes d'assistance

Partie IV - Déroulement de l'année 2018 : en synthèse

En 2018 :

- **De mars à juin : des tests grandeur réelle pour sécuriser le process**
- **De septembre à décembre :**

  - phase d'initialisation des taux

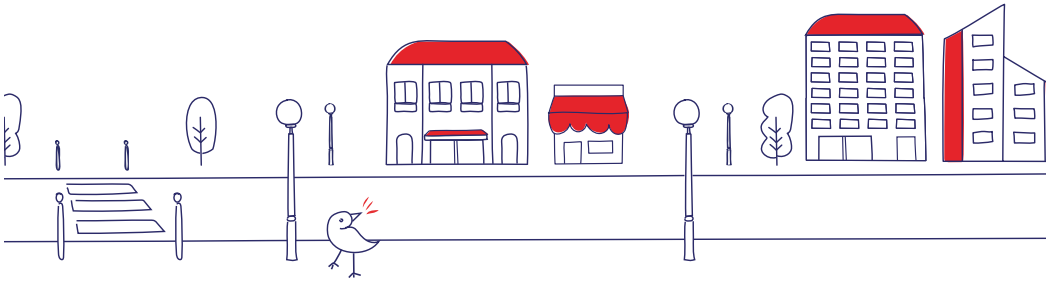
  - la possibilité offerte aux collecteurs de préfigurer le PAS sur les bulletins de paie
- **Tout au long de l'année : une campagne d'accompagnement et d'information dimensionnée aux enjeux.**

En 2019 :

- **A compter du 1er janvier, prélèvement à la source sur l'ensemble des revenus versés.**

TOUT SAVOIR SUR LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, DE LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ



I. LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE, POURQUOI ?

Aujourd'hui, l'impôt sur le revenu est payé l'année suivant celle de la perception des revenus. Ce décalage peut parfois engendrer des difficultés de trésorerie pour ceux qui connaissent des changements de situation ayant un impact sur le niveau de leur revenu et/ou sur leur impôt sur le revenu.

Le prélèvement à la source va rendre le paiement de l'impôt contemporain de la perception des revenus, et éviter ainsi un tel décalage. C'est là son objectif principal. C'est aussi ce qui le différencie de la simple mensualisation obligatoire de l'impôt sur le revenu.

2. COMMENT ÇA VA SE PASSER POUR LES AGENTS ?

- L'administration fiscale calculera, selon les revenus 2017 déclarés au printemps 2018, le taux de prélèvement **qui sera appliqué à la rémunération.**
- Les contribuables qui déclarent leurs revenus en ligne auront communication de leur taux de prélèvement à l'issue de leur déclaration. Les couples pourront, à ce moment-là, opter pour des taux différenciés. Les agents ne souhaitant pas que leur taux personnalisé soit communiqué à leur employeur pourront opter pour le taux non personnalisé.
- Les contribuables qui ne déclarent pas leurs revenus en ligne pourront opter pour un taux individualisé ou non personnalisé à compter de mi-juillet.
- Tous les contribuables auront communication de leur taux de prélèvement sur leur avis d'impôt à l'été 2018.
- L'administration fiscale communiquera ensuite à l'employeur (ou aux autres verseurs de revenus comme les caisses de retraite ou Pôle emploi) **le taux de prélèvement retenu pour le contribuable,** sauf s'il a opté pour ne pas transmettre son taux personnalisé à son employeur. Dans ce cas, l'employeur applique un taux non personnalisé déterminé sur la base du montant de la seule rémunération qu'il verse.
- Dès le premier revenu versé en 2019, ce taux de prélèvement sera appliqué à la rémunération ou au revenu de remplacement : le prélèvement à la source sera automatique, et apparaîtra clairement sur la fiche de paie.

3. L'ADMINISTRATION FISCALE RESTERA AU CŒUR DE LA RELATION AVEC LE CONTRIBUABLE

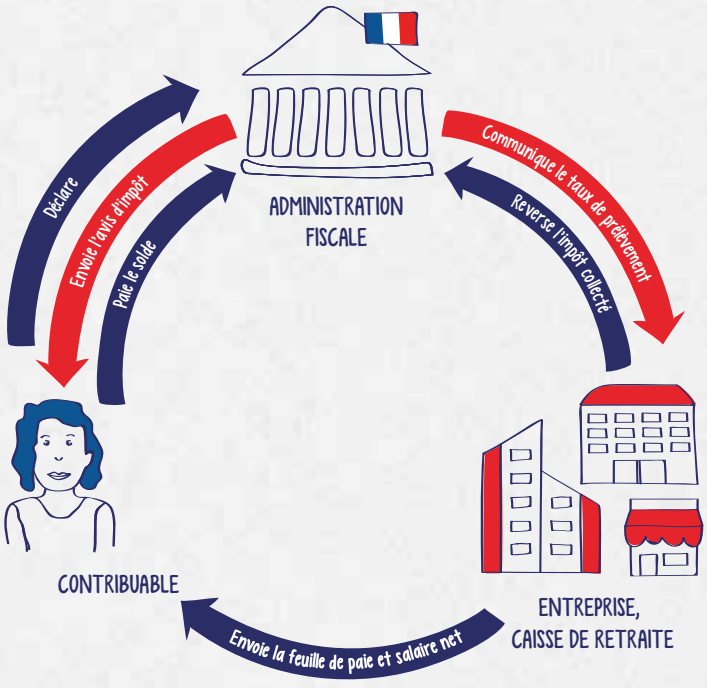
Un agent ne donnera aucune information concernant sa situation fiscale à son employeur, car c'est l'administration fiscale qui restera au cœur de la relation avec le contribuable :

- Elle calculera le taux du prélèvement pour chaque contribuable et le communiquera au tiers versant les revenus (employeurs privés ou publics, caisses de retraites, etc.).
- Elle sera destinataire des éventuelles demandes de modulation de taux de prélèvement des contribuables.
- Elle recevra les déclarations de revenus des contribuables, comme aujourd'hui.
- Elle calculera le montant final de l'impôt.
- Elle recevra le paiement du solde d'impôt ou procédera à la restitution d'un éventuel trop-versé.

BON À SAVOIR

En cas de changement de situation ayant un impact sur le niveau de ses revenus (mise en temps partiel par exemple), le contribuable contactera l'administration fiscale **le plus souvent via impots.gouv.fr, s'il souhaite adapter son taux de prélèvement.**

UNE CONFIDENTIALITÉ GARANTIE



Le contribuable n'a aucune information
à envoyer à son entreprise ou sa caisse de retraite.

4. EN PRATIQUE, COMMENT ÇA MARCHE POUR L'EMPLOYEUR PUBLIC ?

À compter du 1er janvier 2019 et jusqu'à leur intégration dans le champ de la déclaration DSN, les employeurs publics (l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics) devront déposer tous les mois une déclaration spécifique, la déclaration « PASRAU », qui servira de déclaration des informations individuelles du prélèvement à la source (montants prélevés, taux appliqués notamment) à l'administration fiscale. Via un flux retour dit compte-rendu métier (CRM), cette déclaration « PASRAU » permettra l'envoi par la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) du taux de prélèvement à la source qui devra être appliqué pour chaque employé le mois suivant.

Dès que les employeurs publics entreront dans le champ de la déclaration DSN, les conditions d'échanges concernant le prélèvement à la source seront les mêmes que celles des employeurs privés et s'effectueront via la déclaration DSN.

Quelles seront les informations à renseigner dans la déclaration "PASRAU" ?

La déclaration « PASRAU » s'inspire de la logique DSN, se limitant aux seules informations relatives au PAS et sa gestion. Ainsi, l'employeur devra y mentionner tous les mois notamment son SIRET et sa dénomination, et pour chacun des usagers à qui il verse des revenus : le NIR et les éléments d'état civil de l'usager (noms, prénoms, date de naissance, adresse...), le montant du revenu net imposable, le montant collecté au titre du prélèvement à la source et le taux appliqué.

LE CALENDRIER DES PROCHAINES ÉCHÉANCES POUR LES COLLECTEURS (ENTREPRISES, CAISSES DE RETRAITE, EMPLOYEURS PUBLICS)



Poursuite et élargissement des tests en conditions réelles avec les collecteurs et les éditeurs de logiciel



Les collecteurs pourront assurer une préfiguration du prélèvement à la source sur les derniers mois de 2018 (simulation du montant de prélèvement sur les bulletins de salaires pour information du contribuable)



Entrée en vigueur avec les premiers prélèvements opérés sur les salaires

5. QUEL SERA LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR ?

Dans le cas général, l'employeur aura trois obligations :

- appliquer le taux transmis par la DGFiP. L'employeur n'aura pas à appliquer de taux de manière rétroactive. Pour toute réclamation sur son taux, l'agent s'adressera directement à la DGFiP ;
- retenir le prélèvement à la source sur la rémunération nette à verser au titre du mois M, en appliquant le taux à la rémunération nette imposable ;
- reverser en M+1 à la DGFiP les prélèvements à la source du mois M.

Que se passe-t-il pour le contribuable en cas d'erreur de l'employeur ?

La détermination du taux incombera à la seule administration fiscale : les risques d'erreurs de calcul du prélèvement par l'employeur lors du paiement de la rémunération sont donc limités puisque le revenu net imposable est déjà connu.

Si les collectivités se trompent lors du calcul du prélèvement ou lors du reversement du prélèvement à l'administration fiscale, elles seront responsables comme elles le sont aujourd'hui pour les cotisations sociales salariales précomptées pour le compte de leurs employés.

6. COMMENT SERA GARANTIE LA CONFIDENTIALITÉ DE LA SITUATION FISCALE DES EMPLOYÉS ?

L'agent ne donnera aucune information à son employeur. C'est l'administration fiscale qui restera l'interlocuteur unique du contribuable, et sera la seule à transmettre les taux aux collecteurs. **La seule information transmise au collecteur sera le taux de prélèvement, qui ne révèle aucune information spécifique.**

En effet, un même taux de prélèvement à la source peut recouvrir des situations très variées.

La grande majorité des contribuables (90 %) aura un taux de prélèvement à la source compris entre 0 et 10 %. En outre un même taux (seule donnée transmise à l'employeur) peut recouvrir des situations différentes, comme le montre l'exemple ci-après. La confidentialité reste donc garantie.

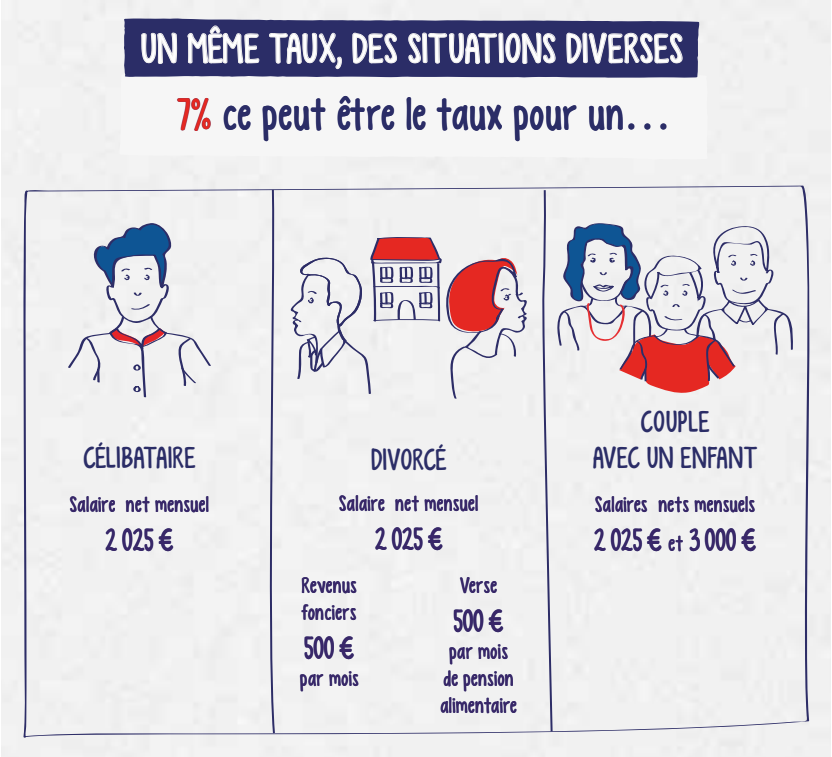
L'agent peut également choisir d'empêcher la transmission de son taux à son employeur. Il conviendra alors de lui appliquer un taux non personnalisé.

- **Les agents qui le souhaitent pourront refuser que l'administration fiscale transmette leur taux personnalisé à leur employeur.** Dans ce cas, l'employeur appliquera un taux non personnalisé, déterminé sur la base du montant de la seule rémunération qu'il verse.
- Jusqu'à une rémunération mensuelle nette de 1367 €* par mois, ce taux sera nul.
- Si l'application du taux non personnalisé conduit à un prélèvement moins important que le taux personnalisé du contribuable, par exemple du fait de la présence de revenus du patrimoine importants, le contribuable devra régler directement auprès de la DGFiP la différence, afin de garantir l'égalité de traitement des contribuables et préserver les recettes de l'État.

BON À SAVOIR

Le taux du prélèvement à la source de chaque contribuable sera soumis au secret professionnel. Les personnes qui contreviendront intentionnellement à l'obligation de secret professionnel pourront être sanctionnées.

** Seuil actualisable en loi de finances.*


UN MÊME TAUX, DES SITUATIONS DIVERSES
7% ce peut être le taux pour un...
CÉLIBATAIRE
Salaire net mensuel
2 025 €
DIVORCÉ
Salaire net mensuel
2 025 €
Revenus fonciers
500 €
par mois
Verse
500 €
par mois
de pension
alimentaire
COUPLE
AVEC UN ENFANT
Salaires nets mensuels
2 025 € et 3 000 €

7. VOS QUESTIONS

Lorsqu'un agent va recevoir sa fiche de paie, ne risque-t-il pas de penser que sa rémunération a baissé ?

Sur la fiche de paie apparaîtra clairement le revenu avant prélèvement à la source et après prélèvement à la source. Ainsi l'employé aura une visibilité chaque mois sur ce qu'il gagne avant et après impôt. **Et désormais, ce salaire net d'impôt sera entièrement disponible. Une large campagne d'information sera conduite en 2018 pour préparer les salariés à ce changement.**

De plus, les employeurs pourront le cas échéant proposer une préfiguration du prélèvement à la source sur les derniers bulletins de salaires de 2018. Il s'agit d'une simulation du PAS permettant de donner aux salariés, pour information, le montant du prélèvement qui aurait été effectué si le prélèvement à la source avait été mis en œuvre.

Un jeune est nouvellement recruté, quel taux va-t-il avoir ?

Si l'administration fiscale n'a pas pu transmettre le taux de prélèvement à l'employeur (par exemple, pour une personne qui commence à travailler), c'est le taux non personnalisé qui pourra s'appliquer à la rémunération dans un premier temps. Ce barème correspond au revenu d'un célibataire sans enfant, et sera intégré dans les logiciels de paye.

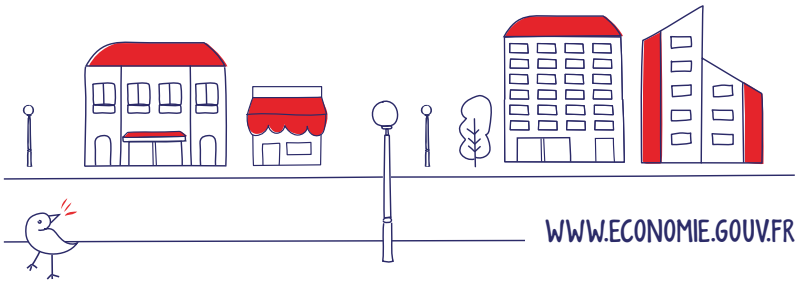
Pour une nouvelle embauche, l'employeur aura néanmoins la possibilité de récupérer le taux personnalisé de l'usager dès que l'embauche est confirmée afin d'appliquer ce taux dès le versement du premier salaire.

La gestion du prélèvement à la source ne va-t-elle pas alourdir la gestion de la paie ?

La DGFiP a sensibilisé les éditeurs de logiciels des collectivités territoriales et des établissements publics afin que les évolutions informatiques nécessaires soient prises en compte, et que le logiciel de paie intègre automatiquement le fichier des taux de prélèvement transmis par la DGFiP via le « flux retour » de la déclaration « 3 en 1/PASRAU ».

POUR TOUT SAVOIR SUR LE PRÉLÈVEMENT
À LA SOURCE, RENDEZ-VOUS SUR
PRELEVEMENTALASOURCE.GOUV.FR

JANVIER 2018



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

WWW.ECONOMIE.GOUV.FR

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

LE SECRETAIRE D'ETAT AUPRES DU MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Paris, le - 1 MARS 2018

Nos Réf. : ACPSE/2018/6375/C

Reçu le
05 MARS 2018
19 FNCDG

Monsieur le Président,

Le chantier de la déclaration sociale nominative (DSN) dans la Fonction publique avance. Son calendrier règlementaire, fixé initialement à une échéance de mise en œuvre au plus tard au 1er janvier 2020 conformément aux dispositions de l'article 13 de l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs et permettant aux employeurs volontaires d'entrer dans le dispositif de manière anticipée doit toutefois être aménagé.

En effet, si la DSN mise en place peut porter le prélèvement à la source, le dispositif PASRAU a été développé pour les employeurs et collecteurs hors DSN. Le calendrier de développement du PASRAU permet à chaque employeur déclarant de tester les procédures du prélèvement à la source assez tôt en 2018. Des raisons techniques de développement informatique de la DSN ne permettent pas de garantir aux employeurs publics les mêmes conditions de test que pour le PASRAU.

Un amendement au projet de loi pour un État au service d'une société de confiance a donc été adopté, le 16 janvier 2018, lors de l'examen de ce texte en commission à l'Assemblée nationale.

La première mise en production de la DSN pour les employeurs publics est ainsi décalée d'un an, au 1er janvier 2020. S'agissant de la date-butoir de généralisation de la DSN, elle est reportée au 1er janvier 2022, ce qui laissera davantage de temps aux employeurs pour s'y préparer.

Ainsi, l'ensemble des employeurs publics devra produire une déclaration PASRAU pendant l'année 2019 après l'avoir testée dès le 1er semestre 2018 avant de pouvoir passer à la DSN à partir de 2020.

Monsieur Michel HIRIART
Président de la Fédération nationale
des centres de gestion
80, rue de Reuilly
75012 Paris

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

139 rue de Bercy – 75572 Paris Cedex 12

Le Bureau des cabinets des ministères économiques et financiers met en œuvre un traitement automatisé d'informations nominatives dans le cadre de la prise en charge [illegible] à laquelle fait suite le présent courrier. Conformément aux articles 34 à 38 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, toute personne concernée bénéficie d'un droit d'accès et de rectification aux informations nominatives. Ce droit s'exerce par courrier au ministère de l'Action et des Comptes publics - Bureau des cabinets - Secteur MVO - Télédoc 181 - 139 rue de Bercy 75572 PARIS Cedex 12

Le passage à la DSN constituera une avancée importante en termes de simplification mais nécessitera également un investissement préalable et une forte mobilisation. Le dispositif DSN se substituera alors au PASRAU, à la DUCS et à la DADS-U ainsi qu'à terme à d'autres déclarations obligatoires. Un décret que nous prendrons soin d'élaborer en concertation avec vous viendra cadencer les dates par groupes d'employeurs de manière à étaler la montée en charge du dispositif notamment pour favoriser votre accompagnement par les éditeurs de logiciels.

Nos services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire que vous pourriez souhaiter.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération distinguée.

Gérald DARMANIN

Olivier DUSSOPT

LE RGPD en 10 points

Se mettre en conformité d'ici le 25 mai 2018



EDITIONS LEGISLATIVES

Sommaire

1 Présentation du RGPD et contexte 3

2 Champ d'application du RGPD 5

3 Désignation d'un délégué à la protection des données 8

4 Registre des activités de traitement 12

5 Violation de données personnelles 14

6 Réalisation d'analyses d'impact relatives à la protection des données 16

7 Droit à l'oubli 19

8 Droit à la portabilité des données personnelles 22

9 Transferts de données hors Union européenne 24

10 Amendes administratives et sanctions 28

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

1 Présentation du RGPD et contexte

Le RGPD sera applicable à partir du 25 mai 2018 dans tous les États membres de l'Union européenne. Adapté à l'ère numérique, le texte remplace la directive sur la protection des données qui date de 1995.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Fruit de quatre années de travail et de négociations, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données, dit RGPD) abroge la directive 95/46/CE du 24 octobre 1995 du même nom. Entré en vigueur le 25 mai 2016, il comporte 99 articles et 173 considérants, en comparaison des 34 articles de la directive. Il est applicable à partir du 25 mai 2018, date à laquelle tous les organismes - tant privés que publics - devront s'y conformer.

Contexte

Le RGPD s'inscrit dans un contexte bien différent de celui d'il y a vingt ans. L'évolution rapide des technologies, la mondialisation, l'augmentation de l'ampleur de la collecte et du partage de données, l'utilisation accrue des données tant par les entreprises privées que par les autorités publiques, le développement des réseaux sociaux ont fait naître de nouveaux enjeux pour la protection des données. Ces évolutions ont créé le besoin d'« un cadre de protection des données solide et plus cohérent dans l'Union, assorti d'une application rigoureuse des règles ».

Si le cadre juridique issu de la directive de 1995 demeurait globalement satisfaisant en ce qui concerne ses objectifs et ses principes, ce texte n'a pas permis d'éviter une fragmentation de la mise en œuvre de la protection des données dans l'UE. En pratique, les divergences d'application dans les États membres ont posé de sérieux obstacles aux entreprises exerçant leurs activités au niveau européen.

Il a dès lors été décidé que la réforme serait portée par un règlement, d'application directe dans l'ensemble de l'UE et ne nécessitant pas de transposition dans les Etats membres.

Objectifs et contenu

Si la directive 95/46/CE s'est préoccupée de la protection des libertés et droits fondamentaux des personnes physiques, en particulier de la vie privée, le RGPD va plus loin. Il protège les libertés et droits fondamentaux des personnes physiques, et en particulier leur droit à la protection des données à caractère personnel. Mais dans le nouveau texte, comme dans l'ancien, il s'agit aussi de garantir le bon fonctionnement du marché intérieur, ainsi que de faciliter le libre flux des données. La libre circulation des données à caractère personnel au sein de l'UE n'est ni limitée ni interdite pour des motifs liés à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Ce double objectif apparaît clairement dans son intitulé, ainsi qu'à l'article 1er, § 1 qui précise que le RGPD établit des règles relatives à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et des règles relatives à la libre circulation de ces données. Les articles 1er à 4 posent des dispositions générales applicables à tous les traitements, ainsi que des principes directeurs aux articles 5 à 11, tandis qu'à l'inverse, les articles 85 à 91 consacrent des dispositions spécifiques à certains traitements ou données.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

2 Champ d’application du RGPD

Le champ d’application territorial de RGPD est beaucoup plus large que celui de la directive de 1995. Le RGPD s’appliquera dès lors qu’un responsable du traitement ou un sous-traitant est établi sur le territoire de l’UE ou qu’un résident européen est directement visé par un traitement de données.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Champ d'application matériel

Traitements de données personnelles visés

Le RGPD s'applique au traitement de données personnelles, automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données personnelles contenues ou appelées à figurer dans un fichier. Cette définition reprend mot pour mot celle de la directive 95/46/CE du 24 octobre 1995.

Le RGPD s'applique aux personnes physiques, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de résidence, en ce qui concerne le traitement de leurs données personnelles. Il ne couvre pas les traitements des données personnelles qui concernent les personnes morales, y compris le nom, la forme juridique et les coordonnées de la personne morale.

Traitements de données personnelles exclus

Sont en revanche exclus les traitements effectués dans le cadre de politiques qui ne relèvent pas de la compétence de l'UE mais de celle des États membres, ainsi que ceux réalisés par des personnes physiques dans le cadre de leur vie privée. Ces deux catégories d'exclusion étaient déjà prévues par la directive 95/46/CE, bien qu'exprimées différemment.

Les services numériques ont portant évolué et les activités personnelles ou domestiques pourraient inclure l'échange de correspondance et la tenue d'un carnet d'adresses, mais aussi l'utilisation de réseaux sociaux et les activités en ligne qui ont lieu dans le cadre de ces activités. Toutefois, le RGPD s'applique aux responsables du traitement ou aux sous-traitants qui fournissent les moyens de traiter des données personnelles pour de telles activités personnelles ou domestiques. En d'autres termes, les fournisseurs de services de réseaux sociaux, tel Facebook, sont soumis au RGPD.

Champ d'application territorial

Le législateur européen a souhaité protéger le plus amplement possible les données personnelles des Européens. Aussi a-t-il consacré un champ d'application large, au point que l'on peut parler d'extraterritorialité.

Lieu d'établissement du responsable du traitement ou d'un sous-traitant

Tout d'abord, le RGPD s'applique au traitement des données personnelles effectué dans le cadre des activités d'un établissement d'un responsable du traitement ou d'un sous-traitant sur le territoire de l'UE, que le traitement ait lieu ou non dans l'UE. Si le critère du lieu d'établissement du traitement était déjà consacré par la directive 95/46/CE, une première nouveauté tient ici au fait que l'on prend désormais aussi en considération le lieu d'établissement du sous-traitant. En effet, la responsabilité de ce nouvel acteur étant désormais susceptible d'être engagée, il est logique par souci d'efficacité de prendre aussi en considération sa situation géographique pour décider de l'application du RGPD.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Lieu de situation des personnes concernées

Le RGPD prévoit désormais un deuxième critère de rattachement tenant à la situation géographique des personnes concernées par les traitements de données personnelles. Quand ces dernières se situent sur le territoire de l'UE, le RGPD aura vocation à s'appliquer, alors même que le responsable du traitement ou un sous-traitant ne l'est pas, dans deux hypothèses :

- lorsque les activités de traitement sont liées à l'offre de biens ou de services à ces personnes concernées dans l'UE, qu'un paiement soit exigé ou non desdites personnes ;
- lorsque de telles activités sont liées au suivi du comportement de ces personnes, dans la mesure où il s'agit d'un comportement qui a lieu au sein de l'UE.

La simple accessibilité du site internet du responsable du traitement, d'un sous-traitant ou d'un intermédiaire dans l'UE, d'une adresse électronique ou d'autres coordonnées, ou l'utilisation d'une langue généralement utilisée dans le pays tiers où le responsable du traitement est établi ne suffit pas pour établir cette intention. En revanche, des facteurs tels que l'utilisation d'une langue ou d'une monnaie d'usage courant dans un ou plusieurs États membres, avec la possibilité de commander des biens et des services dans cette autre langue ou la mention de clients ou d'utilisateurs qui se trouvent dans l'UE, peuvent indiquer clairement que le responsable du traitement envisage d'offrir des biens ou des services à des personnes concernées dans l'UE.

Ces critères ont déjà été retenus par la Cour de justice dans les arrêts Pammer et Hôtel Alpenhof (CJUE, 7 déc. 2010, aff. jtes C-585/08 et C-144/09). L'objectif ici est de tenir compte des activités des services numériques pour lesquelles les opérateurs sont souvent situés aux États-Unis et opèrent dans l'UE tout en refusant d'en appliquer les règles. Est pris en compte le fait que le service proposé peut l'être à titre gratuit, ce qui est nécessaire dans la mesure où la gratuité des services est souvent compensée par la collecte des données personnelles ou la publicité, souvent ciblée. En revanche, les contours de la notion de « suivi du comportement » sont difficiles à percevoir, même si elle comprend l'idée de traçabilité et de profilage sous-entendue ici. Afin de déterminer si une activité de traitement peut être considérée comme un suivi du comportement des personnes concernées, il y a lieu d'établir si les personnes physiques sont suivies sur internet, ce qui comprend l'utilisation ultérieure éventuelle de techniques de traitement des données personnelles qui consistent en un profilage d'une personne physique, afin notamment de prendre des décisions la concernant ou d'analyser ou de prédire ses préférences, ses comportements et ses dispositions d'esprit.

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

3 Désignation d’un délégué à la protection des données

Héritier du CIL, le délégué à la protection des données est le véritable « chef d’orchestre de la conformité » au sein des organismes.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Le délégué à la protection des données (ou DPO pour *Data Protection Officer*) est au cœur du dispositif d'*accountability* mis en œuvre par le RGPD. Le responsable du traitement et le sous-traitant doivent veiller à ce que le DPO soit associé, d'une manière appropriée et en temps utile, à toutes les questions relatives à la protection des données à caractère personnel au sein de l'organisme.

Du CIL au DPO

Si le DPO est le successeur naturel du CIL, des différences majeures peuvent être soulignées. Le RGPD précise les exigences portant sur le DPO s'agissant de ses qualifications (qualités professionnelles, connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection de données) et de sa formation continue (entretien de ses connaissances spécialisées).

En outre, ses prérogatives et missions sont renforcées, en particulier son rôle de conseil et sensibilisation sur les nouvelles obligations du RGPD (ex. : conseil et vérification de l'exécution des analyses d'impact).

Par ailleurs, les organismes doivent fournir à leur DPO les ressources nécessaires à ses missions (notamment l'associer d'une manière appropriée et en temps utile à toutes les questions relatives à la protection des données, lui donner accès aux données ou encore lui permettre de se former).

Enfin, contrairement au CIL dont la désignation est facultative, celle du DPO est obligatoire dans certains cas.

Les missions du DPO sont plus larges que celles de CIL, aussi ces derniers ne sont-ils pas automatiquement reconduits en DPO.

Désignation du DPO

Désignation obligatoire du DPO

Les responsables du traitement, comme les sous-traitants, doivent obligatoirement désigner un DPO dans trois cas :

- lorsque le traitement est effectué par une autorité publique (ou un organisme public), à l'exception des juridictions agissant dans l'exercice de leur fonction juridictionnelle. Si le législateur doit préciser cette notion, nous pouvons d'ores et déjà considérer que doivent notamment nommer un DPO les personnes morales de droit public comme l'État, les collectivités territoriales (communes, départements, régions), ainsi que les établissements publics (hôpitaux, universités…) ;
- lorsque les activités de base du responsable du traitement ou du sous-traitant consistent en des opérations de traitement exigeant un suivi régulier et systématique à grande échelle des personnes concernées ;
- lorsque les activités de base du responsable du traitement ou du sous-traitant consistent en un traitement à grande échelle de données ou de données personnelles relatives à des condamnations pénales et à des infractions.

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Désignation facultative mais recommandée du DPO

En dehors des cas de désignation obligatoire, la désignation d'un DPO est logiquement facultative, mais fortement encouragée car elle permet de confier à un expert l'identification et la coordination des actions à mener en matière de protection des données personnelles.

Lorsqu'un organisme désigne un DPO volontairement, les conditions prévues par le RGPD s'appliqueront à sa désignation, à son poste et à ses missions, comme si la désignation était obligatoire.

DPO mutualisé

Le RGPD donne la possibilité de mutualiser un DPO au sein d'un groupe d'entreprises à condition qu'il soit facilement joignable à partir de chaque lieu d'établissement.

DPO interne ou externe

Le DPO peut être un membre du personnel du responsable du traitement ou du sous-traitant, ou exercer ses missions sur la base d'un contrat de service.

Compétences du DPO

Le DPO est désigné sur la base de ses qualités professionnelles et, en particulier, de ses connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection des données, et de sa capacité à accomplir les missions visées par le RGPD.

Le niveau de connaissances spécialisées requis devrait être déterminé en fonction des opérations de traitement des données effectuées et de la protection exigée pour les données personnelles en cours de traitement.

Le DPO doit avoir une expertise dans les lois et pratiques nationales et européennes en matière de protection des données, ainsi qu'une compréhension approfondie du RGPD. Cette expertise s'ajoute à la connaissance du secteur des entreprises et de l'organisme du responsable du traitement ou encore des règles administratives et procédures si le responsable est une autorité ou un organisme public.

Missions du DPO

Les missions du DPO sont, *a minima*, les suivantes :

- informer et conseiller le responsable du traitement ou le sous-traitant ainsi que les employés qui procèdent au traitement sur les obligations qui leur incombent en vertu du RGPD et d'autres dispositions du droit de l'UE ou du droit des États membres en matière de protection des données ;
- contrôler le respect du RGPD, d'autres dispositions du droit de l'UE ou du droit des États membres en matière de protection des données et des règles internes du responsable du traitement ou du sous-traitant en matière de protection des données, y compris en ce qui concerne la répartition des

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

responsabilités, la sensibilisation et la formation du personnel participant aux opérations de traitement, et les audits s'y rapportant ;

- dispenser des conseils, sur demande, en ce qui concerne l'analyse d'impact relative à la protection des données et vérifier l'exécution de celle-ci ;
- coopérer avec l'autorité de contrôle ;
- faire office de point de contact pour l'autorité de contrôle sur les questions relatives au traitement et mener des consultations, le cas échéant, sur tout autre sujet.

En outre, le DPO est au cœur du dispositif de l'analyse de risque puisqu'il lui est demandé de tenir compte, dans l'accomplissement de ses missions, du risque associé aux opérations de traitement compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement.

Comment le DPO exerce-t-il ses fonctions ?

Le responsable du traitement et le sous-traitant doivent aider le DPO à exercer ses missions. Cette obligation implique de lui fournir les ressources nécessaires pour exercer ces missions, de lui donner l'accès aux données personnelles et aux opérations de traitement et enfin, de lui permettre d'entretenir ses connaissances spécialisées, ce qui implique une obligation de le former.

Le responsable du traitement et le sous-traitant doivent veiller à ce que le DPO ne reçoive aucune instruction en ce qui concerne l'exercice des missions. En outre, le DPO ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions.

Enfin, le DPO fait directement rapport au niveau le plus élevé de la direction du responsable du traitement ou du sous-traitant, si bien que si le responsable du traitement ou le sous-traitant prennent des décisions incompatibles avec le RGPD et les conseils du DPO, ce dernier doit avoir la possibilité de rendre une opinion dissidente directement au niveau le plus élevé de la direction.

Par ailleurs, si le DPO peut exécuter d'autres missions et tâches, le responsable du traitement ou le sous-traitant doivent veiller à ce que ces missions et tâches n'entraînent pas de conflit d'intérêts. Sont ainsi exclus des postes de cadres supérieurs ou de direction (comme le directeur général, le directeur d'exploitation, le directeur financier, le directeur médical, le directeur du département marketing, le DRH, le DSI), mais aussi des rôles moins importants dans la structure organisationnelle si ces postes ou rôles conduisent à la détermination des objectifs et moyens de traitements de données personnelles

Responsabilité du DPO

Le DPO n'est pas personnellement responsable en cas de violation des dispositions du RGPD. Ce dernier prévoit la responsabilité du responsable du traitement et celle du sous-traitant. Mais la désignation d'un DPO n'a pas pour effet de lui transférer cette responsabilité.

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

4 Registre des activités de traitement

Dans le cadre de sa démarche de mise en conformité avec le RGPD, l'organisme doit faire l'inventaire des traitements de données personnelles qu'il met en œuvre. Cet inventaire se matérialise sous la forme d'un registre.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Le registre des activités de traitement est tenu par le responsable du traitement mais le sous-traitant en tient un aussi. Il est un des principaux outils permettant aux organismes de prouver le respect des obligations imposées par le RGPD, ce qui implique qu'il soit mis à la disposition de la CNIL.

Organisation de plus de 250 employés

Tout organisme a l'obligation de tenir un registre de ses activités de traitements dès lors que son organisation compte plus de 250 employés.

Organisation de moins de 250 employés

La tenue du registre n'est pas obligatoire pour les entreprises ou organisations comptant moins de 250 employés, sauf dans trois cas :

- le traitement est susceptible de comporter un risque pour les droits et libertés des personnes concernées ;
- le traitement n'est pas occasionnel ;
- le traitement porte sur certaines catégories de données (données sensibles ou données relatives à des condamnations pénales et à des infractions).

Ainsi, il y a de fortes chances que les entreprises concernées tombent dans l'un de ces cas, en particulier le deuxième.

Contenu du registre

Le RGPD précise la forme du registre (écrite y compris électronique) ainsi que son contenu :

- nom et coordonnées du responsable du traitement et, le cas échéant, du responsable conjoint du traitement, du représentant du responsable du traitement et du DPO ;
- les finalités du traitement ;
- une description des catégories de personnes concernées et données personnelles ;
- les catégories de destinataires auxquels les données personnelles ont été ou seront communiquées ;
- les transferts de données personnelles vers un pays tiers ;
- dans la mesure du possible, les délais prévus pour l'effacement des différentes catégories de données :
- une description générale des mesures de sécurité techniques et organisationnelles.

S'agissant du registre tenu par le sous-traitant, les mêmes informations doivent être fournies, à l'exception notable de l'indication des délais prévus pour l'effacement des différentes catégories de données, puisque la politique d'effacement est décidée par le responsable du traitement. S'agissant des coordonnées à indiquer, outre celles du ou des sous-traitants, il faut ajouter celles de chaque responsable du traitement pour le compte duquel le sous-traitant agit, ainsi que, le cas échéant, les noms et les coordonnées du représentant du responsable du traitement ou du sous-traitant et celles du DPO.

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

5 Violation de données personnelles

Le RGPD généralise l'obligation de notifier la violation de données à la CNIL et impose, dans certains cas, d'informer les personnes concernées.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

La violation de données personnelles est définie comme toute violation de la sécurité entraînant la destruction, la perte, l'altération, la divulgation ou l'accès non autorisé à des données personnelles faisant l'objet d'un traitement.

Elle peut être, d'une part, accidentelle, telle que la divulgation par erreur par un salarié de données clients ou, d'autre part, illicite ou malveillante, tel qu'un piratage informatique.

Le responsable du traitement doit documenter toute violation de données personnelles en indiquant les faits concernant la violation, ses effets et les mesures prises pour y remédier

Notification d'une violation de données à la CNIL

Le responsable du traitement doit informer la CNIL de toute violation de données personnelles. Une nouvelle téléprocédure de notification sera mise en ligne en mai 2018.

Le responsable du traitement a l'obligation de notifier la violation de données dans les meilleurs délais et, si possible, 72 heures au plus tard après en avoir pris connaissance.

La notification peut s'effectuer de manière échelonnée dans la limite de 72 heures. Au-delà des 72 heures, le responsable du traitement doit justifier son retard.

Le RGPD impose au sous-traitant de notifier au responsable du traitement toute violation de données personnelles dans les meilleurs délais après en avoir pris connaissance.

Information des personnes concernées

Lorsqu'une violation de données personnelles est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés d'une personne physique, le responsable du traitement doit communiquer la violation de données personnelles à la personne concernée dans les meilleurs délais.

Toutefois, le RGPD prévoit trois hypothèses dans lesquelles la communication à la personne concernée n'est pas nécessaire :

- le responsable du traitement a mis en œuvre les mesures de protection techniques et organisationnelles appropriées, en particulier les mesures qui rendent les données personnelles incompréhensibles pour toute personne qui n'est pas autorisée à y avoir accès, telles que le chiffrement ;
- le responsable du traitement a pris des mesures ultérieures qui garantissent que le risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées n'est plus susceptible de se matérialiser ;
- elle exigerait des efforts disproportionnés. Dans ce cas, il est plutôt procédé à une communication publique ou à une mesure similaire permettant aux personnes concernées d'être informées de manière tout aussi efficace.

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

6 Réalisation d'analyses d'impact relatives à la protection des données

L'analyse d'impact est une mesure phare du RGPD et doit être prise très au sérieux par le responsable du traitement. S'il est difficile de savoir a priori si une telle analyse doit être menée, avant de connaître précisément les risques, sans doute faut-il considérer prudemment que le simple doute sur la pertinence d'une analyse d'impact doit conduire à en mener une.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Le RGPD est fondé sur une logique de rendre compte auprès de la CNIL, en particulier par le calcul des risques, réalisé par le responsable du traitement.

L'étude des risques conditionne ainsi les mesures techniques et organisationnelles que ce dernier va décider de prendre. Il en est particulièrement ainsi lorsqu'il doit prendre la décision de réaliser ou non une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD, en anglais *Data protection impact assessment* ou DPIA, l'expression *Privacy impact assessment* ou PIA étant utilisée avant le RGPD).

Lorsqu'un type de traitement, en particulier par le recours à de nouvelles technologies, est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques, le responsable du traitement doit effectuer, avant le traitement, une analyse de l'impact des opérations de traitement envisagées sur la protection des données personnelles.

Une seule et même analyse peut porter sur un ensemble d'opérations de traitement identiques qui présentent des risques élevés similaires.

Cette analyse d'impact doit prendre en compte la nature, la portée, le contexte et les finalités du traitement et exige que le responsable du traitement prenne conseil auprès du DPO.

L'analyse d'impact est cependant obligatoire dans trois hypothèses :

- en cas d'évaluation systématique et approfondie d'aspects personnels concernant des personnes physiques, fondée sur un traitement automatisé, y compris le profilage, et sur la base de laquelle sont prises des décisions produisant des effets juridiques à l'égard d'une personne physique ou l'affectant de manière significative de façon similaire ;
- le traitement à grande échelle de données sensibles ou de données relatives à des condamnations pénales et à des infractions ;
- la surveillance systématique à grande échelle d'une zone accessible au public.

En outre, la CNIL établit et publie une liste des types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact est également requise, de même qu'elle peut, à l'inverse, établir et publier une liste des types d'opérations de traitement pour lesquelles aucune analyse d'impact n'est nécessaire.

L'analyse d'impact doit au moins contenir :

- une description des opérations de traitement envisagées et des finalités du traitement, y compris, le cas échéant, l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ;
- une évaluation de la nécessité et de la proportionnalité des opérations de traitement au regard des finalités ;
- une évaluation des risques pour les droits et libertés des personnes concernées ;
- les mesures envisagées pour faire face aux risques, y compris les garanties, mesures et mécanismes de sécurité.

Le respect, par les responsables du traitement ou sous-traitants concernés, de codes de conduite approuvés est dûment pris en compte lors de l'évaluation de l'impact des

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

opérations de traitement effectuées.

Si l'analyse d'impact révèle l'existence d'un risque élevé, le responsable du traitement doit consulter la CNIL.

Lorsque cette dernière est d'avis que le traitement envisagé constituerait une violation du RGPD, en particulier lorsque le responsable du traitement n'a pas suffisamment identifié ou atténué le risque, la CNIL fournit par écrit, dans un délai maximum de 8 semaines à compter de la réception de la demande de consultation, un avis écrit au responsable du traitement et, le cas échéant, au sous-traitant, sous réserve des possibilités d'extension prévues.

La consultation de la CNIL implique de lui communiquer notamment l'analyse d'impact elle-même.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

7 Droit à l'oubli

Le RGPD consacre le droit pour une personne de demander l'effacement de ses données personnelles auprès du responsable du traitement sous réserve de respecter certaines conditions.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

La personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement l'effacement, dans les meilleurs délais, de données personnelles la concernant.

Le responsable du traitement doit effacer ces données personnelles dans les meilleurs délais. Toutefois, ce droit n'est pas général, mais a vocation à ne s'appliquer que pour des motifs limitativement énumérés, ce qui en limite fortement la portée.

Il s'applique lorsque :

- les données personnelles ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées d'une autre manière ;
- la personne concernée retire le consentement sur lequel est fondé le traitement et il n'existe pas d'autre fondement juridique au traitement ;
- la personne concernée s'oppose au traitement et il n'existe pas de motif légitime impérieux pour le traitement ;
- les données personnelles ont fait l'objet d'un traitement illicite ;
- les données personnelles doivent être effacées pour respecter une obligation légale prévue par le droit de l'UE ou par le droit de l'État membre auquel le responsable du traitement est soumis ;
- les données personnelles ont été collectées dans le cadre de l'offre de services de la société de l'information.

Toutes les hypothèses visées supposent que le traitement en cause ne soit pas ou plus conforme au RGPD, ce qui était la formulation générale de la directive 95/46/CE du 24 octobre 1995.

Si on peut se réjouir des précisions apportées et d'une formulation plus affirmée, on constate également que, sur le fond, aucun droit n'est finalement accordé. Au demeurant, la formulation générale de la directive avait pour mérite d'englober tout type de violation, alors que l'énumération précise du RGPD perd cette souplesse au profit de la précision.

Cependant la portée de ce droit à l'oubli est limitée. Lorsqu'il a rendu publiques les données personnelles et qu'il est tenu de les effacer, le responsable du traitement, compte tenu des technologies disponibles et des coûts de mise en œuvre, doit prendre des mesures raisonnables, y compris d'ordre technique, pour informer les tiers qui traitent ces données que la personne concernée a demandé l'effacement.

Les mesures prises pour informer les tiers trouvent donc leur limite, compte tenu du coût et de la difficulté, ce que prévoyait aussi la directive 95/46/CE, en cas d'impossibilité ou d'effort disproportionné. De ce point de vue, la logique des deux textes est identique.

Par ailleurs, des dérogations au droit à l'oubli sont prévues dans la mesure où le traitement est nécessaire :

- à l'exercice du droit à la liberté d'expression et d'information ;
- pour respecter une obligation légale qui requiert le traitement prévu par le droit de l'UE ou par le droit de l'État membre auquel le responsable du traitement est soumis, ou pour exécuter une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ;

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

- pour des motifs d’intérêt public dans le domaine de la santé publique ;
- à des fins archivistiques dans l’intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques ;
- à la constatation, à l’exercice ou à la défense de droits en justice. Ces dispositions viennent donc encore restreindre la portée du droit à l’oubli.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

8 Droit à la portabilité des données personnelles

Le RGPD introduit le nouveau droit à la portabilité qui permet aux personnes de recevoir les données personnelles les concernant et de les transmettre à un autre responsable du traitement. Ce droit vise à accroître la concurrence et à diminuer les coûts.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Le RGPD a créé un droit à la portabilité des données. Désormais, les personnes concernées ont le droit de recevoir les données personnelles les concernant qu'elles ont fournies à un responsable du traitement, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine.

Elles ont aussi le droit de transmettre ces données à un autre responsable du traitement, sans que le responsable du traitement auquel les données personnelles ont été communiquées y fasse obstacle.

Il y a alors transmission des données, lorsque :

- le traitement est fondé sur le consentement ou sur un contrat ;
- le traitement est effectué à l'aide de procédés automatisés.

Lorsque la personne concernée exerce son droit à la portabilité des données, elle a le droit d'obtenir que les données soient transmises directement d'un responsable du traitement à un autre, lorsque cela est techniquement possible.

Par ailleurs, l'exercice du droit à la portabilité s'entend sans préjudice du droit à l'effacement des données.

Ce droit ne s'applique pas au traitement nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement.

Ce droit ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés de tiers.

Ce droit à la portabilité des données est à mettre en lien avec les objectifs du droit de la consommation et de la concurrence. La portabilité des données facilite le changement d'opérateur et de service, ce qui stimule la concurrence.

De ce fait, on espère une baisse des prix au profit des consommateurs. En effet, certaines pratiques courantes des acteurs dominants de l'économie numérique peuvent non seulement porter atteinte à la protection des données personnelles, mais aussi au droit de la concurrence (v. Rapp. Autorité conc., Droit de la concurrence et données, 10 mai 2016).

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

9 Transferts de données hors Union européenne

Le RGPD renforce les exigences en matière de transferts de données vers les pays tiers. Ainsi, il reprend les outils de transferts déjà existants, notamment les règles d'entreprise contraignantes (binding corporate rules ou BCR) ou encore les clauses contractuelles types, tout en affirmant le principe de l'interdiction des transferts vers des pays tiers.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Un transfert, vers un pays tiers ou à une organisation internationale, de données personnelles qui font ou sont destinées à faire l'objet d'un traitement après ce transfert ne peut avoir lieu que si les conditions définies dans le RGPD sont respectées par le responsable du traitement et le sous-traitant.

Transferts fondés sur une décision d'adéquation de la Commission européenne

Un transfert de données personnelles vers un pays tiers ou à une organisation internationale peut avoir lieu, lorsque la Commission a constaté par voie de décision que le pays tiers, un territoire ou un ou plusieurs secteurs déterminés dans ce pays tiers, ou l'organisation internationale en question, assure un niveau de protection adéquat. Un tel transfert ne nécessite pas d'autorisation spécifique.

L'acte d'exécution par lequel la Commission décide d'un niveau de protection adéquat prévoit un mécanisme d'examen périodique, au moins tous les 4 ans, qui prend en compte toutes les évolutions pertinentes dans le pays tiers ou au sein de l'organisation internationale. L'acte d'exécution précise son champ d'application territorial et sectoriel.

La Commission publie au *Journal officiel de l'Union européenne* et sur son site internet une liste des pays tiers, des territoires et des secteurs déterminés dans un pays tiers et des organisations internationales pour lesquels elle a constaté par voie de décision qu'un niveau de protection adéquat est ou n'est plus assuré.

Transferts moyennant des garanties appropriées

Dès lors que le pays destinataire des données ne bénéficie pas d'une décision d'adéquation, le responsable du traitement ou le sous-traitant ne peut transférer des données personnelles vers un pays tiers ou à une organisation internationale que s'il a prévu des garanties appropriées et à la condition que les personnes concernées disposent de droits opposables et de voies de droit effectives.

Garanties appropriées sans autorisation de la CNIL

De telles garanties peuvent être fournies, sans que cela ne nécessite une autorisation particulière de la CNIL, par : un instrument juridiquement contraignant et exécutoire entre les autorités ou organismes publics ; des règles d'entreprise contraignantes ; des clauses types de protection des données adoptées par la Commission ; des clauses types de protection des données adoptées par la CNIL et approuvées par la Commission ; un code de conduite approuvé ou un mécanisme de certification approuvé, assorti de l'engagement contraignant et exécutoire pris par le responsable du traitement ou le sous-traitant dans le pays tiers d'appliquer les garanties appropriées, y compris en ce qui concerne les droits des personnes concernées.

Règles d'entreprises contraignantes

Si les règles d'entreprise contraignantes n'ont pas besoin d'être autorisées par la

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

CNIL, cette dernière peut tout de même les approuver, à condition que :

- ces règles soient juridiquement contraignantes et soient mises en application par toutes les entités concernées du groupe d'entreprises ou du groupe d'entreprises engagées dans une activité économique conjointe, y compris leurs employés ;
- elles confèrent expressément aux personnes concernées des droits opposables en ce qui concerne le traitement de leurs données personnelles.

Ces règles doivent, en outre, préciser un certain nombre d'informations, comme les transferts ou l'ensemble des transferts de données, y compris les catégories de données personnelles, le type de traitement et ses finalités, le type de personnes concernées affectées et le nom du ou des pays tiers en question ; l'application des principes généraux relatifs à la protection des données (notamment la limitation de la finalité, la minimisation des données, la limitation des durées de conservation des données, la qualité des données, la protection des données dès la conception et la protection des données par défaut, la base juridique du traitement, le traitement de catégories particulières de données personnelles, les mesures visant à garantir la sécurité des données), ainsi que les droits des personnes concernées par le traitement.

Garanties appropriées avec autorisation de la CNIL

En outre, sous réserve de l'autorisation de la CNIL, les garanties appropriées peuvent aussi être fournies :

- soit par des clauses contractuelles entre le responsable du traitement ou le sous-traitant et le responsable du traitement, le sous-traitant ou le destinataire des données personnelles dans le pays tiers ou l'organisation internationale ;
- soit par des dispositions à intégrer dans des arrangements administratifs entre les autorités publiques ou les organismes publics qui prévoient des droits opposables et effectifs pour les personnes concernées.

Ces mécanismes de protection, destinés à conférer des garanties appropriées, existaient en pratique et ont été consacrés par le RGPD.

Dérogations pour des situations particulières

En l'absence de décision d'adéquation ou de garanties appropriées, un transfert ou un ensemble de transferts de données personnelles vers un pays tiers ou à une organisation internationale peut tout de même avoir lieu dans les cas suivants :

- la personne concernée a donné son consentement explicite au transfert envisagé, après avoir été informée des risques que ce transfert pouvait comporter pour elle en raison de l'absence de décision d'adéquation et de garanties appropriées ;
- le transfert est nécessaire à l'exécution d'un contrat entre la personne concernée et le responsable du traitement ou à la mise en œuvre de mesures précontractuelles prises à la demande de la personne concernée ;
- le transfert est nécessaire à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat conclu dans l'intérêt de la personne concernée entre le responsable du traitement et

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

une autre personne physique ou morale ;

- le transfert est nécessaire pour des motifs importants d'intérêt public ; le transfert est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense de droits en justice ;
- le transfert est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'autres personnes, lorsque la personne concernée se trouve dans l'incapacité physique ou juridique de donner son consentement ;
- le transfert a lieu au départ d'un registre qui est destiné à fournir des informations au public, mais uniquement dans la mesure où les conditions prévues pour la consultation dans le droit de l'UE ou le droit de l'État membre sont remplies.

Les dérogations ainsi prévues ont naturellement pour effet de vider de leur substance les mécanismes de protection précédemment énoncés. En particulier, les dérogations fondées sur le consentement de la personne concernée ou sur la conclusion d'un contrat sont particulièrement discutables car, outre le fait que l'on peut douter de la pleine compréhension par la personne concernée des risques encourus, la volonté de conclure un contrat, en vue de bénéficier des services proposés par les entreprises de l'économie numérique, risque d'être plus forte que la prudence que l'on pourrait attendre des personnes. Autrement dit, ces dernières ne sont pas nécessairement en mesure d'assurer leur propre protection.

Transfert non répétitif, limité et impérieux

Par ailleurs, même si le transfert ne peut être fondé sur une décision d'adéquation ou des garanties appropriées, telles que précédemment évoquées, et même si le transfert ne bénéficie d'aucun cas de dérogation tel qu'énoncé, un transfert vers un pays tiers ou à une organisation internationale peut néanmoins avoir lieu si ce transfert ne revêt pas de caractère répétitif, ne touche qu'un nombre limité de personnes concernées, est nécessaire aux fins des intérêts légitimes impérieux poursuivis par le responsable du traitement sur lesquels ne prévalent pas les intérêts ou les droits et libertés de la personne concernée. Le responsable du traitement doit en outre avoir évalué toutes les circonstances entourant le transfert de données et offrir des garanties appropriées en ce qui concerne la protection des données personnelles. Le responsable du traitement doit informer la CNIL du transfert et la personne concernée du transfert et des intérêts légitimes impérieux qu'il poursuit.

Remarque : les dérogations sont finalement considérables et corroborées par ce cas qui paraît très spécifique mais qui concerne les transferts isolés de données, susceptibles d'être particulièrement nombreux. On peut aussi douter de la bonne compréhension des enjeux par la personne concernée qui serait ainsi informée du transfert.

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

10 Amendes administratives et sanctions

La violation des dispositions du RGPD fait l'objet d'amendes administratives pouvant s'élever jusqu'à 20 millions d'euros ou jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Amendes administratives

La CNIL veille à ce que les amendes administratives imposées pour des violations du RGPD soient, dans chaque cas, effectives, proportionnées et dissuasives.

Pour juger qu'il y a lieu d'imposer une amende administrative et pour décider de son montant, elle doit notamment tenir compte de la nature, la gravité et la durée de la violation, compte tenu de la nature, de la portée ou de la finalité du traitement concerné, ainsi que du nombre de personnes concernées affectées et le niveau de dommage qu'elles ont subi.

Si un responsable du traitement ou un sous-traitant viole délibérément ou par négligence plusieurs dispositions du RGPD, dans le cadre de la même opération de traitement ou d'opérations de traitement liées, le montant total de l'amende administrative ne peut pas excéder le montant fixé pour la violation la plus grave.

Font l'objet d'amendes administratives pouvant s'élever jusqu'à 10 000 000 € ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu, en cas de violation des dispositions suivantes :

- les obligations incombant au responsable du traitement et au sous-traitant en vertu des articles suivants du RGPD : 8 (conditions applicables au consentement des enfants en ce qui concerne les services de la société de l'information), 11 (traitement ne nécessitant pas l'identification), 25 à 39 (obligations générales, sécurité des données, analyse d'impact et DPO), 42 et 43 (certification) ;
- les obligations incombant à l'organisme de certification ;
- les obligations incombant à l'organisme chargé du suivi des codes de conduite.

Les violations des dispositions suivantes font l'objet d'amendes administratives pouvant s'élever jusqu'à 20 000 000 € ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu :

- les principes de base d'un traitement, y compris les conditions applicables au consentement ;
- les droits dont bénéficient les personnes concernées ;
- les transferts de données personnelles à un destinataire situé dans un pays tiers ou à une organisation internationale ;
- toutes les obligations découlant du droit des États membres adoptées en vertu du chapitre IX du RGPD (dispositions relatives à des dispositions particulières de traitement) ;
- le non-respect d'une injonction, d'une limitation temporaire ou définitive du traitement ou de la suspension des flux de données ordonnée par la CNIL ou le fait de ne pas accorder l'accès au traitement prévu.

Le non-respect d'une injonction émise par la CNIL fait l'objet d'amendes administratives pouvant s'élever jusqu'à 20 000 000 € ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu.

EDITIONS LEGISLATIVES

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

Chaque État membre peut établir les règles déterminant si et dans quelle mesure des amendes administratives peuvent être imposées à des autorités publiques et à des organismes publics établis sur son territoire.

L'exercice, par la CNIL, des pouvoirs de sanction administrative est soumis à des garanties procédurales appropriées, conformément au droit de l'UE et au droit des États membres, y compris un recours juridictionnel effectif et une procédure régulière.

Si le système juridique d'un État membre ne prévoit pas d'amendes administratives, le RGPD peut être appliqué, de telle sorte que l'amende est déterminée par la CNIL et imposée par les juridictions nationales compétentes, tout en veillant à ce que ces voies de droit soient effectives et aient un effet équivalent aux amendes administratives imposées par les autorités de contrôle.

En tout état de cause, les amendes imposées sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des autres sanctions applicables en cas de violations du RGPD, en particulier pour les violations qui ne font pas l'objet des amendes administratives, et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir leur mise en œuvre.

Ces sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Chaque État membre notifie à la Commission européenne les dispositions légales qu'il adopte au plus tard le 25 mai 2018 et, sans tarder, toute modification ultérieure les concernant.

© Copyright Éditions Législatives 2017. Tous droits réservés.

NOUVEAU

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Se mettre en conformité d'ici le 25 mai 2018

Découvrez l'ouvrage « Protection des données personnelles », indispensable à la mise en place du nouveau dispositif.



Rédigé par des experts et praticiens reconnus de la protection des données personnelles.

Un mode d'emploi pour se mettre en conformité avec le RGPD.

Des modèles de nouvelles clauses et documents opérationnels.

Pour toute commande rendez-vous sur **www.editions-legislatives.fr**
ou contactez-nous au **01 40 92 36 36**

EDITIONS LEGISLATIVES

FP2/SDELFPT/DGCL 28/11/2017

Compte rendu de la réunion du groupe de travail préparation des élections professionnelles 2018 dans la FPT
28 novembre 2017

En introduction, M. Brunot rappelle quelques éléments de contexte et de cadrage relatifs au fonctionnement du groupe de travail (GT), dont la réunion s'inscrit dans le processus de concertation lancé par la DGAFP début septembre, pour les trois fonctions publiques, dans la perspective du renouvellement général des instances à la fin de l'année 2018.

Ce GT a vocation à traiter des points spécifiques à la fonction publique territoriale. Les sujets relatifs aux trois fonctions publiques, traités dans le cadre du groupe de travail réuni par la DGAFP, n'ont donc pas vocation à être systématiquement ré-évoqués dans ce cadre.

L'objectif est d'apporter toutes les informations aux différents acteurs pour le bon déroulement du scrutin dans la FPT.

- Lors de chaque séance, quelques thèmes spécifiques seront traités ainsi que les questions qui auront été posées lors de la séance précédente pour y apporter des réponses ;
- Les principaux documents pour la préparation des élections seront diffusés dans ce cadre, notamment les projets de circulaires relatives aux élections qui seront présentés aux membres du groupe de travail avant diffusion ;
- Un espace dédié sera créé sur le site internet de la DGCL pour mettre en ligne et partager de l'information. Une boîte fonctionnelle dédiée aux élections 2018 sera également créée.

Le rôle de la DGCL est de fixer le cadre juridique et d'assurer la remontée des résultats dans la perspective de la constitution du CSFPT et du CCFP. Ce groupe de travail aura donc vocation à évoquer :

- le cadre juridique des élections;
- le dispositif de remontée des résultats ;
- la question de la communication sur cet évènement à l'attention des agents de la fonction publique territoriale.

S'agissant du rythme de réunion, il est envisagé d'organiser une réunion tous les deux mois environ, comme en 2014. Cette première réunion du groupe de travail intervient un peu tardivement par rapport à celle de la DGAFP, l'objectif étant de disposer d'un paysage réglementaire à peu près stabilisé pour pouvoir être présenté. Les prochaines réunions se tiendront donc les 15 février 2018 et 12 avril 2018.

Le GT sera le lieu privilégié de concertation sur les projets de circulaires relatives aux élections. L'objectif en 2018 est que la circulaire relative aux élections qui vient préciser le cadre juridique puisse être diffusée plus tôt dans l'année qu'en 2014 où cela avait été fait en juillet.

I - Les nouveautés du scrutin 2018

a) Elargissement des cas de création des CT et CAP communes

Mme Plumeau rappelle l'élargissement des cas de création de CT et CAP communes depuis les élections de 2014 (cf. fiche n°1 ci-jointe). Elle insiste sur l'importance de ces dispositions notamment pour le recensement des scrutins (« cartographie » des instances) auquel vont procéder, au 1er semestre 2018, les préfectures en lien avec les collectivités. L'enjeu est d'identifier les collectivités et établissements publics où seront mis en place des CT, CAP et CCP communs pour faciliter la collecte des PV par les préfectures et la remontée des résultats, le soir du scrutin.

b) Les CCP

L'autre nouveauté pour 2018 sera l'élection des représentants des agents non-titulaires aux commissions consultatives paritaires (CCP). Après avoir présenté le cadre réglementaire actuel, Mme Plumeau évoque les modifications réglementaires en cours (décret relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale) destinées à faciliter la mise en place de CCP pour les faibles effectifs de contractuels (cf. fiche n°2 ci-jointe).

La CGT demande si pour les collectivités volontairement affiliées, le choix de la collectivité affiliée de confier au CDG le fonctionnement de la CAP conditionne celui qu'elle fera pour la CCP. M. Lescure explique que le choix pour les CAP ne conditionne pas celui qui est réalisé pour les CCP. Pour les élections, elles devront donc l'indiquer explicitement aux représentants des personnels et aux CDG.

c) La représentation équilibrée femmes/hommes

M. Lescure expose les règles relatives au respect par les listes de candidats de la représentation équilibrée, qui constitue également une nouveauté pour le scrutin de 2018. A l'aide d'un tableau d'exemples, il illustre les différents cas de figure pouvant se présenter dans l'établissement de la liste (cf. fiche n°3 ci-jointe).

d) Le projet de décret relatif aux instances de représentation professionnelle

Mme Martin opère un bref rappel du contenu du projet de décret relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale, présenté au CSFPT du 15 novembre 2017 (cf. fiche n°4 ci-jointe).

Enfin, Mme Plumeau indique que deux projets de décret sont en cours d'élaboration, l'un porte sur la répartition des fonctionnaires en groupes hiérarchiques et l'autre sur le vote des assistants socio-éducatifs (ASE) et éducateurs de jeunes enfants (EJE) au regard de leur changement de catégorie au 1er février 2019.

Ces deux derniers textes seront présentés au CSFPT du 20 décembre 2017 et feront l'objet d'une présentation détaillée lors du prochain groupe de travail. L'objectif est de disposer d'un cadre réglementaire stabilisé pour la fin février 2018.

La CGT réitère sa demande de suppression des groupes hiérarchiques. Cette demande sera récurrente tant qu'une explication satisfaisante sur les éventuels obstacles juridiques à cette suppression n'aura pas pu être donnée.

M. Brunot rappelle que cette suppression, qui nécessite une disposition législative n'est pas prévue pour 2018 et que le Gouvernement souhaite, avant de prendre une décision à ce sujet, être éclairé par un avis du Conseil d'Etat sur la possibilité de procéder à une telle suppression et ses conséquences éventuelles. Le Gouvernement réserve donc sa position dans l'attente de l'avis du CE.

La FSU s'interroge sur la nécessité de contrôler les rattachements des contractuels à une catégorie hiérarchique qui sont effectués par les employeurs pour la constitution des CCP.

Le CIG petite couronne et les CDG précisent que le croisement des données recueillies au titre des bilans sociaux et des délibérations créant les emplois de contractuels permettra de vérifier ces « rattachements ». La CGT fait valoir que le tableau des emplois de la collectivité est également une source d'information à ce sujet.

La FSU réitère sa demande de contrôle des listes électorales qui seraient, selon elle, mal réalisées et juge inconcevable que les contractuels fournissent leurs contrats de travail dans le cadre du contrôle des listes de candidats.

II-Calendrier prévisionnel du scrutin 2018

Mme Plumeau rappelle les échéances du calendrier électoral qui est distribué aux participants (calendrier ci-joint).

La CGT souhaiterait que la circulaire précise que la délibération fixant la composition des comités techniques doit faire l'objet d'une négociation, préalablement à son adoption, avec les organisations syndicales.

Avant d'initier le tour de table, M. Brunot rappelle que le calendrier électoral fixe des dates « limites » pour chaque opération à mener mais qu'il est important que la préparation de ces opérations soit démarrée bien en amont de ces dates, afin de faciliter le dialogue social et de respecter la réglementation en matière de date butoir.

III-Tour de table

La FSU soulève deux points, elle souhaiterait tout d'abord disposer du projet de décret relatif aux groupes hiérarchiques le plus rapidement possible. Par ailleurs, elle demande à ce que la circulaire précise que le cumul du vote à l'urne et du vote par correspondance est interdit.

La CGT revient sur la problématique des GIP et plus particulièrement des MDPH. En effet, certains départements ont refusé la mise en place de CT au sein de ces structures malgré le caractère obligatoire de cette disposition.

Mme Plumeau répond qu'il s'agit d'un problème identifié par la DGCL et qui a été signalé auprès de la DGAFP. La solution se situe à un niveau interministériel.

L'ADF propose que le réseau interne des directeurs des MDPH soit utilisé afin de les sensibiliser sur les règles applicables.

La CGT estime qu'il serait opportun d'articuler la campagne de communication relative à la tenue des élections professionnelles avec celle de la CNRACL, les deux scrutins se déroulant aux mêmes dates.

FO demande que le CSFPT puisse être consulté sur les projets de décret communs à plusieurs fonctions publiques, et soumis au CCFP, pour que soient prises en compte les spécificités de la FPT.

L'UNSA souhaite savoir si la circulaire « élections » clarifiera la question des protocoles pré-électoraux. Mme Plumeau répond qu'il s'agit en effet d'un point qui devra être évoqué à l'occasion de la concertation sur son contenu.

La CGT souhaite connaître le dispositif prévu pour faire remonter les difficultés rencontrées ainsi que la position de la DGCL sur le vote électronique.

Mme Plumeau répond qu'une boîte mail fonctionnelle dédiée aux élections sera mise en place. Quant au vote électronique, elle rappelle qu'il est autorisé pour la fonction publique territoriale sans que la DGCL n'ait à avoir de position sur l'opportunité pour chaque collectivité d'y recourir ou non.

La FNCDG précise que plusieurs centres de gestion souhaiteraient recourir au vote électronique. A cet effet, un cahier des charges a été élaboré et est en cours de finalisation. Quelques prestataires potentiels ont été identifiés.

FO demande si un site internet dédié sera ouvert et accessible pour les organisations syndicales.

Mme Plumeau précise qu'il est prévu de mettre en place une page dédiée sur le portail internet collectivites-locales.gouv.fr.

En conclusion, M. Brunot évoque les sujets qui seront abordés lors de la prochaine réunion, la question de la cartographie des instances ainsi que le calendrier prévisionnel des prochaines étapes.

FA-FPT insiste sur l'importance pour les OS d'être associées aux projets de circulaires. L'AMF s'interroge sur les règles applicables en matière d'élections professionnelles pour les communes nouvelles créées au 1er janvier 2018.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale

NOR : *INTB1731505D*

Publics concernés : *agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.*

Objet : *règles relatives à l'organisation des comités techniques, des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur au titre du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique territoriale.*

Notice : *le décret vise à modifier et préciser des règles électorales applicables au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale. La date de publication de la liste électorale est avancée de 30 jours à 60 jours avant le scrutin, ainsi que celle de la liste des agents appelés à voter par correspondance de 20 jours à 30 jours avant le scrutin. Par voie de conséquence, la date limite de rectification de ces listes est également modifiée. Par ailleurs, le nombre minimum de candidats pour l'élection des représentants dans les commissions consultatives paritaires compétentes pour moins de 11 agents est fixé à un.*

Références : *le décret et les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés dans leur version issue de cette modification sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 15 novembre 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 30 novembre 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

CHAPITRE Ier

DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMITÉS TECHNIQUES

Art. 1er. – L'article 1er du décret du 30 mai 1985 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :

1° Après le premier alinéa du II, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au délai mentionné à l'alinéa précédent, en cas d'élection intervenant hors du renouvellement général dans les cas prévus au I de l'article 32, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité technique détermine le nombre de représentants du personnel dans un délai d'au moins dix semaines avant la date du scrutin. » ;

2° Au deuxième alinéa du II, devenu le troisième alinéa, les mots : « Cette délibération » sont remplacés par les mots : « La délibération prévue aux deux alinéas précédents ».

Art. 2. – Au troisième alinéa de l'article 4 du même décret, les mots : « par le président du centre parmi les membres du conseil d'administration issus des collectivités ou d'établissements ayant moins de cinquante agents » sont remplacés par les mots : « par le président du centre parmi les élus issus des collectivités et des établissements

employant moins de cinquante agents affiliés au centre de gestion, après avis des membres du conseil d'administration issus de ces collectivités et établissements, ».

Art. 3. – L'article 8 du même décret est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine. »

Art. 4. – Au second alinéa de l'article 9 du même décret, les mots : « trente jours » sont remplacés par les mots : « soixante jours ».

Art. 5. – Au premier alinéa de l'article 10 du même décret, les mots : « au vingtième jour » sont remplacés par les mots : « au cinquantième jour ».

Art. 6. – L'article 21-3 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au huitième alinéa, les mots : « vingt jours » sont remplacés par les mots : « trente jours » ;

2° Au dernier alinéa, le mot : « quinzième » est remplacé par le mot : « vingt-cinquième ».

Chapitre II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Art. 7. – Au second alinéa de l'article 9 du décret du 17 avril 1989 susvisé, les mots : « trente jours » sont remplacés par les mots : « soixante jours ».

Art. 8. – Au premier alinéa de l'article 10 du même décret, les mots : « au vingtième jour » sont remplacés par les mots : « au cinquantième jour ».

Art. 9. – L'article 16 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au huitième alinéa, les mots : « vingt jours » sont remplacés par les mots : « trente jours » ;

2° Au dernier alinéa, le mot : « quinzième » est remplacé par le mot : « vingt-cinquième ».

Art. 10. – L'article 36 du même décret est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de huit jours aux membres de la commission qui siège alors valablement sans condition de quorum sur le même ordre du jour. »

Chapitre III

DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Art. 11. – L'article 4 du décret du 23 décembre 2016 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :

1° La deuxième ligne du tableau est remplacée par deux lignes ainsi rédigées :

«

Effectif inférieur à 11	1
Effectif au moins égal à 11 et inférieur à 50	2

» ;

2° Le quatrième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il prend en compte ceux qui, à cette date, remplissent les conditions définies à l'article 9. »

Art. 12. – L'article 5 du même décret est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, bénéficie d'un changement de contrat qui le place dans une catégorie supérieure, il continue de siéger dans la catégorie dont il relevait précédemment. »

Art. 13. – Le troisième alinéa de l'article 11 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms, sauf lorsqu'il n'y a qu'un siège de titulaire. »

Art. 14. – L'article 15 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au septième alinéa, les mots : « vingt jours » sont remplacés par les mots : « trente jours » ;

2° Au dernier alinéa, le mot : « quinzième » est remplacé par le mot : « vingt-cinquième ».

Art. 15. – Au dernier alinéa de l'article 17 du même décret, les mots : « dernier alinéa » sont remplacés par les mots : « quatrième alinéa ».

Art. 16. – Après le troisième alinéa de l'article 24 du même décret, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, lorsque le nombre de représentants titulaires du personnel appelés à siéger est inférieur à deux, le suppléant siège avec le titulaire et a voix délibérative.

« Si l'application du précédent alinéa ne permet pas d'avoir un nombre de représentants du personnel pouvant siéger égal à deux, cette représentation est complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les agents contractuels relevant de cette commission consultative paritaire. Dans le cas où le nombre d'agents contractuels ainsi obtenu demeure inférieur à deux, la représentation est complétée ou, le cas échéant, constituée par tirage au sort parmi les représentants du personnel à la commission consultative paritaire de la catégorie immédiatement supérieure. Le tirage au sort est effectué par le président du conseil de discipline. »

Chapitre IV

Dispositions transitoires et finales

Art. 17. – Les dispositions du présent décret sont applicables au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.

Art. 18. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 janvier 2018.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
Gérard Collomb

Le ministre de la cohésion des territoires,
Jacques Mézard

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
Gérald Darmanin

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale

Paris, le

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur

à

Mesdames et Messieurs les préfets des départements
(métropole et DOM)

DOCUMENT DE TRAVAIL 15/09/2018

NOR : INTB18...

OBJET : Représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale (Comités techniques, commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires).

PJ : 3 fiches.

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires a modifié l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article a pour objectif de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidatures présentées lors des élections professionnelles de la fonction publique. Il renvoie à un décret en Conseil d'Etat pour fixer les conditions d'application de cette disposition.

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique met en œuvre cette obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles.

Il modifie les dispositions réglementaires propres à chaque catégorie d'instance de représentation du personnel existante dans chaque versant de la fonction publique.

Il s'agit pour la fonction publique territoriale, des comités techniques[1], des commissions administratives paritaires[2] et des commissions consultatives paritaires[3].

---

[1] Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (décret CT).

La présente note précise les nouvelles règles relatives à la représentation des femmes et des hommes, dans la fonction publique territoriale, applicables lors du dépôt des candidatures puis lors du contrôle de l'éligibilité des candidats, dans la perspective du prochain renouvellement général des mandats des instances de représentation du personnel qui aura lieu le 6 décembre 2018.

1. RAPPEL DES SCRUTINS CONCERNÉS

L'obligation législative de représentation équilibrée porte exclusivement sur les scrutins de liste.

Ainsi, pour la fonction publique territoriale, il s'agit des élections des représentants du personnel ayant vocation à siéger dans les comités techniques (CT), les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP).

En conséquence, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont la composition résulte des élections aux CT, ne sont pas concernés par cette nouvelle obligation.

2. EFFECTIFS PRIS EN COMPTE

Les listes de candidats présentées par les organisations syndicales doivent comprendre un nombre de femmes et un nombre d'hommes correspondant à la part de femmes et à celle d'hommes composant les **effectifs représentés** (c'est-à-dire le corps électoral) au sein de l'instance concernée. **La fiche n°1** en pièce jointe rappelle les effectifs à prendre en compte pour chacune des instances concernées.

Les effectifs pris en compte pour permettre le calcul de la part de femmes et d'hommes, constituent également la base de calcul du nombre de représentants de l'instance, pour les CT, et du nombre de représentants par catégorie (A, B ou C), pour les CAP et les CCP.

Les effectifs sont les électeurs à la date du 1er janvier de l'année du scrutin, **soit le 1er janvier 2018** pour les prochaines élections professionnelles.

3. DATE D'APPRÉCIATION DES EFFECTIFS

Il est nécessaire que les effectifs représentés au sein des instances soient communiqués de façon officielle et suffisamment en amont des élections.

3.1 Principe

La part de femmes et celle d'hommes sont appréciées au vu de la situation des effectifs au 1er janvier de l'année de l'élection.

---

[2] Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (décret CAP).

[3] Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale (décret CCP).

DOCUMENT DE TRAVAIL 13/02/2018

Le principe est que la part de femmes et celle d'hommes auront bien été « figées » à la date du 1er janvier, en vue de l'élection prévue en décembre de la même année.

En conséquence, la photographie qui résultera de l'observation faite au 1er janvier ne sera pas remise en question, quel que soit le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales, hormis l'exception prévue au 3-2 ci-dessous.

3.2 Exception

Si entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année de l'élection, une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein du CT, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et déterminées au plus tard 4 mois avant le scrutin (art. 1er du décret CT).

De même, en cas de réorganisation des services ou de modification statutaire entraînant une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein de la CAP ou de la CCP, les parts de femmes et d'hommes sont appréciés et déterminés au plus tard 4 mois avant le scrutin (art. 2 du décret CAP et art. 4 du décret CCP).

[3.3 Le cas spécifique des assistants socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs de jeunes enfants (EJE).

Un projet de décret présenté au CSFPT des 20 décembre 2017 et 14 février 2018 prévoit que les ASE et EJE, qui relèveront de la catégorie A à compter du 1er février 2019, sont, de manière anticipée, électeurs et éligibles aux élections des CAP de catégorie A lors du prochain renouvellement général des élections professionnelles, en décembre 2018.

Dans ces conditions, au 1er janvier 2018, les effectifs des ASE et des EJE, doivent être comptabilisés dans les effectifs de la catégorie A pour la mise en œuvre de l'obligation de représentation équilibrée, et non pas dans les effectifs de la catégorie B.

Ce dispositif spécifique n'entre pas dans le cadre de l'exception citée au 3.2 qui conduit à prendre en compte les effectifs de référence à une autre date que le 1er janvier de l'année de l'élection.]

4. COMMUNICATION DES INFORMATIONS RELATIVES AUX EFFECTIFS ET A LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES

L'autorité territoriale fait connaître, dans les meilleurs délais possibles, au personnel ainsi qu'aux partenaires sociaux concernés, les chiffres relatifs aux effectifs (nombre de femmes, nombre d'hommes et pourcentage de chaque genre), tels qu'ils ressortent de la photographie effectuée au 1er janvier de l'année de l'élection.

Il est recommandé de l'afficher dans les locaux du service accessibles au personnel et sur le site intranet du service.

Les pourcentages de femmes et d'hommes dans les effectifs pris en compte sont indiqués avec deux chiffres après la virgule.

Sauf modification intervenant dans les conditions rappelées au 3-2 de la présente note, ces pourcentages devront être communiqués au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, soit **au plus tard le 6 juin 2018,** pour les élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Il est également recommandé de communiquer cette information en même temps que celle relative au nombre de représentants du personnel par instance.

L'information donnée au plus tôt permettra aux organisations syndicales concernées de préparer leurs listes de candidats.

La fiche n°2 en pièce jointe vient préciser le contenu et la date limite de communication, ainsi que la forme quand les dispositions réglementaires le prévoient, des décisions relatives au nombre de représentants du personnel au sein de l'instance ainsi que la part de femmes et d'hommes des effectifs pris en compte, sous forme de pourcentage.

Il est rappelé que les informations que l'autorité territoriale doit délivrer aux organisations syndicales, indiquant le nombre de femmes et d'hommes ainsi que le nombre de sièges des représentants et qui doivent être publiées au plus tard six mois avant la date du scrutin, sont établies à partir de l'effectif en vigueur au 1er janvier de la même année (article 1er du décret CT et article 2 du décret CAP, y compris pour les ASE et les EJE en catégorie A)

5. PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS

5.1 COMPOSITION

Pour chaque liste, le pourcentage de femmes et d'hommes publié dans les conditions rappelées dans la fiche n°2 est appliqué **à l'ensemble des candidats inscrits sur la liste (titulaires et suppléants).**

A cet égard, il est fortement recommandé de communiquer aux organisations syndicales un tableau récapitulant, selon le nombre de représentants fixé pour l'instance et le pourcentage de femmes et d'hommes, les possibilités de candidats femmes et hommes pour les listes complètes, incomplètes et excédentaires.

La fiche n°3 en pièce jointe donne un exemple de tableau. Un tableau classeur Excel appliquant les formules de calcul est également disponible sur le site intranet de la DGCL.

S'agissant des CAP, il est rappelé que le pourcentage de la part des femmes et des hommes ne s'applique pas au sein de chaque groupe hiérarchique mais bien **à l'ensemble de la liste des candidats pour la CAP d'une catégorie concernée.**

Lorsque le calcul des parts n'aboutit pas à un nombre entier, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Chaque liste déposée mentionne les noms, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et le nombre d'hommes qui y figurent.

5.2 CONSÉQUENCES DE L'INÉLIGIBILITÉ D'UN CANDIDAT SUR LE RESPECT DE L'OBLIGATION DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE

Un candidat inéligible est remplacé par un candidat de même sexe ou non dès lors que les parts de femmes et d'hommes sur l'ensemble des candidats sont respectées, dans la limite permise, le cas échéant, par le choix de l'arrondi.

A l'occasion de cette désignation, le délégué[4] de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste.

[4]Le délégué de liste est la personne, candidate ou non, désignée par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales. (Art. 12 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 / Art. 12 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 / Art.11 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016).

A l'issue des délais de contrôle, et dans le cas où un candidat inéligible n'a pas pu être remplacé, la proportion de femmes et d'hommes doit être respectée sur la totalité des candidats restant sur la liste dans la mesure où cette liste répond aux conditions générales de recevabilité des listes rappelées ci-dessus.

A défaut de respecter la proportion d'hommes et de femmes sur la totalité des candidats restant sur la liste à l'issue des délais de contrôle, l'ensemble de la liste sera irrecevable.

6. MENTIONS A FAIRE FIGURER DANS LES PROCÈS –VERBAUX DES SCRUTINS

A l'issue des différents scrutins, les procès-verbaux feront apparaître un récapitulatif mentionnant le nombre de femmes et celui d'hommes ayant été élus, par organisation syndicale.

***

Trois fiches ci-jointes rappellent et précisent ces dispositions. En complément, un tableau de classeur Excel modélisant les formules mathématiques à appliquer pour les calculs des parts de femmes et d'hommes sera mis en ligne sur le site internet : https://www.collectivites-locales.gouv.fr au sein de la rubrique dédiée à la fonction publique territoriale.

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées, vous pouvez contacter le bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux à la direction générale des collectivités locales (dgcl-elections-fpt@interieur.gouv.fr).

DOCUMENT DE TRAVAIL 15/02/2018

FICHE N°1 : Effectifs à prendre en compte pour le calcul du nombre de représentants et de la part Femmes/Hommes

Comité technique

Art.1er du décret n°85-565 du 30 mai 1985

- **les fonctionnaires titulaires :**
  - en activité, en congé parental ou en congé de présence parentale
  - accueillis en détachement,
  - mis à disposition auprès de la collectivité ou de l'établissement,
  - mis à disposition d'un GIP ou d'une autorité publique indépendante
- **les stagiaires** :
  - en activité, en congé parental, en congé de présence parentale
- **les agents contractuels de droit public ou les agents de droit privé :**
  - CDI,
  - CDD de 6 mois,
  - CDD reconduit depuis 6 mois,
  - exercant leurs fonctions,
  - en congé rémunéré,
  - en congé parental ou en congé de présence parentale

Commission administrative paritaire

Art.2 du décret n°89-229 du 17 avril 1989

- **Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet :**
  - en activité (y compris mise à disposition -collectivité d'origine),
  - en congé parental ou en congé de présence parentale,
  - en position de détachement,
  - dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la CAP.

Commission consultative paritaire

Art.4 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016

- **Les agents contractuels de droit public titulaires :**
  - d'un CDI
  - d'un CDD de 6 mois ou plus ou reconduit depuis 6 mois au moins
- **Les agents contractuels doivent :**
  - exercer leurs fonctions ou,
  - être en congé rémunéré ou,
  - être en congé parental ou en congé de présence parentale.

Fiche n°2 :
Délibération ou décisions de l'autorité territoriale liées aux effectifs

Rappel des principales mentions devant figurer dans les décisions relatives au nombre de représentants du personnel au sein de l'instance et à la part des femmes et des hommes	Date limite de communication des informations (au plus tard)
COMITE TECHNIQUE (articles 1er du décret du 30 mai 1985) :	
❶ nombre de représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres du CT (délibération) ❷ pourcentage respectif des femmes et des hommes	⇨ ❶ et ❷ au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, selon chiffres du 1er janvier précédent (ou exceptionnellement au plus tard 4 mois avant, si une réorganisation des services intervient au 1er semestre) En pratique, il est recommandé de délibérer et de communiquer les informations ❶ et ❷ en même temps.
COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (article 2 du décret du 17 avril 1989) :	
❶ nombre de sièges par catégorie, subdivisé selon les groupes hiérarchiques en fonction des effectifs ❷ pourcentages respectifs de femmes et d'hommes NB : la part de F et d'H s'apprécie sur la totalité de la catégorie et non pas par groupe hiérarchique	⇨ ❶ et ❷ au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, selon chiffres du 1er janvier précédent (ou exceptionnellement au plus tard 4 mois avant si une réorganisation des services ou une modification statutaire entraînant une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au cours du 1er semestre, le permet) En pratique, il est recommandé de communiquer les informations ❶ et ❷ en même temps.
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (article 4 du décret du 23 décembre 2016)	
❶ nombre de sièges par catégorie en fonction des effectifs ❷ pourcentages respectifs de femmes et d'hommes	❶ et ❷ au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, selon chiffres du 1er janvier précédent (ou exceptionnellement au plus tard 4 mois avant si une réorganisation des services ou une modification statutaire entraînant une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au cours du 1er semestre, le permet) En pratique, il est recommandé de communiquer les informations ❶ et ❷ en même temps.

Fiche n°3 Exemple de répartition F/H
pour les listes incomplètes/complètes /excédentaires

Exemple d'un comité technique composé de 6 représentants titulaires et de 6 représentants suppléants du personnel avec 66% de femmes dans l'effectif au 1er janvier de l'année N

Caractéristique de la liste (titulaires et suppléants)	nombre de candidats (titulaires et suppléants) sur la liste (Y)	pourcentage de femmes (P)	Calcul de la part de femmes (Y*P)	Options d'arrondi du résultat de la part	Combinaisons possible de liste F-H	
					Nb Femmes	Nb Hommes
incomplète (minimum = 8)	8	66,00%	5,28	Inférieur	5	3
				Supérieur	6	2
	10	66,00%	6,6	Inférieur	6	4
				Supérieur	7	3
complète	**12**	66,00%	7,92	Inférieur	7	5
				Supérieur	8	4
excédentaire	14	66,00%	9,24	Inférieur	9	5
				Supérieur	10	4
	16	66,00%	10,56	Inférieur	10	6
				Supérieur	11	5
	18	66,00%	11,88	Inférieur	11	7
				Supérieur	12	6
	20	66,00%	13,2	Inférieur	13	7
				Supérieur	14	6
	22	66,00%	14,52	Inférieur	14	8
				Supérieur	15	7
	24	66,00%	15,84	Inférieur	15	9
				Supérieur	16	8

DGCL/FP2 15/02/2018

CALENDRIER PREVISIONNEL DES OPERATIONS ELECTORALES 2018 DANS LA FPT

Etapes procédurales	Dates prévisionnelles	Base juridique
Détermination des effectifs à prendre en compte pour la composition des CT, CAP et des CCP, ainsi que les parts respectives des femmes et des hommes.	**Par référence au 1er janvier 2018** (par référence à la date du 1er janvier de l'année de l'élection)	II de l'art.1er du décret n°85-565 Avant dernier alinéa de l'art. 2 du décret n°89-229 Art.4 du décret n°2016-1858
Information des centres de gestion des effectifs employés pour les CAP par les collectivités et établissements publics affiliés	**Au plus tard le 15 janvier 2018**	Avant dernier alinéa de l'art. 2 du décret 89-229
Délibération fixant la composition du CT à communiquer immédiatement aux organisations syndicales Communication aux organisations syndicales des effectifs hommes femmes pour la constitution de la CAP, du CT et de la CCP	**Au plus tard le 6 juin 2018** (au moins 6 mois avant la date du scrutin)	II de l'art.1er du décret n°85-565 Avant dernier alinéa de l'art. 2 du décret n°89-229 Art.4 du décret n°2016-1858
Date limite de publicité de la liste électorale	**Au plus tard le 7 octobre 2018** (60 jours au moins avant la date du scrutin)	Art.9 du décret n°85-565 Art.9 du décret n°89-229 Art.6 du décret n°2016-1858
Date limite de dépôt des candidatures	**Au plus tard le 25 octobre 2018** (au moins 6 semaines avant la date du scrutin)	Art.12 du décret n°85-565 Art.12 du décret n°89-229 Art.11 du décret n°2016-1858
Affichage des listes de candidats	**Au plus tard le 27 octobre 2018** (au plus tard le 2ème jour suivant la date limite de dépôt des listes)	Avant-dernier alinéa de l'art.13 du décret n°85-565 Avant-dernier alinéa de l'art.13 du décret n°89-229 Avant-dernier alinéa de l'art.12 du décret n°2016-1858
Affichage de la liste des agents admis à voter par correspondance	**Au plus tard le 6 novembre 2018** (au plus tard le 30ème jour avant la date des élections)	Art.21-3 du décret n°85-565 Art. 16 du décret n°89-229 Art. 15 du décret n°2016-1858
Date limite d'envoi des instruments de vote (*vote par correspondance*)	**Au plus tard le 26 novembre 2018** (au plus tard le 10ème jour précédant la date du scrutin)	Art.21-6 du décret n°85-565 Art.19 du décret n°89-229 Art.6 du décret n°2016-1858
Date prévisionnelle du scrutin et du dépouillement	**6 décembre 2018**	Arrêté du ……. *Lettre des ministres du 5 janvier 2018*

DOCUMENT DE TRAVAIL

Textes de référence :

- Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

FICHE n°1 : CAP ET CT COMMUNS

A l'occasion des discussions sur la loi NOTRe du 7 août 2015, deux amendements ont été adoptés modifiant les articles 28 et 32 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 pour étendre les conditions dans lesquelles peuvent être créés des CAP ou CT communs.

Pour les CAP

La rédaction antérieure à 2015 de l'article 28 sur les CAP ne prévoyait des CAP communes qu'entre une collectivité et ses établissements publics (exemple type : commune et son CCAS).

La rédaction de cet article a été complétée pour prévoir des CAP communes entre un EPCI, (tout ou partie de) ses communes membres et leurs établissements publics, par délibérations concordantes spécifiant auprès de quelle collectivité ou établissement est placée la CAP commune.

Cette possibilité nécessite toutefois que toutes les entités incluses dans la CAP commune ne soient pas obligatoirement affilées au CDG, la CAP du CDG faisant déjà office, par nature, de CAP commune pour les affiliés.

Lorsqu'une collectivité est volontairement affiliée à un CDG en lui confiant le fonctionnement de sa CAP, elle peut rejoindre la CAP commune, sa délibération confiant alors le fonctionnement de sa CAP à la nouvelle instance.

Pour les CT

Un CT commun pouvait être créé entre :

-une collectivité et ses établissements publics

-une CC, CA, CU, métropole et tout ou partie des communes membres

-un EPCI et son CIAS et les communes membres

Le dernier a été étendu pour être remplacé par :

-un EPCI, son CIAS, les communes membres et leurs établissements publics.

Tous ces cas de figure nécessitent toutefois que le CT commun couvre au moins 50 agents.

A noter : contrairement aux CAP communes, le fait qu'une collectivité ou un établissement relève du CDG pour son CT ne le prive pas du droit d'adhérer à un CT commun. Dans ce cas, il ne relèvera plus du CT du CDG.

FICHE n°2 : COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

A la suite de la modification des dispositions de l'article 136 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 relatives aux CCP par la loi « Déontologie » du 20 avril 2016, notamment pour étendre le champ de couverture des agents contractuels en relevant, le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 a fixé le cadre règlementaire de cette nouvelle instance dans la FPT, dont l'élection des représentants aura lieu pour la première fois lors du renouvellement général des instances en décembre 2018.

Organisation :

1 CCP par catégorie (A, B, C) – pas de groupe hiérarchique au sein de chaque catégorie

Rattachement au CDG dans les mêmes conditions que pour les CAP (soit en fonction du nombre de fonctionnaires – 350 - et non du nombre de contractuels). Mêmes possibilités de créer des CCP communes que des CAP communes (que si toutes les entités concernées ne sont pas affiliées au CDG).

Composition :

Effectifs contractuels appréciés au 1er janvier 2018 pour déterminer le nombre de sièges par catégorie et la part respective des femmes et des hommes des listes de candidats.

Nombre fixe de sièges en fonction du nombre d'agents, par catégorie (de 1 minimum – avec la modification en cours du décret lorsqu'il y a moins de 11 agents - à 8 maximum - pour au moins 1 000 agents).

Election :

Electeurs : contractuels de droit public (CDI et CDD de 6 mois ou reconduit depuis 6 mois). Les emplois aidés ne relèvent donc pas des CCP (alors qu'ils sont électeurs au CT).

Dépôt des candidatures dans les mêmes conditions de délais que les autres scrutins (6 semaines avant la date des élections). Respect des parts F/H.

Listes incomplètes possibles avec la moitié (avec la modification en cours du décret) des titulaires et suppléants contre un minimum de 2/3 pour les autres scrutins (CAP et CT) compte tenu des difficultés prévisibles de constitution des listes de candidats.

Rappel des cas de saisine (pour mémoire)

Licenciement

Discipline

Entretien professionnel (révision du CR), temps partiel (refus), télétravail (refus), formation (si 2ème refus)

FICHE n°3 : LISTES EQUILIBREES

L'article 47 de la loi « Déontologie » du 20 avril 2016 a modifié l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 (statut général) pour y insérer un II qui dispose que « *Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales,* ***les listes de candidats*** *aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.* »

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 en a fixé le cadre réglementaire.

Scrutins concernés : tous les scrutins de liste (en FPT : CAP, CCP, CT). En conséquence, les nominations au sein des CHSCT, issues des résultats des élections au CT, ne sont pas concernées.

Les **effectifs pris en compte** sont ceux constatés au 1er janvier 2018 (« photo »). Ils doivent être communiqués le plus tôt possible aux OS, et au plus tard le 6 juin (6 mois avant le scrutin). Cette « photo » sert à la fois à déterminer le nombre de sièges pour les représentants du personnel de chaque instance (CAP, CCP, CT) ainsi que la part respective F/H. Cette part sera figée à cette date du 1er janvier (sauf si « réorganisation des services » dans les six premiers mois de 2018) et s'appliquera le jour du scrutin, sans nouvelle évaluation des parts F/H à cette date.

Modalité de présentation des listes de candidats. Pour chaque liste de candidats, la part respective de femmes et d'hommes est appliquée à l'ensemble des candidats, titulaires et suppléants, pour l'ensemble de l'instance (donc, pour les CAP, pour l'ensemble de la catégorie et pas par groupe hiérarchique). Lorsque le calcul des parts n'aboutit pas à un nombre entier, l'OS procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur [exemple : si 10 candidats, avec 58 % de femmes et 42 % d'hommes. On arrive à un résultat de 5,8 et de 4,2 : les listes complètes pourront donc comprendre 6 femmes et 4 hommes ou 5 femmes et 5 hommes. Ces mêmes modalités d'appliquent en cas de liste incomplète ou en cas de candidatures excédentaires (cf tableau joint en exemple).

En cas d'inéligibilité d'un candidat, celui-ci peut être remplacé par un candidat du même sexe ou d'un autre sexe si la part respective F/H est respectée après ce remplacement. [dans l'exemple ci-dessus, si 6 F et 4 H candidats, si une femme est inéligible, elle pourra être remplacée par une autre femme, maintenant la répartition à 6 – 4 ou par un homme, passant à 5- 5. En revanche, si même répartition 6 F – 4 H, si l'un des 4 hommes est inéligible, il ne pourra être remplacé que par un autre homme, gardant la répartition 6-4, car autrement la répartition passerait à 7 F - 3 H et ne serait plus conforme] A l'occasion de cette désignation, l'ordre de la liste des candidats peut être modifié.

A l'issue des délais de contrôle, si un candidat inéligible n'a pas pu être remplacé, la liste ne sera valable que si la part F/H est respectée dans ce nouveau contexte, c'est-à-dire en fonction du nombre de candidats restants, et si le nombre minimal de candidats est atteint (2/3 pour CAP et CT, 1/2 pour CCP).

A l'instar de la FPE, une circulaire avec des exemples concrets sera diffusée prochainement pour la FPT.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CAHIER DES CHARGES

GROUPEMENT DE COMMANDES DES CENTRES DE GESTION RELATIF À L'ORGANISATION MATERIELLE ET TECHNIQUE DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 PAR VOTE PAR CORRESPONDANCE

SOMMAIRE

1 Préambule....3
1.1 Présentation générale des Centres de Gestion....3
1.2 La compétence des Centres de Gestion en matière d'élections professionnelles....4
2 L'expression du besoin....5
2.1 Contexte et règlementation des élections professionnelles....5
2.2 Nature des prestations attendues....5
2.3 Description générale des élections professionnelles....5
2.3.1 Nature des élections....6
2.3.2 Mode de scrutin....7
2.3.3 Période des élections....7
2.3.4 Votants....7
3 Fonctionnalités attendues du système de vote par correspondance....7
3.1 Etapes du vote par correspondance....7
3.2 Préparation des élections....9
3.2.1 Mise à disposition d'une plateforme....9
3.2.2 Constitution des listes électorales....9
3.2.3 Etablissement des listes des candidats et des professions de foi....10
3.2.4 Constitution du matériel de vote par correspondance....10
3.2.5 Institution des bureaux de vote....13
3.2.6 Tests préalables....13
3.3 Prestations suivant la fin des opérations de vote....13
3.3.1 Comptabilisation des suffrages....13
3.3.2 Rédaction d'un procès-verbal de résultats des élections....14
3.3.3 Gestion des risques....14
3.3.4 Attribution des sièges par scrutin....14
3.3.5 Reporting....16
3.3.6 Conditions d'exécution et pénalités....16
4 Planning prévisionnel des principales étapes du processus électoral et délais légaux....17

Préalable : le cahier des charges doit être élaboré après la délibération prise après avis du CT et après consultation des organisations syndicales sur les protocoles préélectoraux.

1 Préambule

1.1 Présentation générale des Centres de Gestion

Les Centres de Gestion sont des établissements publics à caractère administratif gérés par des employeurs territoriaux. Il en existe un par département à l'exception de la Petite Couronne et de la Grande Couronne en Région parisienne qui sont organisés en Centres Interdépartementaux de Gestion.

Ils sont dirigés par un conseil d'administration composé d'élus des collectivités territoriales et établissements affiliés. L'affiliation est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics dont l'effectif est inférieur à 350 agents. Elle est volontaire pour les autres collectivités territoriales et établissements publics locaux. Pour les collectivités non affiliées, celles-ci peuvent bénéficier de missions exercées par le Centre de gestion par la voie de conventions.

Les Centres de Gestion assument des missions relatives au recrutement et à la gestion de certaines catégories d'agents territoriaux. Certaines sont assumées à titre obligatoire, d'autres à titre facultatif. Elles sont exercées, soit au profit des communes et établissements affiliés, soit pour l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non.

Les Principales missions des Centres de Gestion bénéficiant aux communes et établissements affiliés sont:

- L'organisation des concours et examens professionnels des catégories A, B et C et l'établissement des listes d'aptitude ;
- La publicité des tableaux d'avancement ;
- Le fonctionnement des CAP et des conseils de discipline ;
- Le secrétariat des commissions de réforme ;
- Le secrétariat des comités médicaux ;
- Le fonctionnement des comités techniques ;
- Le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires ;
- Le calcul du crédit du temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit ;
- Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire ;
- Une assistance juridique statutaire ;
- Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraites

Les missions exercées par les Centres de Gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements publics concernent:

- La publicité des créations, vacances d'emplois de catégorie A, B et C ;
- La publicité des listes d'aptitude ;
- La prise en charge des fonctionnaires des catégories A, B et C momentanément privés d'emplois ;
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Le fonctionnement des conseils de discipline de recours ;
- L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité

1.2 La compétence des Centres de Gestion en matière d'élections professionnelles

Il est créé un CT dans chaque collectivité ou établissement qui emploie plus de 50 agents (titulaires, stagiaires et contractuels). Le CT est placé auprès du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements qui n'atteignent pas ce seuil. En dessous de ce seuil, c'est le CT placé auprès du Centre de Gestion qui exerce les compétences dévolues au CHSCT. Le personnel du Centre de Gestion, même si l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 50 agents, relève de ce comité technique y compris lorsqu'il exerce les missions d'un CHSCT. Il n'y a pas création de CHSCT au niveau du Centre de Gestion. C'est le Comité Technique qui en exerce les missions ce qui implique que les deux instances siègent dans la même composition.

Le nombre de représentants du personnel pour le CHSCT est fixé par l'organe délibérant. La délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales représentées au Comité Technique.

Il existe une CAP pour chaque catégorie hiérarchique de fonctionnaires (A, B et C). La CAP est placé auprès des Centres de Gestion pour les collectivités et établissements affilés (collectivités et établissements qui emploient moins de 350 fonctionnaires et stagiaires ou affiliées volontairement pour les collectivités et établissements qui emploient plus de 350 agents fonctionnaires et stagiaires).

Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale en 2018. Une CCP est établie pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels. Les CCP ainsi que leur formation en conseil de discipline seront créés par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées.

Pour indication, le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales aux CAP du ressort de chaque CDG a été transmis à la FNCDG par chaque Centre. Le cumul du nombre d'électeurs inscrits correspond à 730 305 fonctionnaires

Pour les CCP, le nombre de contractuels électeurs, au vu des bilans sociaux, représenterait environ 10 à 20 % des fonctionnaires.

2 L'expression du besoin

2.1 Contexte et réglementation des élections professionnelles

Les élections professionnelles de 2018 consisteront en l'élection de nouveaux représentants du personnel qui siégeront aux instances de chaque Centre de Gestion: le Comité Technique (CT), les Commissions Consultatives Paritaires et les Commissions Administratives Paritaires (CAP). Elles se tiendront le 6 décembre 2018.

L'organisation de ces élections est encadrée par les dispositions législatives et réglementaires suivantes :
- le code électoral, notamment ses articles L5, L6 et L60 à L64 ;
- la Loi n°78-17 du 6 juillet 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés
- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

2.2 Nature des prestations attendues

L'élection des représentants du personnel devra se faire de manière identique pour l'ensemble des Centres de Gestion.

Pour ce faire, l'élection des représentants du personnel se fera par le biais d'un système de vote par correspondance. Le vote par correspondance devra se faire par utilisation de codes barre sur les bulletins de vote, correspondant à la liste de candidats choisie ou à un vote blanc.

2.3 Description générale des élections professionnelles

Ces élections concernent sept (7) scrutins :

- l'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) réparties en trois catégories A, B et C :
  - CAP "A",
  - CAP "B",
  - CAP "C".

- l'élection des représentants du personnel pour le comité technique (CT).

- l'élection des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP) réparties en trois catégories A, B et C :
  - CCP "A",
  - CCP "B",
  - CCP "C".

2.3.1 Nature des élections

Les élections organisées par le Centre de Gestion permettront d'élire les représentants du personnel appelés à siéger aux différentes instances relevant de la compétence du Centre de Gestion.

a) Le Comité Technique

Le Comité Technique est compétent sur toute mesure susceptible d'entraîner des modifications ou des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement des services des collectivités et sur toute question touchant aux conditions de travail des agents.

Pour le CT, le nombre de représentants du personnel est fixé par l'organe délibérant dans une fourchette de 3 à 15 représentants qui dépend de l'effectif des agents au 1er janvier 2018 et relevant du CT.

Effectifs au 1er janvier 2018	Nombre de représentants
•50 et < 350	3 à 4
• 350 et < 1 000	4 à 6
• 1 000 et < 2 000	5 à 8
• 2 000	7 à 15

b) La Commission Administrative Paritaire

Les CAP sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative du fonctionnaire territorial titulaire ou stagiaire.
Selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP, le nombre de représentants titulaires du personnel à cette commission est le suivant :

- Lorsque l'effectif est inférieur à 40 : 3 représentants dont un relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Lorsque l'effectif est au moins égal à 40 et inférieur à 250 : 4 représentants dont un relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Lorsque l'effectif est au moins égal à 250 et inférieur à 500 : 5 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Lorsque l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750 : 6 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;

- Ä Lorsque l'effectif est au moins égal à 750 et inférieur à 1 000 : 7 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Ä Lorsque l'effectif est au moins égal à 1 000 : 8 représentants dont 3 relevant du groupe hiérarchique supérieur.

c) La Commission Consultative Paritaire

Les CCP sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative des agents contractuels.

Pour la CCP, le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en proportion de l'effectif des agents contractuels relevant de chaque catégorie, par tranches fixées selon le tableau suivant. L'effectif des agents contractuels est apprécié au 1er janvier 2018.

Effectif d'agents contractuels rattachés à chaque catégorie	Nombre de représentants titulaires
<11	1
• 11 et < 50	2
• 50 et < 100	3
•100 et 250 <	4
• 250 et 500 <	5
• 500 et 750 <	6
• 750 et 1 000<	7
• 1 000	8

2.3.2 Mode de scrutin

Les scrutins des CT, CAP et CCP se déroulent au suffrage direct par un scrutin de liste à un tour, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

2.3.3 Période des élections

Les élections des représentants du personnel se dérouleront par vote par correspondance, du XXX 8h (date d'envoi des matériels de vote par correspondance), au XXXX (date de clôture du scrutin).

2.3.4 Votants

Les conditions d'inscription sur les listes électorales sont celles définies par les textes règlementaires :

- conditions pour les électeurs au CT définies à l'article 8 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 susvisé.
- conditions pour les électeurs aux CAP définies à l'article 8 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 susvisé.
- conditions pour les électeurs à la CCP définies à l'article 9 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 susvisé.

Le nombre d'électeurs n'est pas encore définitif puisque les élections se basent sur le nombre d'agents au 1er janvier de l'année du scrutin, soit au 1er janvier 2018.

Les électeurs pourront participer à l'ensemble des élections dont ils détiennent les droits de vote, certains électeurs remplissant uniquement les conditions pour voter au CT, les autres électeurs remplissant les conditions pour voter au CT et à la CAP de leur catégorie ou au CT et à la CCP de leur catégorie.

3 Fonctionnalités attendues du système de vote par correspondance

3.1 Etapes du vote par correspondance

La conception et l'envoi du matériel de vote par correspondance sont assurés par le prestataire.

- la fourniture, l'impression et la préparation informatique des bulletins de vote avec un code barre correspondant à la liste,
- la fourniture, l'impression (recto verso) et la préparation informatique des enveloppes extérieures de vote préaffranchies avec un encart de couleur différent pour chaque scrutin,
- la fourniture des enveloppes de vote en autant de couleurs que de scrutin (format 90x140mm) et de la couleur correspondante à l'encart de l'enveloppe extérieure,
- l'impression de professions de foi au format (A4),
- l'impression de la notice de vote (A4),
- la fourniture des enveloppes personnalisées (logo, adresse du CDG…) contenant le matériel de vote à destination des électeurs.
- l'adressage et la mise sous pli de tout le matériel supra,
- la transmission postale à l'adresse des électeurs ou à l'adresse des collectivités en relation avec La Poste,
- le jour du scrutin, les opérations d'émargement et de dépouillement automatisées.

L'envoi du matériel aux électeurs se fera par deux moyens possibles, soit:

- au domicile des électeurs, le Centre de Gestion ayant fourni les adresses au prestataire en charge de l'envoi
- aux collectivités, charge à elles de transmettre les courriers aux agents.

Les modalités de conception et d'envoi du matériel de vote au domicile des électeurs votant par correspondance ou aux collectivités en charge de les transmettre aux électeurs devront être détaillées par le prestataire. Un modèle de kit de vote par correspondance sera à fournir par le prestataire.

Le Centre de Gestion fournit les adresses du domicile ou de la collectivité des électeurs au prestataire selon l'option choisie.

Le matériel de vote suivant sera à envoyer par courrier confidentiel au domicile de chaque électeur ou aux collectivités selon l'option choisie : listes des

candidats, professions de foi, bulletins de vote avec code barre, enveloppes de vote, enveloppes extérieures et notice d'utilisation.

L'envoi du matériel de vote aux électeurs devra être constitué conformément aux prescriptions précisées dans le présent cahier des charges et respecter les délais légaux (article 21-6 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 et article 19 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 susvisés), soit le 10ème jour au plus tard précédant la date de début de la période électorale : le XXX 2018.

Le prestataire devra pouvoir attester par tous moyens qu'un envoi postal a bien été effectué dans les délais imposés (exemple: bordereau de dépôt postal).

La collectivité destinataire devra être en mesure de fournir au Centre de Gestion une attestation de distribution des courriers aux agents.

Le scénario de vote par correspondance comporte les étapes suivantes, pour chacun des scrutins :
- le bulletin de vote avec un code barre correspondant à la liste des candidats retenue ou un vote blanc est inséré dans l'enveloppe de vote de la couleur du scrutin ; elle ne doit comporter aucune mention ni signe distinctif.
- L'enveloppe de vote est insérée dans l'enveloppe préaffranchie au tarif prioritaire de la couleur correspondant au scrutin.
- L'enveloppe préaffranchie est directement postée par l'électeur. Un même électeur aura potentiellement deux enveloppes à renvoyer.

Les électeurs votant par correspondance auront la possibilité de voter de la date d'envoi du matériel électoral jusqu'au XXX afin que les services postaux soient en mesure de prendre en charge les enveloppes et qu'elles soient ainsi réceptionnées le XXX, heure de clôture des opérations de vote par correspondance. Le Centre de Gestion procédera le XXX à la réception et au comptage des bulletins avant dépouillement.

Les enveloppes seront conservées scellées dans une boîte postale prévue à cet effet. Il est à noter que les enveloppes devront être identifiées par scrutin (par couleur).

Le dépouillement des votes par correspondance se fera par un système de lecture optique mis à disposition par le prestataire.

3.2 Préparation des élections

3.2.1 Mise à disposition d'une plateforme

Le prestataire s'engage à mettre à disposition une plateforme interactive, intuitive et rapide dédiée aux élections professionnelles qui aura notamment pour fonctionnalités de lui permettre :
- d'administrer la gestion des listes électorales et des listes de candidats, ainsi que les professions de foi des organisations syndicales ;
- de modifier l'adresse de l'électeur si modification.

La plateforme sera ouverte aux électeurs et aux membres du bureau de vote. La plateforme devra rappeler les objectifs et les enjeux du scrutin afin de mobiliser les électeurs.

3.2.2 Constitution des listes électorales

Les critères pris en compte pour déterminer la qualité d'électeur sont décrits dans les décrets n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques, n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires et n°2016-1858 du 23 décembre 2016 pour les commissions consultatives paritaires.

Les listes électorales sont dressées à la diligence du Président du Centre de Gestion en prenant comme date de référence la date du scrutin.

Elles sont établies par élection (CT / CAP / CCP) et par collège (CAP A / CAP B / CAP C) et (CCP A / CCP B/ CCP C).
Elles comportent les informations suivantes :
- la civilité de l'électeur ;
- les noms et prénom(s) de l'électeur ;
- le grade de l'électeur ;
- la collectivité de l'électeur ;

Le Centre de Gestion déposera les données relatives à ses effectifs sur la plateforme dédiée du prestataire.

Le prestataire devra être en mesure de proposer un processus d'échanges sécurisé des informations et des données concernant le « fichier électeurs » : par exemple, un accès FTP sécurisé (File Transfer Protocol).

Le « fichier électeurs » sera transmis au prestataire aux seules fins suivantes :
- envoyer le matériel de vote aux électeurs ou à la collectivité selon l'option choisie ;
- éditer les listes d'émargement.

En tant qu'organisateur des élections, le Centre de Gestion se portera garant des informations transmises et de la conformité des listes électorales. Les listes électorales feront enfin l'objet d'une publicité deux mois au moins avant la date fixée pour le scrutin. Le Centre de Gestion les affichera dans ses locaux et dans les mairies des communes et sièges d'établissements publics affiliés.

Dans un délai de 10 jours à compter du jour de l'affichage de la liste électorale, les électeurs pourront vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter au Président du Centre de Gestion des demandes d'inscription ou des réclamations contre ces inscriptions ou omissions sur la liste électorale. Le Président du Centre de Gestion dispose de trois jours ouvrés pour statuer sur ces réclamations et motive ses décisions.

3.2.3 Etablissement des listes des candidats et des professions de foi

Les listes de candidatures, ainsi que les professions de foi, sont établies par les organisations syndicales et communiquées au Centre de Gestion, dans un format

numérique (PDF), au plus tard le XXX. Elles sont ensuite transmises au prestataire.

Elles seront envoyées par le prestataire à l'ensemble des électeurs ou aux collectivités dans le matériel de vote par correspondance.

Le Centre de Gestion s'assurera que les listes des candidats soient enfin affichées dans ses locaux et dans les mairies des communes et sièges d'établissements publics affiliés.

Les listes de candidats mentionnent, notamment :
- l'instance représentative du personnel et éventuellement le collège et le groupe hiérarchique;
- le nom de l'organisation syndicale ;
- les nom et prénom des candidats titulaires et suppléants dans l'ordre dans lequel ils se présentent ;
- le sexe (femme/homme)
- la collectivité des candidats.

3.2.4 Constitution du matériel de vote par correspondance

Le prestataire, pour le calcul de son prix, part sur la base de X organisations syndicales.
Un kit de vote par scrutin est composé de :
- X listes de candidats avec code-barres (bulletins)
- X professions de foi
- 1 notice d'utilisation
- 1 enveloppe préaffranchie avec un encart de la couleur choisie pour le scrutin
- 1 enveloppe de vote de la couleur choisie pour le scrutin

Matériel de vote par correspondance et quantités par scrutin (pour chaque élection et pour chaque collège (CT/CAP A/CAP B /CAP C/CCP A/CCP B/CCP C)

- professions de foi: à multiplier par le nombre de candidatures puis à multiplier par le nombre d'électeurs
- Bulletins constitués de la liste des candidats avec le code-barres correspondant: à multiplier par le nombre de candidatures, puis à multiplier par le nombre d'électeurs
- notice explicative : à multiplier par le nombre d'électeurs
- enveloppe préaffranchie : à multiplier par le nombre d'électeurs

Le titulaire a en charge la fourniture, l'impression (recto verso) et la préparation informatique d'enveloppes extérieures d'expédition préaffranchies au tarif prioritaire avec un encart de couleur différent pour chaque scrutin.

Sur le recto, il est imprimé l'adresse de destination que le prestataire devra affecter avec La Poste afin de permettre un tri à l'arrivée par scrutin.

Sur le coin supérieur gauche du recto, sont imprimées les mentions : « ELECTIONS [type de scrutin] DU CDG ……..». Ces mentions apparaissent dans un encart coloré d'une couleur identique à l'enveloppe de vote.

Sur le verso, devront apparaitre les mentions suivantes :

- « Nom »

- « Prénom »

- « Grade ou Emploi »

- « Collectivité ou Etablissement employeur »

- « Signature de l'électeur »

Le prestataire renseigne toutes les mentions du verso afin que l'électeur n'ait plus qu'une signature à effectuer.

Pour les opérations d'émargement et de dépouillement, ces enveloppes contiennent un code unique par électeur permettant son identification par lecture automatique. Au besoin, la zone de signature est matérialisée dans un cadre afin que le lecteur automatique détermine si l'enveloppe est, ou non, signée.

- enveloppe de vote : à multiplier par le nombre d'électeurs

Pour les CAP, les électeurs sont répartis par catégorie "A", "B", "C".
Pour la catégorie A, la couleur de l'enveloppe de vote, de l'encart et du bulletin de vote avec code-barres figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le vert.

Pour la catégorie B, la couleur de l'enveloppe de vote, de l'encart et du bulletin de vote avec code-barres figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le rose.

Pour la catégorie C, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le bleu.

Pour l'élection au CT, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote avec code-barres figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le orange.

Pour les CCP, les électeurs sont réparties par catégorie "A", "B", "C".
Pour la catégorie A, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le violet.

Pour la catégorie B, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le jaune.

Pour la catégorie C, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le rouge.

Le prestataire doit pouvoir assurer tout type d'impression (photos, dessins, textes, etc.).
Caractéristiques techniques des professions de foi :
- format A4 ;

- Impression couleur ou noir et blanc

En vue de la conception définitive du matériel de vote, le prestataire fera valider les bons à tirer par le Directeur Général des Services ou toute personne qu'il désignera à cet effet, ainsi que les représentants du personnel. Cette demande de validation devra intervenir au moins cinq jours francs avant la date de démarrage de l'impression.

Une réimpression pourra être demandée en cas de non-conformité avec le document initialement envoyé. Dès validation du bon à tirer par le Directeur Général des Services du Centre de Gestion, le prestataire devra être en mesure d'adresser le matériel de vote aux électeurs ou aux collectivités. En tout état de cause, le matériel de vote devra être réceptionné à chaque électeur le 10ème jour au plus tard avant la date de début de la période électorale, soit le XXX.

Le prestataire prend en charge l'expédition du matériel électoral aux électeurs en relation avec La Poste. L'expédition se fait par voie postale au tarif prioritaire, directement à l'adresse personnelle de chaque électeur ou à l'adresse de la collectivité à compter du XXX 2018 et au plus tard le XXX 2018.

Le prestataire devra pouvoir attester par tous moyens qu'un envoi postal a bien été effectué dans les délais imposés auprès des électeurs (exemple : bordereau de dépôt postal).

Le prestataire prend en charge les envois complémentaires en cas de modification de la liste électorale.

3.2.5 Institution des bureaux de vote

Chaque scrutin propre à une instance de représentation des personnels donne lieu à la constitution d'un bureau de vote.
Il y a 7 bureaux de vote, soit un par scrutin : CAP A / CAP B / CAP C / CT / CCP A/ CCP B / CCP C.

Le bureau de vote sera composé d'un président et d'un secrétaire désignés (et possibles suppléants) par l'organe délibérant. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le secrétaire. Il comprend également un délégué de liste désigné par chacune des organisations syndicales candidates aux élections. En cas de dépôt d'une liste d'union, il n'est désigné qu'un délégué par liste. Les membres du bureau de vote sont chargés du contrôle de la régularité du scrutin. Ils assurent le respect des principes régissant le droit électoral.

Ils assurent en outre une surveillance effective du processus électoral, et en particulier de l'ensemble des opérations de préparation du scrutin, des opérations de vote, de l'émargement des électeurs ayant voté et des opérations de dépouillement des suffrages exprimés.

3.2.6 Tests préalables

Une présentation et des tests des processus d'émargement et de dépouillement (lecture automatique des enveloppes extérieures de vote et des bulletins de

vote) sont effectués au préalable en présence des personnes du CDG chargés des élections et des organisations syndicales qui le souhaitent.

3.3 Prestations suivant la fin des opérations de vote

Le XXX 2018, le prestataire met en place, dans les locaux du CDG, les moyens nécessaires afin de permettre deux opérations distinctes: L'émargement et le dépouillement.

3.3.1 Comptabilisation des suffrages

-émargement: L'opération d'émargement consiste, d'une part, en la lecture automatique du code de l'enveloppe extérieure afin d'identifier l'électeur et d'autre part, de le comptabiliser dans les votants. La lecture automatique doit ainsi déterminer si l'électeur a bien signé dans le cadre prévu à cet effet au dos de l'enveloppe extérieure. À défaut de signature, il ne peut être considéré comme votant.

À l'issue de l'émargement, le prestataire fournit au CDG les taux de participation par collectivités ou, à défaut, la liste des électeurs ayant voté par scrutin.

-dépouillement: À la clôture du scrutin, après extraction de l'urne et des enveloppes de vote internes, le prestataire met à disposition le matériel permettant la lecture automatique des bulletins de vote retirés des enveloppes.

Une lecture de contrôle est faite par le prestataire afin de s’assurer que l’ensemble des enveloppes ait bien été comptabilisé.

3.3.2 Rédaction d’un procès-verbal de résultats des élections

Le secrétaire du bureau de vote établit un procès-verbal, contresigné par les autres membres du bureau, dans lequel sont consignées les constatations faites au cours des opérations de vote, le cas échéant les événements survenus durant le scrutin et les interventions effectuées sur le système de vote, ainsi que les résultats du vote.

Les procès-verbaux seront automatiquement édités et seront conformes aux modèles communiqués par le Centre de Gestion.

3.3.3 Gestion des risques

Le prestataire applique la procédure envisagée dans son offre pour faire face, dans son planning d’exécution et à l’appui des nouveaux éléments fournis par le CDG, aux aléas suivants :

a) actualisation des listes électorales prévue par les textes : jusqu'à la veille du scrutin (adjonction, radiation d’électeurs...). En conséquence, le prestataire prend toutes les dispositions pour acheminer, le cas échéant, un matériel électoral supplémentaire vers les électeurs, jusqu’au XXX 2018 inclus.

b) pour le cas où le Centre de Gestion déclare une liste de candidats irrecevable et en cas de décision contraire du tribunal administratif, l'organisation syndicale dispose d'un délai allant jusqu'au XXX 2018 pour modifier la composition de la liste ;

c) pour le cas où une inéligibilité apparaîtrait postérieurement au dépôt de la liste, l'organisation syndicale peut remplacer un candidat jusqu'au 15ème jour précédant le scrutin;

Dans l'un ou l'autre des cas ci-dessus, tous les plis sont acheminés dans les mêmes conditions, le XXX 2018 dernier délai.

3.3.4 Attribution des sièges par scrutin

- aux CAP (3 catégories)

Le bureau central détermine le quotient électoral en divisant le nombre de suffrages exprimés par le nombre de sièges de titulaires à pourvoir pour chaque CAP (A, B et C). Les représentants du personnel sont élus à la proportionnelle. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.

Les listes exercent leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges qu'elles obtiennent. La liste ayant droit au plus grand nombre de sièges choisit chacun d'eux, le cas échéant, dans un groupe hiérarchique différent sous réserve de ne pas empêcher par son choix une autre liste d'obtenir le nombre de sièges auxquels elle a droit dans les groupes hiérarchiques pour lesquels elle avait présenté des candidats.

Les autres listes exercent ensuite leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges auxquels elles peuvent prétendre, dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves.

- au CT

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Il est attribué à chaque liste un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires, désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

En cas de liste ne comportant pas un nombre de noms égal au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, lors du dépôt des listes ou au terme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 13, l'organisation syndicale ne peut prétendre à l'obtention de plus de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants du personnel que ceux

pour lesquels elle a proposé des candidats. Les sièges éventuellement restants ne sont pas attribués.

Dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité.

Le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur au comité technique peut y assister.

Le tirage au sort est effectué par l'autorité territoriale ou son représentant. Si un bureau central de vote a été mis en place, ses membres sont convoqués pour assister au tirage au sort.

Si les agents désignés par le sort n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants des collectivités ou des établissements dont relève le personnel.

- aux CCP (3 catégories)

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne. Lorsque pour l'attribution d'un siège des listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre de la commission consultative paritaire. Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

3.4.5 Reporting

Le prestataire devra remettre au Centre de Gestion, au plus tard le premier jour ouvré suivant l'élection:
- l'ensemble des listes d'émargement ;
- les procès-verbaux des résultats des élections ;
- les fichiers Excel des résultats ;
- les statistiques (déterminées par le Centre de Gestion et communiquées au prestataire en amont de la conception des matériels de vote par correspondance) et un bilan du processus électoral.

3.4.6 Conditions d'exécution et pénalités

Le prestataire est tenu à une obligation de résultat. Il s'engage strictement à respecter les spécifications et les contraintes techniques de la prestation exigée. Le prestataire est tenu de conserver la trace de l'ensemble des opérations réalisées en cas d'éventuel contentieux concernant les résultats des élections proclamés par le Centre de Gestion.

La fin de ses obligations se situe à la date de restitution ou de destruction des fichiers, données et documents se rapportant aux opérations électorales.

Aucune prolongation de délai ne peut être accordée au prestataire pour l'ensemble des opérations électorales.

En cas de défaillance du prestataire dans l'exécution des obligations, la personne publique peut assurer le service aux frais et risques du prestataire.

4 Planning prévisionnel des principales étapes du processus électoral et délais légaux

	Dates ou délais	OPERATIONS
Opérations institutionnelles		-Consultation des OS -Avis CT départemental
		-Délibération fixant la composition des instances et précisant les modalités de vote par correspondance
		Signature du protocole d'accord pré-électoral avec les organisations syndicales
		Choix du prestataire
Liste des candidats		Publicité des listes des candidats
		Date limite pour vérifier et rectifier les listes des candidats, le délégué de liste rectifie la liste concernée le cas échéant
Bureau de vote		Institution du bureau de vote et fixation des horaires d'ouverture et de clôture du scrutin (délibération si choix de dépouiller avant la fin de l'émergement)
		Test du système de lecture automatique par le prestataire
Listes électorales		Publicité de la liste électorale
		Date limite pour vérifier et rectifier les listes électorales
		Date de transmission des modifications à effectuer au prestataire
Vote par correspondance		Date limite de transmission du matériel de vote aux électeurs par le prestataire
		Date limite de réception des bulletins de vote par correspondance
Elections		Ouverture des scrutins

L'élaboration du rétroplanning des élections devra se faire conjointement avec le Centre de Gestion.

Avec pour souci le respect du rétroplanning, le Centre de Gestion s'engage à transmettre toutes les informations nécessaires à l'exécution de la prestation, notamment:

- Le détail des instances concernées par l'élection
- Les informations relatives aux électeurs et collèges électoraux
- Les listes de candidats

Le Centre de Gestion s'engage en outre à répondre à toutes les questions en lien avec l'exécution des prestations prévues par le cahier des charges.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CAHIER DES CHARGES

GROUPEMENT DE COMMANDES DES CENTRES DE GESTION RELATIF À L'ORGANISATION MATERIELLE ET TECHNIQUE DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 PAR VOTES ELECTRONIQUE ET PAR CORRESPONDANCE

SOMMAIRE

1 Préambule....3
1.1 Présentation générale des Centres de Gestion....3
1.2 La compétence des Centres de Gestion en matière d'élections professionnelles....4
2 L'expression du besoin....5
2.1 Contexte et règlementation des élections professionnelles....5
2.2 Nature des prestations attendues....5
2.3 Description générale des élections professionnelles....6
2.3.1 Nature des élections....6
2.3.2 Mode de scrutin....7
2.3.3 Période des élections....7
2.3.4 Votants....7
3 Fonctionnalités attendues du système de vote....8
3.1 Scénarii de vote....8
3.1.1 Etapes du vote électronique....8
3.1.2 Etapes du vote par correspondance....9
3.1.3 Système de vote multicanal....10
3.2 Préparation des élections....11
3.2.1 Mise à disposition d'une plateforme....11
3.2.2 Constitution des listes électorales....11
3.2.3 Etablissement des listes des candidats et des professions de foi....12
3.2.4 Constitution du matériel de vote par correspondance....13
3.2.5 Institution des bureaux de vote....15
3.2.6 Tests du système de vote multicanal....16
3.2.7 Modalités d'assistance....17
3.3 Processus de vote....17
3.3.1 Procédure d'ouverture des élections....17
3.3.2 Sécurisation du système de vote durant le déroulement du scrutin....18
3.3.3 Gestion des risques....18
3.3.4 Consultation du taux de participation....19
3.3.5 Procédure de fermeture des élections....19
3.3.6 Scellement du système....19
3.4 Prestations suivant la fin des opérations de vote....19
3.4.1 Comptabilisation des suffrages....19
3.4.2 Rédaction d'un procès-verbal de résultats des élections....20
3.4.3 Attribution des sièges par scrutins....20
3.4.4 Reporting....22
3.4.5 Stockage et destruction des données....22
3.5 Sécurisation du système de vote....20
3.5.1 Respect des exigences de sécurité et de confidentialité des données....23
3.5.2 Dispositif de secours....24
3.5.3 Expertise indépendante du système de vote multicanal....25
3.5.4 Conformité avec le référentiel général de sécurité....25
3.5.5 Déclaration auprès de la CNIL....25
3.5.6 Spécificités techniques....25
3.5.7 Conditions d'exécution et pénalités....26
4 Planning prévisionnel des principales étapes du processus électoral et délais légaux....26

Préalable : le cahier des charges doit être élaboré après la délibération (art. 4 Décret n° 2014-793) fixant les modalités d'organisation du vote électronique, prise après avis du CT et après consultation des organisations syndicales sur les protocoles préélectoraux.

1 Préambule

1.1 Présentation générale des Centres de Gestion

Les Centres de Gestion sont des établissements publics à caractère administratif gérés par des employeurs territoriaux. Il en existe un par département à l'exception de la Petite Couronne et de la Grande Couronne en Région parisienne qui sont organisés en Centres Interdépartementaux de Gestion.

Ils sont dirigés par un conseil d'administration composé d'élus des collectivités territoriales et établissements affiliés. L'affiliation est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics dont l'effectif est inférieur à 350 agents. Elle est volontaire pour les autres collectivités territoriales et établissements publics locaux. Pour les collectivités non affiliées, celles-ci peuvent bénéficier de missions exercées par le Centre de gestion par la voie de conventions.

Les Centres de Gestion assument des missions relatives au recrutement et à la gestion de certaines catégories d'agents territoriaux. Certaines sont assumées à titre obligatoire, d'autres à titre facultatif. Elles sont exercées, soit au profit des communes et établissements affiliés, soit pour l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non.

Les Principales missions des Centres de Gestion bénéficiant aux communes et établissements affiliés sont:

- L'organisation des concours et examens professionnels des catégories A, B et C et l'établissement des listes d'aptitude ;
- La publicité des tableaux d'avancement ;
- Le fonctionnement des CAP et des conseils de discipline ;
- Le secrétariat des commissions de réforme ;
- Le secrétariat des comités médicaux ;
- Le fonctionnement des comités techniques ;
- Le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires ;
- Le calcul du crédit du temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit ;
- Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire ;
- Une assistance juridique statutaire ;
- Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraites

Les missions exercées par les Centres de Gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements publics concernent:

- La publicité des créations, vacances d'emplois de catégorie A, B et C ;
- La publicité des listes d'aptitude ;
- La prise en charge des fonctionnaires des catégories A, B et C momentanément privés d'emplois ;
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Le fonctionnement des conseils de discipline de recours ;
- L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité

1.2 La compétence des Centres de Gestion en matière d'élections professionnelles

Il est créé un CT dans chaque collectivité ou établissement qui emploie plus de 50 agents (titulaires, stagiaires et contractuels). Le CT est placé auprès du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements qui n'atteignent pas ce seuil. En dessous de ce seuil, c'est le CT placé auprès du Centre de Gestion qui exerce les compétences dévolues au CHSCT. Le personnel du Centre de Gestion, même si l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 50 agents, relève de ce comité technique y compris lorsqu'il exerce les missions d'un CHSCT. Il n'y a pas création de CHSCT au niveau du Centre de Gestion. C'est le Comité Technique qui en exerce les missions ce qui implique que les deux instances siègent dans la même composition.

Le nombre de représentants du personnel pour le CHSCT est fixé par l'organe délibérant. La délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales représentées au Comité Technique.

Il existe une CAP pour chaque catégorie hiérarchique de fonctionnaires (A, B et C). La CAP est placé auprès des Centres de Gestion pour les collectivités et établissements affilés (collectivités et établissements qui emploient moins de 350 fonctionnaires et stagiaires ou affiliées volontairement pour les collectivités et établissements qui emploient plus de 350 agents fonctionnaires et stagiaires).

Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale en 2018. Une CCP est établie pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels. Les CCP ainsi que leur formation en conseil de discipline seront créés par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées.

Pour indication, le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales aux CAP du ressort de chaque CDG a été transmis à la FNCDG par chaque Centre. Le cumul du nombre d'électeurs inscrits correspond à 730 305 fonctionnaires

Pour les CCP, le nombre de contractuels électeurs, au vu des bilans sociaux, représenterait environ 10 à 20 % des fonctionnaires.

2 L'expression du besoin

2.1 Contexte et réglementation des élections professionnelles

Les élections professionnelles de 2018 consisteront en l'élection de nouveaux représentants du personnel qui siégeront aux instances de chaque Centre de Gestion: le Comité Technique (CT), les Commissions Consultatives Paritaires et les Commissions Administratives Paritaires (CAP). Elles se tiendront le 6 décembre 2018.

L'organisation de ces élections est encadrée par les dispositions législatives et réglementaires suivantes :
- le code électoral, notamment ses articles L5, L6 et L60 à L64 ;
- la Loi n°78-17 du 6 juillet 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés
- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

- le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Concernant le vote électronique :
- le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale ;
- l'Ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2015 entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives;
- la Délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la CNIL portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique
- l'Arrêté du 13 juin 2014 portant approbation du référentiel général de sécurité et précisant les modalités de mise en œuvre de la procédure de validation des certificats électroniques

2.2 Nature des prestations attendues

L'élection des représentants du personnel devra se faire de manière identique pour l'ensemble des Centres de Gestion.

Pour ce faire, l'élection des représentants du personnel se fera par le biais d'un système de vote multicanal, selon deux modalités de vote :
- le vote électronique par Internet ;
- le vote par correspondance.

Le prestataire aura en charge la conception, la gestion et la maintenance du système de vote multicanal.
Le vote par correspondance devra se faire par utilisation de codes barre sur les bulletins de vote, correspondant à la liste de candidats choisie ou à un vote blanc.
Le vote électronique devra pouvoir se faire sur tout support informatique : ordinateurs professionnel et personnel, smartphone, tablette, etc.

Le système de vote électronique devra être accessible aux électeurs de manière sécurisée, 24 heures sur 24 durant toute la période des élections, via Internet. En outre, le système de vote multicanal devra respecter les normes d'accessibilité afin de permettre aux électeurs malvoyants ou non-voyants de voter dans des conditions optimales.

2.3 Description générale des élections professionnelles

Ces élections concernent sept (7) scrutins :

- l'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) réparties en trois catégories A, B et C :
  - CAP "A",
  - CAP "B",
  - CAP "C".

- l'élection des représentants du personnel pour le comité technique (CT).

- l'élection des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP) réparties en trois catégories A, B et C :
  - CCP "A",
  - CCP "B",
  - CCP "C".

2.3.1 Nature des élections

Les élections organisées par le Centre de Gestion permettront d'élire les représentants du personnel appelés à siéger aux différentes instances relevant de la compétence du Centre de Gestion.

a) Le Comité Technique

Le Comité Technique est compétent sur toute mesure susceptible d'entraîner des modifications ou des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement

des services des collectivités et sur toute question touchant aux conditions de travail des agents.

Pour le CT, le nombre de représentants du personnel est fixé par l'organe délibérant dans une fourchette de 3 à 15 représentants qui dépend de l'effectif des agents au 1er janvier 2018 et relevant du CT.

Effectifs au 1er janvier 2018	Nombre de représentants
•50 et < 350	3 à 4
• 350 et < 1 000	4 à 6
• 1 000 et < 2 000	5 à 8
• 2 000	7 à 15

b) La Commission Administrative Paritaire

Les CAP sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative du fonctionnaire territorial titulaire ou stagiaire.
Selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP, le nombre de représentants titulaires du personnel à cette commission est le suivant :

- Lorsque l'effectif est inférieur à 40 : 3 représentants dont un relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Lorsque l'effectif est au moins égal à 40 et inférieur à 250 : 4 représentants dont un relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Lorsque l'effectif est au moins égal à 250 et inférieur à 500 : 5 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Lorsque l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750 : 6 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Lorsque l'effectif est au moins égal à 750 et inférieur à 1 000 : 7 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Lorsque l'effectif est au moins égal à 1 000 : 8 représentants dont 3 relevant du groupe hiérarchique supérieur.

c) La Commission Consultative Paritaire

Les CCP sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative des agents contractuels.

Pour la CCP, le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en proportion de l'effectif des agents contractuels relevant de chaque catégorie, par tranches fixées selon le tableau suivant. L'effectif des agents contractuels est apprécié au 1er janvier 2018.

Effectif d'agents contractuels rattachés à chaque catégorie	Nombre de représentants titulaires
<11	1
• 11 et < 50	2
• 50 et < 100	3
•100 et 250 <	4
• 250 et 500 <	5
• 500 et 750 <	6
• 750 et 1 000<	7
• 1 000	8

2.3.2 Mode de scrutin

Les scrutins des CT, CAP et CCP se déroulent au suffrage direct par un scrutin de liste à un tour, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

2.3.3 Période des élections

Les élections des représentants du personnel se dérouleront tant par vote électronique que par correspondance, du XXX 8h (date d'envoi des matériels de vote par correspondance), au XXXX minuit (date de clôture du scrutin).

2.3.4 Votants

Les conditions d'inscription sur les listes électorales sont celles définies par les textes règlementaires :
- conditions pour les électeurs au CT définies à l'article 8 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 susvisé.
- conditions pour les électeurs aux CAP définies à l'article 8 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 susvisé.
- conditions pour les électeurs à la CCP définies à l'article 9 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 susvisé.

Le nombre d'électeurs n'est pas encore définitif puisque les élections se basent sur le nombre d'agents au 1er janvier de l'année du scrutin, soit au 1er janvier 2018.

Les électeurs pourront participer à l'ensemble des élections dont ils détiennent les droits de vote, certains électeurs remplissant uniquement les conditions pour voter au CT, les autres électeurs remplissant les conditions pour voter au CT et à la CAP de leur catégorie ou au CT et à la CCP de leur catégorie.

3 Fonctionnalités attendues du système de vote

3.1 Scénarii de vote

3.1.1 Etapes du vote électronique

Conformément à l'article 2 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014, le recours au vote électronique par internet doit être organisé dans le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales, notamment la sincérité des opérations électorales, l'accès au vote de tous les électeurs, le secret du scrutin, le caractère personnel, libre et anonyme du vote, l'intégrité des

suffrages exprimés, la surveillance effective du scrutin et le contrôle a posteriori par le juge de l'élection.

Le scénario de vote électronique, décrit dans l'article 18 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014, comportera les étapes suivantes pour chaque élection :

Au préalable, les identifiants ainsi qu'une notice d'information sur le déroulement des opérations électorales (élaborée par le prestataire et validée parle le Centre de Gestion) seront envoyés par le prestataire par courrier confidentiel soit:

- au domicile des électeurs, le Centre de Gestion ayant fourni les adresses au prestataire en charge de l'envoi
- aux collectivités, charge à elles de transmettre les courriers aux agents.

Le Centre de Gestion fournit au prestataire les adresses des collectivités ou des électeurs selon l'option choisie. La notice de vote électronique devra être transmise aux électeurs au moins 15 jours avant le premier jour du scrutin.

La collectivité destinataire devra être en mesure de fournir au Centre de Gestion une attestation de distribution des courriers aux agents.

- une étape d'identification de l'électeur : il saisit un code identifiant et un code secret avant d'accéder au vote. En cas de perte de mot de passe, le prestataire en charge de la gestion des codes, transmet un nouveau code à l'électeur.
- une étape de présentation des listes de candidats, accompagnées de leur profession de foi dans l'ordre défini en accord avec les organisations syndicales. L'ensemble des listes apparaissent simultanément à l'écran ;
- le choix par l'électeur d'une seule liste parmi celles proposées ou le choix de voter « blanc » ;
- la présentation du vote définitif et la confirmation par l'électeur du choix effectué par sa validation. L'électeur peut modifier son choix à cette étape. La validation rend définitif le vote et interdit toute modification ou suppression du suffrage exprimé. Il convient techniquement de rendre impossible pour un même électeur de procéder à un second vote pour la même élection ;
- la notification à l'électeur de la prise en compte de son vote et la possibilité pour l'électeur d'imprimer un « ticket » confirmant l'enregistrement de son vote ou de la recevoir sur son adresse mail ;
- si l'électeur a la possibilité de participer à l'élection d'une autre instance, l'ouverture d'un« pop-up » remerciant l'électeur pour son premier vote et lui rappelant qu'il est électeur pour la seconde instance.

Le suffrage exprimé est anonyme et chiffré par le système. Il est stocké dans l'urne électronique jusqu'au dépouillement sans avoir été déchiffré à aucun moment. L'émargement fait l'objet d'un horodatage. Une déconnexion automatique du système de vote devra se faire automatiquement au bout de dix minutes d'inactivité.

3.1.2 Etapes du vote par correspondance

La conception et l'envoi du matériel de vote par correspondance sont assurés par le prestataire.

- la fourniture, l'impression et la préparation informatique des bulletins de vote avec un code barre correspondant à la liste,
- la fourniture, l'impression (recto verso) et la préparation informatique des enveloppes extérieures de vote préaffranchies avec un encart de couleur différent pour chaque scrutin,
- la fourniture des enveloppes de vote en autant de couleurs que de scrutin (format 90x140mm) et de la couleur correspondante à l'encart de l'enveloppe extérieure,
- l'impression de professions de foi au format (A4),
- l'impression de la notice de vote (A4),
- la fourniture des enveloppes personnalisées (logo, adresse du CDG…) contenant le matériel de vote à destination des électeurs.
- l'adressage et la mise sous pli de tout le matériel supra,
- la transmission postale à l'adresse des électeurs ou à l'adresse des collectivités en relation avec La Poste,
- le jour du scrutin, les opérations d'émargement et de dépouillement automatisées.

Les modalités de conception et d'envoi du matériel de vote au domicile des électeurs votant par correspondance ou aux collectivités en charge de les transmettre aux électeurs devront être détaillées par le prestataire. Un modèle de kit de vote par correspondance sera à fournir par le prestataire.

Le Centre de Gestion fournit les adresses du domicile ou de la collectivité des électeurs au prestataire selon l'option choisie.

Le matériel de vote suivant sera à envoyer par courrier confidentiel au domicile de chaque électeur ou aux collectivités selon l'option choisie : listes des candidats, professions de foi, bulletins de vote avec code barre, enveloppes de vote, enveloppes extérieures et notice d'utilisation.

L'envoi du matériel de vote aux électeurs devra être constitué conformément aux prescriptions précisées dans le présent cahier des charges et respecter les délais légaux (article 21-6 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 et article 19 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 susvisés), soit le 10ème jour au plus tard précédant la date de début de la période électorale : le XXX 2018.

La collectivité destinataire devra être en mesure de fournir au Centre de Gestion une attestation de distribution des courriers aux agents.

Le scénario de vote par correspondance comporte les étapes suivantes, pour chacun des scrutins :
- le bulletin de vote avec un code barre correspondant à la liste des candidats retenue ou un vote blanc est inséré dans l'enveloppe de vote de la couleur du scrutin ; elle ne doit comporter aucune mention ni signe distinctif.
- L'enveloppe de vote est insérée dans l'enveloppe préaffranchie au tarif prioritaire de la couleur correspondant au scrutin.

- L'enveloppe préaffranchie est directement postée par l'électeur. Un même électeur aura potentiellement deux enveloppes à renvoyer.

3.1.3 Système de vote multicanal

Les électeurs ayant votant par correspondance auront la possibilité de voter de la date d'envoi du matériel électoral jusqu'au XXX afin que les services postaux soient en mesure de prendre en charge les enveloppes et qu'elles soient ainsi réceptionnées le XXX, heure de clôture des opérations de vote par correspondance. Le Centre de Gestion procédera le XXX à la réception et au comptage des bulletins avant dépouillement.

Les enveloppes seront conservées scellées dans une boîte postale prévue à cet effet. Il est à noter que les enveloppes devront être identifiées par scrutin (par couleur).

Le dépouillement des votes par correspondance se fera par un système de lecture optique mis à disposition par le prestataire. En cas de vote double d'un électeur, le vote électronique prime sur le vote par correspondance. Le système de vote identifiera automatiquement les cas de vote double et comptabilisera uniquement le vote électronique.

3.2 Préparation des élections

3.2.1 Mise à disposition d'une plateforme

Le prestataire s'engage à mettre à disposition une plateforme interactive, intuitive et rapide dédiée aux élections professionnelles qui aura notamment pour fonctionnalités de lui permettre :
- d'administrer la gestion des listes électorales et des listes de candidats, ainsi que les professions de foi des organisations syndicales ;
- de procéder aux opérations de vote.
- de modifier l'adresse de l'électeur si modification.

La plateforme sera ouverte aux électeurs et aux membres du bureau de vote. La plateforme devra rappeler les objectifs et les enjeux du scrutin afin de mobiliser les électeurs.

3.2.2 Constitution des listes électorales

Les critères pris en compte pour déterminer la qualité d'électeur sont décrits dans les décrets n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques, n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires et n°2016-1858 du 23 décembre 2016 pour les commissions consultatives paritaires.

Les listes électorales sont dressées à la diligence du Président du Centre de Gestion en prenant comme date de référence la date du scrutin.

Elles sont établies par élection (CT / CAP / CCP) et par collège (CAP A / CAP B / CAP C) et (CCP A / CCP B/ CCP C).
Elles comportent les informations suivantes :
- la civilité de l'électeur ;
- les noms et prénom(s) de l'électeur ;
- le grade de l'électeur ;
- la collectivité de l'électeur ;

Le Centre de Gestion déposera les données relatives à ses effectifs sur la plateforme dédiée du prestataire.

Le prestataire devra être en mesure de proposer un processus d'échanges sécurisé des informations et des données concernant le « fichier électeurs » : par exemple, un accès FTP sécurisé (File Transfer Protocol).

Le « fichier électeurs » sera transmis au prestataire aux seules fins suivantes :
- envoyer le matériel de vote aux électeurs ou à la collectivité selon l'option choisie ;
- permettre l'attribution de codes d'accès au système de vote électronique pour chaque électeur ;
- contrôler les accès au système de vote ;
- enregistrer les émargements électroniques après chaque vote et assurer l'unicité du vote pour chaque électeur ;
- éditer les listes d'émargement.

Le prestataire fournira au Centre de Gestion une liste de contrôle permettant de vérifier que tous les électeurs ont bien été pris en compte lors de l'attribution des codes d'accès au vote électronique.

En tant qu'organisateur des élections, le Centre de Gestion se portera garant des informations transmises et de la conformité des listes électorales. Les listes électorales feront enfin l'objet d'une publicité deux mois au moins avant la date fixée pour le scrutin. Le Centre de Gestion les affichera dans ses locaux et dans les mairies des communes et sièges d'établissements publics affiliés.

Dans un délai de 10 jours à compter du jour de l'affichage de la liste électorale, les électeurs pourront vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter au Président du Centre de Gestion des demandes d'inscription ou des réclamations contre ces inscriptions ou omissions sur la liste électorale. Le Président du Centre de Gestion dispose de trois jours ouvrés pour statuer sur ces réclamations et motive ses décisions.

Le prestataire devra permettre ces modifications : supprimer les codes d'accès fournis aux électeurs invalidés et attribuer des codes aux électeurs rajoutés.

3.2.3 Etablissement des listes des candidats et des professions de foi

Les listes de candidatures, ainsi que les professions de foi, sont établies par les organisations syndicales et communiquées au Centre de Gestion, dans un format numérique (PDF), au plus tard le XXX. Elles sont ensuite transmises au prestataire.

Pour ce faire, le prestataire proposera un format de fichier numérique spécifique pour la constitution des listes de candidats, afin de faciliter les mises à jour du système de vote électronique. De même, il proposera un système de mise à jour « en ligne » pour la saisie et les modifications de listes de candidats jusqu'à la fin de la période de test du vote électronique et la recette du système.

Elles seront envoyées par le prestataire à l'ensemble des électeurs ou aux collectivités dans le matériel de vote par correspondance.

Elles seront en outre accessibles directement sur la plateforme dédiée aux élections mise en place par le prestataire. Une notice d'information précisant les modalités d'accès à ces documents par voie électronique devra être communiquée par le prestataire aux électeurs concernés.

Le Centre de Gestion s'assurera que les listes des candidats soient enfin affichées dans ses locaux et dans les mairies des communes et sièges d'établissements publics affiliés.

Les listes de candidats mentionnent, notamment :
- l'instance représentative du personnel et éventuellement le collège et le groupe hiérarchique ;
- le nom de l'organisation syndicale ;
- les nom et prénom des candidats titulaires et suppléants dans l'ordre dans lequel ils se présentent ;
- le sexe (femme/homme)
- la collectivité des candidats.

Le prestataire proposera une procédure de test afin de vérifier la conformité des listes des candidats et l'ordre de leur parution sur le site. Cette procédure de test devra être réalisée avant l'ouverture des élections dans une période de temps suffisamment longue pour permettre à la fois une revue d'ensemble de toutes les listes et les modifications éventuelles.

Suite à cette procédure de test, les listes des candidats seront mises en ligne le XXXX au plus tard, après validation expresse du Centre de Gestion, sur la plateforme dédiée aux élections, afin que chaque électeur puisse les consulter. Le prestataire devra être en mesure de publier les professions de foi entre le XXX au plus tôt et le XXX au plus tard.
Les listes de candidats et professions de foi apparaîtront dans un ordre arrêté avec les organisations syndicales, dont sera informé le prestataire par le Centre de Gestion.

3.2.4 Constitution du matériel de vote par correspondance

Le prestataire, pour le calcul de son prix, part sur la base de X organisations syndicales.
Un kit de vote par scrutin est composé de :
- X listes de candidats avec code-barres (bulletins)
- X professions de foi
- 1 notice d'utilisation
- 1 enveloppe préaffranchie avec un encart de la couleur choisie pour le scrutin

- 1 enveloppe de vote de la couleur choisie pour le scrutin

Matériel de vote par correspondance et quantités par scrutin (pour chaque élection et pour chaque collège (CT/CAP A/CAP B /CAP C/CCP A/CCP B/CCP C)

- professions de foi: à multiplier par le nombre de candidatures puis à multiplier par le nombre d'électeurs
- Bulletins constitués de la liste des candidats avec le code-barres correspondant: à multiplier par le nombre de candidatures, puis à multiplier par le nombre d'électeurs
- notice explicative : à multiplier par le nombre d'électeurs
- enveloppe préaffranchie : à multiplier par le nombre d'électeurs

Le titulaire a en charge la fourniture, l'impression (recto verso) et la préparation informatique d'enveloppes extérieures d'expédition préaffranchies au tarif prioritaire avec un encart de couleur différent pour chaque scrutin.

Sur le recto, il est imprimé l'adresse de destination que le prestataire devra affecter avec La Poste afin de permettre un tri à l'arrivée par scrutin.

Sur le coin supérieur gauche du recto, sont imprimées les mentions : « ELECTIONS [type de scrutin] DU CDG ……». Ces mentions apparaissent dans un encart coloré d'une couleur identique à l'enveloppe de vote.

Sur le verso, devront apparaitre les mentions suivantes :

- « Nom »
- « Prénom »
- « Grade ou Emploi »
- « Collectivité ou Etablissement employeur »
- « Signature de l'électeur »

Le prestataire renseigne toutes les mentions du verso afin que l'électeur n'ait plus qu'une signature à effectuer.

Pour les opérations d'émargement, ces enveloppes contiennent un code unique par électeur permettant son identification par lecture automatique. Au besoin, la zone de signature est matérialisée dans un cadre afin que le lecteur automatique détermine si l'enveloppe est, ou non, signée.

- enveloppe de vote : à multiplier par le nombre d'électeurs

Pour les CAP, les électeurs sont répartis par catégorie "A", "B", "C".
Pour la catégorie A, la couleur de l'enveloppe de vote, de l'encart et du bulletin de vote avec code-barres figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le vert.

Pour la catégorie B, la couleur de l'enveloppe de vote, de l'encart et du bulletin de vote avec code-barres figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le rose.

Pour la catégorie C, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le bleu.

Pour l'élection au CT, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote avec code-barres figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le orange.

Pour les CCP, les électeurs sont réparties par catégorie "A", "B", "C".
Pour la catégorie A, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le violet.

Pour la catégorie B, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le jaune.

Pour la catégorie C, la couleur de l'enveloppe intérieure de vote, de l'encart et du bulletin de vote figurant sur l'enveloppe extérieure de vote est le rouge.

Le prestataire doit pouvoir assurer tout type d'impression (photos, dessins, textes, etc.).
Caractéristiques techniques des professions de foi :
- format A4 ;
- Impression couleur ou noir et blanc

En vue de la conception définitive du matériel de vote, le prestataire fera valider les bons à tirer par le Directeur Général des Services ou toute personne qu'il désignera à cet effet, ainsi que les représentants du personnel. Cette demande de validation devra intervenir au moins cinq jours francs avant la date de démarrage de l'impression.

Une réimpression pourra être demandée en cas de non-conformité avec le document initialement envoyé. Dès validation du bon à tirer par le Directeur Général des Services du Centre de Gestion, le prestataire devra être en mesure d'adresser le matériel de vote aux électeurs ou aux collectivités. En tout état de cause, le matériel de vote devra être réceptionné à chaque électeur le 10ème jour au plus tard avant la date de début de la période électorale, soit le XXX.

Le prestataire prend en charge l'expédition du matériel électoral aux électeurs en relation avec La Poste. L'expédition se fait par voie postale au tarif prioritaire, directement à l'adresse personnelle de chaque électeur ou à l'adresse de la collectivité à compter du XXX 2018 et au plus tard le XXX 2018.

Le prestataire devra pouvoir attester par tous moyens qu'un envoi postal a bien été effectué dans les délais imposés auprès des électeurs (exemple : bordereau de dépôt postal).

3.2.5 Institution des bureaux de vote

Chaque scrutin propre à une instance de représentation des personnels donne lieu à la constitution d'un bureau de vote.
Il y a 7 bureaux de vote, soit un par scrutin : CAP A / CAP B / CAP C / CT / CCP A/ CCP B / CCP C.

Toutefois, seul un bureau de vote électronique centralisateur se tiendra au Centre de Gestion pour réaliser les opérations post-électorales.

Le bureau de vote sera composé d'un président et d'un secrétaire désignés (et possibles suppléants) par l'organe délibérant. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le secrétaire. Il comprend également un délégué de liste désigné par chacune des organisations syndicales candidates aux élections. En cas de dépôt d'une liste d'union, il n'est désigné qu'un délégué par liste.
Les membres du bureau de vote sont chargés du contrôle de la régularité du scrutin. Ils assurent le respect des principes régissant le droit électoral. Ils peuvent consulter les éléments relatifs aux taux de participation et la liste des émargements des électeurs ayant voté à l'aide des identifiants électroniques qui leur sont communiqués.

Ils assurent en outre une surveillance effective du processus électoral, et en particulier de l'ensemble des opérations de préparation du scrutin, des opérations de vote, de l'émargement des électeurs ayant voté et des opérations de dépouillement des suffrages exprimés. Avant le début du scrutin, le prestataire enverra aux membres du bureau de vote sous pli confidentiel les clés de chiffrement permettant le codage et le décodage du système de vote multicanal.
Chaque clé sera attribuée selon une procédure garantissant aux attributaires qu'ils ont, seuls, connaissance du mot de passe associé à la clé qui leur est personnellement attribuée.

Les clés de chiffrement seront attribuées aux membres du bureau de vote dans les conditions suivantes:
- Clé pour le président ;
- Clé pour le secrétaire ;
- Clé pour un délégué de liste, désigné par chacune des organisations syndicales candidates aux élections.

Au moins 3 clés de chiffrement sont éditées et attribuées à des membres du bureau de vote électronique.

Les personnels techniques chargés du déploiement et du bon fonctionnement du système de vote ne peuvent détenir les clés de chiffrement.

3.2.6 Tests du système de vote multicanal

Avant le début des opérations de scellement du système de vote, le prestataire procède, sous le contrôle de représentants de la collectivité et des délégués de liste, à des tests du système de vote multicanal et du système de dépouillement.
Les tests programmés dans cette phase permettront notamment de contrôler le déroulement et la conformité du scénario de vote pour chaque élection. Le

prestataire devra proposer les moyens de tester l'ensemble des scénarios durant une période prévue dans un calendrier de préparation des élections.

Un scrutin à blanc est organisé après la période de test. Il vise à contrôler et valider les scénarios d'élections et la bonne intégration des listes de candidats et professions de foi. Il doit être effectué sur le système de vote définitif et validé préalablement par le Centre de Gestion, afin de permettre aux membres du bureau de vote de contrôler la conformité du système de vote avant l'ouverture effective des élections.

Durant cette phase de test, les membres du bureau de vote vont pouvoir tester tous les modules de l'application, y compris le module de dépouillement des bulletins de vote. Pour ce faire, les membres du bureau de vote ouvriront le scrutin, effectueront des votes, électronique et par correspondance, fermeront le scrutin et dépouilleront les votes effectués. Au terme de ce test, les membres du bureau de vote valideront l'intégrité du dispositif. Tout au long du scrutin, le module de « contrôle du scellement » permettra aux membres du bureau de vote de s'assurer que l'application n'a été sujette à aucune modification.
Une fois le scrutin à blanc validé, le bureau de vote programmera l'ouverture et la fermeture des élections.
Pour ce faire, des clés secrètes seront créées pour le Président et les assesseurs. Elles permettront le chiffrement des bulletins de vote dans le système de vote ouverture des élections par les président et assesseurs du bureau de vote, l'ouverture des élections, la réalisation de plusieurs votes, la fermeture des élections, le déroulement du dépouillement des urnes, l'édition des résultats, les contrôles de la conformité des résultats obtenus et le scellement de l'application de vote électronique.

Avant le début du scrutin, le bureau de vote :
- procède à l'établissement et à la répartition des clés de chiffrement ;
- vérifie que les composantes du système de vote ayant fait l'objet d'une expertise n'ont pas été modifiées et s'assure que les tests ont été effectués ;
- vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés de chiffrement délivrées à cet effet ;
- procède au scellement du système de vote multicanal, de la liste des candidats, de la liste des électeurs, des heures d'ouverture et de fermeture du scrutin ainsi que du système de dépouillement.

Le scellement est effectué par la combinaison d'au moins deux clés de chiffrement, dont celle du président du bureau de vote ou de son représentant et celle d'au moins un délégué de liste.
La séance au cours de laquelle il est procédé à l'établissement et à la répartition des clés de chiffrement est ouverte aux électeurs.

3.2.7 Modalités d'assistance

A) Assistance des électeurs

Une cellule d'assistance technique est chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique. Cette cellule comprend des membres du Centre de Gestion, des représentants des organisations syndicales ayant déposé une candidature au scrutin, ainsi que des préposés du prestataire.

Par ailleurs, un centre d'appel mis en place par le prestataire via la plateforme répond aux électeurs afin de les aider dans l'accomplissement des opérations électorales pendant toute la période de vote. Cette hotline gratuite sera ouverte de 9 h à 17 h du XXX au XXXX inclus, hors les samedis et dimanche. Cette hotline devra être en capacité d'assurer le traitement de très nombreux appels.

B) Formation des membres du bureau de vote

Les membres du bureau de vote bénéficieront d'une formation au moins un mois avant l'ouverture du scrutin sur le système de vote multicanal et auront accès à tous documents utiles à l'utilisation de ce système. La formation sera dispensée par le prestataire au moins un mois avant l'ouverture du scrutin.

3.3 Processus de vote

3.3.1 Procédure d'ouverture des élections

L'ouverture des élections est réalisée par les membres du « bureau de vote ».

La procédure d'ouverture des élections comportera les étapes « en ligne » suivantes :
- l'accès sécurisé à la procédure d'ouverture : le président et ses assesseurs seront en possession de codes d'accès spécifiques permettant leur identification ;
- le contrôle du scellement du système de vote ;
- le contrôle des urnes qui doivent être vides ;
- la création d'une clé de chiffrement des bulletins de vote, remise au prestataire, et dont la clé de déchiffrement correspondante reste secrète ;
- l'ouverture des élections par la saisie du code secret du président et d'au moins l'un des codes des assesseurs.

3.3.2 Sécurisation du système de vote durant le déroulement du scrutin

La liste d'émargement et l'urne électronique ne seront modifiées respectivement que par l'ajout d'un émargement et par l'ajout d'un bulletin, qui émanent d'un électeur authentifié selon la procédure précédemment décrite et dont l'intégrité est assurée.
Par ailleurs, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs et le contenu de l'urne seront inaccessibles. La liste d'émargement et le compteur des votes ne seront accessibles qu'aux membres du bureau de vote à des fins de contrôle du déroulement du scrutin. Aucun résultat partiel ne pourra être comptabilisé. Le bureau de vote pourra réaliser un contrôle au moins une fois par jour pour s'assurer du bon déroulement du scrutin.

Les interventions sur le système de vote seront réservées aux seules personnes chargées de la gestion et de la maintenance de ce système dépendant du prestataire désigné et ne pourront avoir lieu qu'en cas de risque d'altération des données. Dans ce cas, le bureau de vote sera immédiatement tenu informé des interventions sur le système de vote, ainsi que des mesures prises pour remédier au dysfonctionnement ayant motivé l'intervention.

En cas d'altération des données résultant, notamment d'une panne, d'une infection virale ou d'une attaque du système par un tiers, le bureau de vote est compétent pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde. Le Président du Centre de Gestion est informé sans délai de toute difficulté par le président du bureau de vote. Le bureau de vote compétent peut procéder à la suspension, à l'arrêt ou à la reprise des opérations de vote électronique après autorisation du Président du Centre de Gestion.

3.3.3 Gestion des risques

Le prestataire applique la procédure envisagée dans son offre pour faire face, dans son planning d'exécution et à l'appui des nouveaux éléments fournis par le CDG, aux aléas suivants :

a) actualisation des listes électorales prévue par les textes : jusqu'à la veille du scrutin (adjonction, radiation d'électeurs...). En conséquence, le prestataire prend toutes les dispositions pour acheminer, le cas échéant, un matériel électoral supplémentaire vers les électeurs, jusqu'au XXX 2018 inclus.

b) pour le cas où le Centre de Gestion déclare une liste de candidats irrecevable et en cas de décision contraire du tribunal administratif, l'organisation syndicale dispose d'un délai allant jusqu'au XXX 2018 pour modifier la composition de la liste ;

c) pour le cas où une inéligibilité apparaîtrait postérieurement au dépôt de la liste, l'organisation syndicale peut remplacer un candidat jusqu'au 15ème jour précédant le scrutin;

Dans l'un ou l'autre des cas ci-dessus, tous les plis sont acheminés dans les mêmes conditions, le XXX 2018 dernier délai.

3.3.4 Consultation du taux de participation

Le taux de participation devra être consultable sur le site dédié aux élections par les électeurs et mis à jour au fil de l'eau tout au long du scrutin.

3.3.5 Durée des opérations de vote et procédure de fermeture des élections

Le vote électronique s'effectue pendant une période qui ne peut être inférieure à 24 H et supérieure à 8 jours calendaires.

L'électeur connecté sur le système de vote avant l'heure de clôture pourra valablement mener jusqu'à son terme la procédure de vote dans la limite de 20 minutes après la clôture du scrutin.
La procédure de fermeture des élections comportera les étapes « en ligne » suivantes :
- l'accès sécurisé à la procédure de fermeture : le président et ses assesseurs seront en possession de codes d'accès spécifiques permettant leur identification ;
- le contrôle du scellement du système de vote ;
- la fermeture des élections par la saisie du code secret du président et d'au moins l'un des codes des assesseurs.

3.3.6 Scellement du système

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin. Le contrôle du scellement doit pouvoir être effectué à tout moment durant la période de vote par les membres du bureau de vote.

3.4 Prestations suivant la fin des opérations de vote

3.4.1 Comptabilisation des suffrages

A) Comptabilisation des votes électroniques

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs, dans des conditions garantissant la conservation des données.

Les listes d'émargement définitives seront remises par le prestataire au Centre de Gestion à l'issue des élections le jour du scrutin. La présence du président du bureau de vote ou son représentant et d'au moins deux délégués de liste parmi les détenteurs de clés est indispensable pour autoriser le dépouillement. Les bulletins de vote enregistrés dans le système de vote doivent être chiffrés avec une clé de chiffrement selon un algorithme « asymétrique » (les clés de chiffrement et les clés de déchiffrement ne doivent pas être identiques).

Le bureau de vote contrôle, avant le dépouillement, le scellement du système. Les membres du bureau de vote qui détiennent les clés de chiffrement procèdent publiquement à l'ouverture de l'urne électronique en activant les clés de chiffrement. La présence du président du bureau de vote est indispensable pour procéder au dépouillement des suffrages exprimés. Le décompte des voix obtenues par chaque candidat ou liste de candidats apparaît lisiblement à l'écran.

B) Comptabilisation des votes par correspondance

Le recensement des votes par correspondance a lieu après la clôture du vote électronique.

-émargement: L'opération d'émargement consiste, d'une part, en la lecture automatique du code de l'enveloppe extérieure afin d'identifier l'électeur et d'autre part, le comptabiliser dans les votants. La lecture automatique doit ainsi déterminer si l'électeur a bien signé dans le cadre prévu à cet effet au dos de l'enveloppe extérieure. À défaut de signature, il ne peut être considéré comme votant.

-dépouillement: Après extraction de l'urne et des enveloppes de vote interne, le prestataire met à disposition le matériel permettant la lecture automatique des bulletins de vote retirés des enveloppes.

Une lecture de contrôle est faite par le prestataire afin de s'assurer que l'ensemble des enveloppes ait bien été comptabilisé. Ne sont pas comptabilisées les enveloppes émanant d'électeurs ayant participé au vote électronique.

C) Comptabilisation du total des suffrages

Le bureau de vote contrôle que la somme des suffrages exprimés et des votes blancs émis par voie électronique et par correspondance correspond au nombre de votants de la liste d'émargement.

Le système de vote est scellé après la décision de clôture du dépouillement prise par le président du bureau de vote. Le scellement interdit toute reprise ou modification des résultats. Toutefois, la procédure de décompte des votes enregistrés doit pouvoir être déroulée de nouveau si nécessaire.

3.4.2 Rédaction d'un procès-verbal de résultats des élections

Le secrétaire du bureau de vote établit un procès-verbal, contresigné par les autres membres du bureau, dans lequel sont consignées les constatations faites au cours des opérations de vote, le cas échéant les événements survenus durant le scrutin et les interventions effectuées sur le système de vote, ainsi que les résultats du vote.

Les procès-verbaux seront automatiquement édités et seront conformes aux modèles communiqués par le Centre de Gestion.

3.4.3 Attribution des sièges par scrutin

- aux CAP (3 catégories)

Le bureau central détermine le quotient électoral en divisant le nombre de suffrages exprimés par le nombre de sièges de titulaires à pourvoir pour chaque CAP (A, B et C). Les représentants du personnel sont élus à la proportionnelle. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.

Les listes exercent leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges qu'elles obtiennent. La liste ayant droit au plus grand nombre de sièges choisit chacun d'eux, le cas échéant, dans un groupe hiérarchique différent sous réserve de ne pas empêcher par son choix une autre liste d'obtenir le nombre de sièges auxquels elle a droit dans les groupes hiérarchiques pour lesquels elle avait présenté des candidats.

Les autres listes exercent ensuite leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges auxquels elles peuvent prétendre, dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves.

- au CT

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Il est attribué à chaque liste un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires, désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

En cas de liste ne comportant pas un nombre de noms égal au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, lors du dépôt des listes ou au terme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 13, l'organisation syndicale ne peut prétendre à l'obtention de plus de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants du personnel que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats. Les sièges éventuellement restants ne sont pas attribués.

Dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité.

Le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur au comité technique peut y assister.

Le tirage au sort est effectué par l'autorité territoriale ou son représentant. Si un bureau central de vote a été mis en place, ses membres sont convoqués pour assister au tirage au sort.

Si les agents désignés par le sort n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants des collectivités ou des établissements dont relève le personnel.

- aux CCP (3 catégories)

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne. Lorsque pour l'attribution d'un siège des listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre de la commission consultative paritaire. Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

3.4.4 Reporting

Le prestataire devra remettre au Centre de Gestion, au plus tard le premier jour ouvré suivant l'élection:
- l'ensemble des listes d'émargement ;
- les procès-verbaux des résultats des élections ;

- les fichiers Excel des résultats ;
- les statistiques (déterminées par le Centre de Gestion et communiquées au prestataire en amont de la conception des matériels de vote par correspondance) et un bilan du processus électoral.

3.4.5 Stockage et destruction des données

Les serveurs des plateformes et des données devront être hébergés chez le prestataire, en France.

Le CDG, par le biais du prestataire, conserve sous scellés, pendant un délai de deux ans et dans les conditions fixées aux articles L. 212-2 et L. 212-3 du code du patrimoine et au 5° de l'article 6 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde.

La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau. Au terme de ce délai de deux ans, sauf lorsqu'une action contentieuse a été engagée, le Centre de Gestion, par le biais du prestataire, procède à la destruction des fichiers supports. Seuls sont conservés les listes de candidats avec déclarations de candidatures et professions de foi, les procès-verbaux de l'élection ainsi que les actes de nomination des membres du bureau de vote.

Un procès-verbal de destruction par l'hébergeur, ainsi qu'un journal de consultation de la base de données devra alors être remis par le prestataire au Centre de Gestion.

3.5 Sécurisation du système de vote

3.5.1 Respect des exigences de sécurité et de confidentialité des données

Le système de vote multicanal devra comporter des mesures physiques et logiques permettant d'assurer la confidentialité des données transmises, notamment la confidentialité des fichiers constitués pour établir les listes électorales, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales, ainsi que les données relatives aux votes, feront l'objet de traitements informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».
Chacun de ces scrutins sera en outre isolé sur un système informatique indépendant.
L'accès potentiel aux ressources et aux données autres que celles utiles à la prestation n'autorise en rien leur utilisation ou leur lecture. Les supports informatiques fournis par les Centre de Gestion et tous documents de quelle que nature qu'ils soient résultant de leur traitement par le prestataire restent la propriété du Centre de Gestion.

Les données contenues dans ces supports et documents sont strictement couvertes par le secret professionnel (article 226.13 du Code pénal). Il en va de même pour toutes les données dont le prestataire prend connaissance à l'occasion de l'exécution du présent contrat.

Conformément à l'article 34 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le prestataire s'engage à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées. Il s'engage donc à respecter, de façon absolue, les obligations suivantes et à les faire respecter par son personnel, c'est-à-dire notamment à :

• ne prendre aucune copie des documents et supports d'informations qui lui sont confiés à l'exception de celles nécessaires pour les besoins de l'exécution de sa prestation, objet du présent contrat ;
• ne pas utiliser les documents et informations traités à des fins autres que celles spécifiées au présent contrat ;
• ne pas divulguer ces documents ou informations à d'autres personnes, qu'il s'agisse de personnes privées ou publiques, physiques ou morales ;
• prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du contrat ;
• prendre toutes mesures de sécurité, notamment matérielles, pour assurer la conservation des documents et informations traités tout au long de la durée du présent contrat ;
• en fin de contrat, procéder à la destruction de tous fichiers manuels ou informatisés stockant les informations saisies.

À ce titre, le prestataire ne pourra pas procéder à une cession de marché sans l'accord préalable du Centre de Gestion. Les supports d'informations qui lui seront remis devront être traités sur le territoire français métropolitain.
Le Centre de Gestion se réserve le droit de procéder à toute vérification qui lui paraîtrait utile pour constater le respect par le prestataire des obligations précitées. Il est rappelé que, en cas de non-respect des dispositions précitées, la responsabilité du prestataire peut être engagée sur la base des dispositions du code pénal.

Le Centre de Gestion pourra prononcer la résiliation immédiate du contrat, sans indemnité en faveur du prestataire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées.

3.5.2 Dispositif de secours

Un dispositif de secours offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques que le système principal devra être prévu afin de prendre automatiquement le relais en cas de panne n'entraînant pas d'altération des données.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote aura compétence, après avis des représentants du Centre de Gestion, des organisations syndicales et du

prestataire, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde, notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

Le prestataire s'engage à respecter la contrainte de délai de l'envoi matériel en papier / codes-barres pour le vote par correspondance. A défaut du respect de ce délai, le prestataire devra supporter la charge du coût d'une nouvelle organisation d'un ou plusieurs scrutins en cas d'annulation contentieuse, et la charge d'éventuels dommages et intérêts sollicités par le requérant.

3.5.3 Expertise indépendante du système de vote multicanal

Préalablement à sa mise en place, le système de vote électronique fera l'objet d'une expertise indépendante, destinée à garantir la conformité du logiciel avec les obligations légales, ainsi que les recommandations de la CNIL et à vérifier le respect des garanties de sécurité et de confidentialité des données.

Le prestataire sera chargé d'accompagner l'expert mandaté pour réaliser cette expertise.

3.5.4 Conformité avec le référentiel général de sécurité

Un référentiel général de sécurité fixe les règles que doivent respecter les fonctions des systèmes d'information contribuant à la sécurité des informations échangées par voie électronique telles que les fonctions d'identification, de signature électronique, de confidentialité et d'horodatage.

Les Centres de Gestion doivent déterminer les fonctions de sécurité nécessaires pour protéger leurs systèmes. Pour les fonctions de sécurité traitées par le référentiel général de sécurité, le CDG fixe le niveau de sécurité requis parmi les niveaux prévus. Un niveau de sécurité homogène devra être établi pour tous les Centres de Gestion.

3.5.5 Déclaration auprès de la CNIL

Le Centre de Gestion devra réaliser une déclaration auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés préalablement à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel, dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Pour ce faire, une fiche sera apportée au registre du Délégué à la Protection des Données du Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion pourra prononcer la résiliation immédiate du contrat, après respect de la procédure préalable contradictoire, sans indemnité en faveur du prestataire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées.

3.5.6 Spécificités techniques

Le système de vote doit être compatible avec la majorité des systèmes d'exploitation et des navigateurs.

3.5.7 Conditions d'exécution et pénalités

Le prestataire est tenu à une obligation de résultat. Il s'engage strictement à respecter les spécifications et les contraintes techniques de la prestation exigée. Le prestataire est tenu de conserver la trace de l'ensemble des opérations réalisées en cas d'éventuel contentieux concernant les résultats des élections proclamés par le Centre de Gestion.

La fin de ses obligations se situe à la date de restitution ou de destruction des fichiers, données et documents se rapportant aux opérations électorales.

Aucune prolongation de délai ne peut être accordée au prestataire pour l'ensemble des opérations électorales.

En cas de défaillance du prestataire dans l'exécution des obligations, la personne publique peut assurer le service aux frais et risques du prestataire.

4 Planning prévisionnel des principales étapes du processus électoral et délais légaux

	Dates ou délais	OPERATIONS
Opérations institutionnelles		-Consultation des OS -Avis CT départemental
		-Délibération fixant la composition des instances, avec maintien du paritarisme (pour CT) et précisant les modalités de vote électronique et/ou par correspondance -Délibération relative à la composition du bureau de vote électronique centralisateur
		Signature du protocole d'accord pré-électoral avec les organisations syndicales
		Choix du prestataire
Liste des candidats		Publicité des listes des candidats
		Date limite pour vérifier et rectifier les listes des candidats, le délégué de liste rectifie la liste concernée le cas échéant
Bureau de vote		Institution du bureau de vote et fixation des horaires d'ouverture et de clôture du scrutin (délibération si choix de dépouiller avant la fin de l'émergement)
		Formation des membres du bureau de vote au système de vote électronique par le prestataire et test

		du système de lecture automatique des signatures
Listes électorales		Publicité de la liste électorale
		Date limite pour vérifier et rectifier les listes électorales
		Date de transmission des modifications à effectuer au prestataire
Vote par correspondance		Date limite de transmission du matériel de vote aux électeurs par le prestataire
		Date limite de réception des bulletins de vote par correspondance
Vote électronique		Ouverture du vote électronique
Elections		Ouverture des scrutins, tant par vote électronique que par correspondance
		Dépouillement et proclamation des résultats

L'élaboration du rétroplanning des élections devra se faire conjointement avec le Centre de Gestion.

Avec pour souci le respect du rétroplanning, le Centre de Gestion s'engage à transmettre toutes les informations nécessaires à l'exécution de la prestation, notamment:

- Le détail des instances concernées par l'élection
- Les informations relatives aux électeurs et collèges électoraux
- Les listes de candidats

Le Centre de Gestion s'engage en outre à répondre à toutes les questions en lien avec l'exécution des prestations prévues par le cahier des charges.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CAHIER DES CHARGES

GROUPEMENT DE COMMANDES DES CENTRES DE GESTION RELATIF À L'ORGANISATION MATERIELLE ET TECHNIQUE DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 PAR VOTE ELECTRONIQUE

SOMMAIRE

1 Préambule....3
1.1 Présentation générale des Centres de Gestion....3
1.2 La compétence des Centres de Gestion en matière d'élections professionnelles....4
2 L'expression du besoin....5
2.1 Contexte et règlementation des élections professionnelles....5
2.2 Nature des prestations attendues....5
2.3 Description générale des élections professionnelles....6
2.3.1 Nature des élections....6
2.3.2 Mode de scrutin....7
2.3.3 Période des élections....7
2.3.4 Votants....7
3 Fonctionnalités attendues du système de vote électronique....8
3.1. Etapes du vote électronique....8
3.2 Préparation des élections....9
3.2.1 Mise à disposition d'une plateforme....9
3.2.2 Constitution des listes électorales....9
3.2.3 Etablissement des listes des candidats et des professions de foi....10
3.2.4 Institution des bureaux de vote....11
3.2.5 Tests du système de vote éléctronique....12
3.2.6 Modalités d'assistance....13
3.3 Processus de vote....13
3.3.1 Procédure d'ouverture des élections....13
3.3.2 Sécurisation du système de vote durant le déroulement du scrutin....14
3.3.3 Gestion des risques....14
3.3.4 Consultation du taux de participation....15
3.3.5 Procédure de fermeture des élections....15
3.3.6 Scellement du système....15
3.4 Prestations suivant la fin des opérations de vote....15
3.4.1 Comptabilisation des suffrages....15
3.4.2 Rédaction d'un procès-verbal de résultats des élections....16
3.4.3 Attribution des sièges par scrutins....16
3.4.4 Reporting....18
3.4.5 Stockage et destruction des données....18
3.5 Sécurisation du système de vote....18
3.5.1 Respect des exigences de sécurité et de confidentialité des données....18
3.5.2 Dispositif de secours....20
3.5.3 Expertise indépendante du système de vote électronique....20
3.5.4 Conformité avec le référentiel général de sécurité....20
3.5.5 Déclaration auprès de la CNIL....20
3.5.6 Spécificités techniques....21
3.5.6 Conditions d'exécution et pénalités....21
4 Planning prévisionnel des principales étapes du processus électoral et délais légaux....22

Préalable : le cahier des charges doit être élaboré après la délibération (art. 4 Décret n° 2014-793) fixant les modalités d'organisation du vote électronique, prise après avis du CT et après consultation des organisations syndicales sur les protocoles préélectoraux.

1 Préambule

1.1 Présentation générale des Centres de Gestion

Les Centres de Gestion sont des établissements publics à caractère administratif gérés par des employeurs territoriaux. Il en existe un par département à l'exception de la Petite Couronne et de la Grande Couronne en Région parisienne qui sont organisés en Centres Interdépartementaux de Gestion.

Ils sont dirigés par un conseil d'administration composé d'élus des collectivités territoriales et établissements affiliés. L'affiliation est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics dont l'effectif est inférieur à 350 agents. Elle est volontaire pour les autres collectivités territoriales et établissements publics locaux. Pour les collectivités non affiliées, celles-ci peuvent bénéficier de missions exercées par le Centre de gestion par la voie de conventions.

Les Centres de Gestion assument des missions relatives au recrutement et à la gestion de certaines catégories d'agents territoriaux. Certaines sont assumées à titre obligatoire, d'autres à titre facultatif. Elles sont exercées, soit au profit des communes et établissements affiliés, soit pour l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non.

Les Principales missions des Centres de Gestion bénéficiant aux communes et établissements affiliés sont:

- L'organisation des concours et examens professionnels des catégories A, B et C et l'établissement des listes d'aptitude ;
- La publicité des tableaux d'avancement ;
- Le fonctionnement des CAP et des conseils de discipline ;
- Le secrétariat des commissions de réforme ;
- Le secrétariat des comités médicaux ;
- Le fonctionnement des comités techniques ;
- Le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires ;
- Le calcul du crédit du temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit ;
- Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire ;
- Une assistance juridique statutaire ;
- Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraites

Les missions exercées par les Centres de Gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements publics concernent:

- La publicité des créations, vacances d'emplois de catégorie A, B et C ;
- La publicité des listes d'aptitude ;
- La prise en charge des fonctionnaires des catégories A, B et C momentanément privés d'emplois ;
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Le fonctionnement des conseils de discipline de recours ;
- L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité

1.2 La compétence des Centres de Gestion en matière d'élections professionnelles

Il est créé un CT dans chaque collectivité ou établissement qui emploie plus de 50 agents (titulaires, stagiaires et contractuels). Le CT est placé auprès du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements qui n'atteignent pas ce seuil. En dessous de ce seuil, c'est le CT placé auprès du Centre de Gestion qui exerce les compétences dévolues au CHSCT. Le personnel du Centre de Gestion, même si l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 50 agents, relève de ce comité technique y compris lorsqu'il exerce les missions d'un CHSCT. Il n'y a pas création de CHSCT au niveau du Centre de Gestion. C'est le Comité Technique qui en exerce les missions ce qui implique que les deux instances siègent dans la même composition.

Le nombre de représentants du personnel pour le CHSCT est fixé par l'organe délibérant. La délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales représentées au Comité Technique.

Il existe une CAP pour chaque catégorie hiérarchique de fonctionnaires (A, B et C). La CAP est placé auprès des Centres de Gestion pour les collectivités et établissements affilés (collectivités et établissements qui emploient moins de 350 fonctionnaires et stagiaires ou affiliées volontairement pour les collectivités et établissements qui emploient plus de 350 agents fonctionnaires et stagiaires).

Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale en 2018. Une CCP est établie pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels. Les CCP ainsi que leur formation en conseil de discipline seront créés par les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées.

Pour indication, le nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales aux CAP du ressort de chaque CDG a été transmis à la FNCDG par chaque Centre. Le cumul du nombre d'électeurs inscrits correspond à 730 305 fonctionnaires

Pour les CCP, le nombre de contractuels électeurs, au vu des bilans sociaux, représenterait environ 10 à 20 % des fonctionnaires.

2 L'expression du besoin

2.1 Contexte et réglementation des élections professionnelles

Les élections professionnelles de 2018 consisteront en l'élection de nouveaux représentants du personnel qui siégeront aux instances de chaque Centre de Gestion: le Comité Technique (CT), les Commissions Consultatives Paritaires et les Commissions Administratives Paritaires (CAP). Elles se tiendront le 6 décembre 2018.

L'organisation de ces élections est encadrée par les dispositions législatives et réglementaires suivantes :
- le code électoral, notamment ses articles L5, L6 et L60 à L64 ;
- la Loi n°78-17 du 6 juillet 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés
- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

- le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Concernant le vote électronique :
- le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale ;
- l'Ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2015 entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives;
- la Délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la CNIL portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique
- l'Arrêté du 13 juin 2014 portant approbation du référentiel général de sécurité et précisant les modalités de mise en œuvre de la procédure de validation des certificats électroniques

2.2 Nature des prestations attendues

L'élection des représentants du personnel devra se faire de manière identique pour l'ensemble des Centres de Gestion.

Pour ce faire, l'élection des représentants du personnel se fera par le biais d'un système de vote électronique par Internet ;

Le prestataire aura en charge la conception, la gestion et la maintenance du système de vote électronique. Le vote électronique devra pouvoir se faire sur tout support informatique : ordinateurs professionnel et personnel, smartphone, tablette, etc.

Le système de vote électronique devra être accessible aux électeurs de manière sécurisée, 24 heures sur 24 durant toute la période des élections, via Internet. En outre, le système de vote multicanal devra respecter les normes d'accessibilité afin de permettre aux électeurs malvoyants ou non-voyants de voter dans des conditions optimales.

2.3 Description générale des élections professionnelles

Ces élections concernent sept (7) scrutins :

- l'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) réparties en trois catégories A, B et C :
  - CAP "A",
  - CAP "B",
  - CAP "C".

- l'élection des représentants du personnel pour le comité technique (CT).

- l'élection des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP) réparties en trois catégories A, B et C :
  - CCP "A",
  - CCP "B",
  - CCP "C".

2.3.1 Nature des élections

Les élections organisées par le Centre de Gestion permettront d'élire les représentants du personnel appelés à siéger aux différentes instances relevant de la compétence du Centre de Gestion.

a) Le Comité Technique

Le Comité Technique est compétent sur toute mesure susceptible d'entraîner des modifications ou des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement des services des collectivités et sur toute question touchant aux conditions de travail des agents.

Pour le CT, le nombre de représentants du personnel est fixé par l'organe délibérant dans une fourchette de 3 à 15 représentants qui dépend de l'effectif des agents au 1er janvier 2018 et relevant du CT.

Effectifs au 1er janvier 2018	Nombre de représentants
•50 et < 350	3 à 4
• 350 et < 1 000	4 à 6
• 1 000 et < 2 000	5 à 8
• 2 000	7 à 15

b) La Commission Administrative Paritaire

Les CAP sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative du fonctionnaire territorial titulaire ou stagiaire.
Selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP, le nombre de représentants titulaires du personnel à cette commission est le suivant :

- Ä Lorsque l'effectif est inférieur à 40 : 3 représentants dont un relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Ä Lorsque l'effectif est au moins égal à 40 et inférieur à 250 : 4 représentants dont un relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Ä Lorsque l'effectif est au moins égal à 250 et inférieur à 500 : 5 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Ä Lorsque l'effectif est au moins égal à 500 et inférieur à 750 : 6 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Ä Lorsque l'effectif est au moins égal à 750 et inférieur à 1 000 : 7 représentants dont deux relevant du groupe hiérarchique supérieur ;
- Ä Lorsque l'effectif est au moins égal à 1 000 : 8 représentants dont 3 relevant du groupe hiérarchique supérieur.

c) La Commission Consultative Paritaire

Les CCP sont compétentes pour les questions d'ordre individuel relatives à la situation administrative des agents contractuels.

Pour la CCP, le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en proportion de l'effectif des agents contractuels relevant de chaque catégorie, par tranches fixées selon le tableau suivant. L'effectif des agents contractuels est apprécié au 1er janvier 2018.

Effectif d'agents contractuels rattachés à chaque catégorie	Nombre de représentants titulaires
<11	1
• 11 et < 50	2
• 50 et < 100	3
•100 et 250 <	4
• 250 et 500 <	5
• 500 et 750 <	6
• 750 et 1 000<	7
• 1 000	8

2.3.2 Mode de scrutin

Les scrutins des CT, CAP et CCP se déroulent au suffrage direct par un scrutin de liste à un tour, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

2.3.3 Période des élections

Les élections des représentants du personnel se dérouleront par vote électronique, du XXX 8h, au XXXX minuit (date de clôture du scrutin).

2.3.4 Votants

Les conditions d'inscription sur les listes électorales sont celles définies par les textes règlementaires :

- conditions pour les électeurs au CT définies à l'article 8 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 susvisé.
- conditions pour les électeurs aux CAP définies à l'article 8 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 susvisé.
- conditions pour les électeurs à la CCP définies à l'article 9 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 susvisé.

Le nombre d'électeurs n'est pas encore définitif puisque les élections se basent sur le nombre d'agents au 1er janvier de l'année du scrutin, soit au 1er janvier 2018.

Les électeurs pourront participer à l'ensemble des élections dont ils détiennent les droits de vote, certains électeurs remplissant uniquement les conditions pour voter au CT, les autres électeurs remplissant les conditions pour voter au CT et à la CAP de leur catégorie ou au CT et à la CCP de leur catégorie.

3 Fonctionnalités attendues du système de vote

3.1.1 Etapes du vote électronique

Conformément à l'article 2 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014, le recours au vote électronique par internet doit être organisé dans le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales, notamment la sincérité des opérations électorales, l'accès au vote de tous les électeurs, le secret du scrutin, le caractère personnel, libre et anonyme du vote, l'intégrité des suffrages exprimés, la surveillance effective du scrutin et le contrôle a posteriori par le juge de l'élection.

Le scénario de vote électronique, décrit dans l'article 18 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014, comportera les étapes suivantes pour chaque élection :

Au préalable, les identifiants ainsi qu'une notice d'information sur le déroulement des opérations électorales (élaborée par le prestataire et validée parle le Centre de Gestion) seront envoyés par le prestataire par courrier confidentiel soit:

- au domicile des électeurs, le Centre de Gestion ayant fourni les adresses au prestataire en charge de l'envoi
- aux collectivités, charge à elles de transmettre les courriers aux agents.

Le Centre de Gestion fournit au prestataire les adresses des collectivités ou des électeurs selon l'option choisie. Dans les notices devront être transmis aux électeurs au moins 15 jours avant le premier jour du scrutin.

La collectivité destinataire devra être en mesure de fournir au Centre de Gestion une attestation de distribution des courriers aux agents.

- une étape d'identification de l'électeur : il saisit un code identifiant et un code secret avant d'accéder au vote. En cas de perte de mot de passe, le prestataire en charge de la gestion des codes, transmet un nouveau code à l'électeur.
- une étape de présentation des listes de candidats, accompagnées de leur profession de foi dans l'ordre défini en accord avec les organisations syndicales. L'ensemble des listes apparaissent simultanément à l'écran ;
- le choix par l'électeur d'une seule liste parmi celles proposées ou le choix de voter « blanc » ;
- la présentation du vote définitif et la confirmation par l'électeur du choix effectué par sa validation. L'électeur peut modifier son choix à cette étape. La validation rend définitif le vote et interdit toute modification ou suppression du suffrage exprimé. Il convient techniquement de rendre impossible pour un même électeur de procéder à un second vote pour la même élection ;
- la notification à l'électeur de la prise en compte de son vote et la possibilité pour l'électeur d'imprimer un « ticket » confirmant l'enregistrement de son vote ou de la recevoir sur son adresse mail ;
- si l'électeur a la possibilité de participer à l'élection d'une autre instance, l'ouverture d'un« pop-up » remerciant l'électeur pour son premier vote et lui rappelant qu'il est électeur pour la seconde instance.

Le suffrage exprimé est anonyme et chiffré par le système. Il est stocké dans l'urne électronique jusqu'au dépouillement sans avoir été déchiffré à aucun moment. L'émargement fait l'objet d'un horodatage. Une déconnexion automatique du système de vote devra se faire automatiquement au bout de dix minutes d'inactivité.

3.2 Préparation des élections

3.2.1 Mise à disposition d'une plateforme

Le prestataire s'engage à mettre à disposition une plateforme interactive, intuitive et rapide dédiée aux élections professionnelles qui aura notamment pour fonctionnalités de lui permettre :
- d'administrer la gestion des listes électorales et des listes de candidats, ainsi que les professions de foi des organisations syndicales ;
- de procéder aux opérations de vote.
- de modifier l'adresse de l'électeur si modification.

La plateforme sera ouverte aux électeurs et aux membres du bureau de vote. La plateforme devra rappeler les objectifs et les enjeux du scrutin afin de mobiliser les électeurs.

3.2.2 Constitution des listes électorales

Les critères pris en compte pour déterminer la qualité d'électeur sont décrits dans les décrets n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques, n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires et n°2016-1858 du 23 décembre 2016 pour les commissions consultatives paritaires.

Les listes électorales sont dressées à la diligence du Président du Centre de Gestion en prenant comme date de référence la date du scrutin.

Elles sont établies par élection (CT / CAP / CCP) et par collège (CAP A / CAP B / CAP C) et (CCP A / CCP B/ CCP C).
Elles comportent les informations suivantes :
- la civilité de l'électeur ;
- les noms et prénom(s) de l'électeur ;
- le grade de l'électeur ;
- la collectivité de l'électeur ;

Le Centre de Gestion déposera les données relatives à ses effectifs sur la plateforme dédiée du prestataire.

Le prestataire devra être en mesure de proposer un processus d'échanges sécurisé des informations et des données concernant le « fichier électeurs » : par exemple, un accès FTP sécurisé (File Transfer Protocol).

Le « fichier électeurs » sera transmis au prestataire aux seules fins suivantes :
- permettre l'attribution de codes d'accès au système de vote électronique pour chaque électeur ainsi que la notice;
- contrôler les accès au système de vote ;
- enregistrer les émargements électroniques après chaque vote et assurer l'unicité du vote pour chaque électeur ;
- éditer les listes d'émargement.

Le prestataire fournira au Centre de Gestion une liste de contrôle permettant de vérifier que tous les électeurs ont bien été pris en compte lors de l'attribution des codes d'accès au vote électronique.

En tant qu'organisateur des élections, le Centre de Gestion se portera garant des informations transmises et de la conformité des listes électorales. Les listes électorales feront enfin l'objet d'une publicité deux mois au moins avant la date fixée pour le scrutin. Le Centre de Gestion les affichera dans ses locaux et dans les mairies des communes et sièges d'établissements publics affiliés.

Dans un délai de 10 jours à compter du jour de l'affichage de la liste électorale, les électeurs pourront vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter au Président du Centre de Gestion des demandes d'inscription ou des réclamations contre ces inscriptions ou omissions sur la liste électorale. Le Président du Centre de Gestion dispose de trois jours ouvrés pour statuer sur ces réclamations et motive ses décisions.

Le prestataire devra permettre ces modifications : supprimer les codes d'accès fournis aux électeurs invalidés et attribuer des codes aux électeurs rajoutés.

3.2.3 Etablissement des listes des candidats et des professions de foi

Les listes de candidatures, ainsi que les professions de foi, sont établies par les organisations syndicales et communiquées au Centre de Gestion, dans un format numérique (PDF), au plus tard le XXX. Elles sont ensuite transmises au prestataire.

Pour ce faire, le prestataire proposera un format de fichier numérique spécifique pour la constitution des listes de candidats, afin de faciliter les mises à jour du système de vote électronique. De même, il proposera un système de mise à jour « en ligne » pour la saisie et les modifications de listes de candidats jusqu'à la fin de la période de test du vote électronique et la recette du système.

Elles seront en outre accessibles directement sur la plateforme dédiée aux élections mise en place par le prestataire. Une notice d'information précisant les modalités d'accès à ces documents par voie électronique devra être communiquée par le prestataire aux électeurs concernés.

Le Centre de Gestion s'assurera que les listes des candidats soient enfin affichées dans ses locaux et dans les mairies des communes et sièges d'établissements publics affiliés.

Les listes de candidats mentionnent, notamment :
- l'instance représentative du personnel et éventuellement le collège et le groupe hiérarchique;
- le nom de l'organisation syndicale ;
- les nom et prénom des candidats titulaires et suppléants dans l'ordre dans lequel ils se présentent ;
- le sexe (femme/homme)
- la collectivité des candidats.

Le prestataire proposera une procédure de test afin de vérifier la conformité des listes des candidats et l'ordre de leur parution sur le site. Cette procédure de test devra être réalisée avant l'ouverture des élections dans une période de temps suffisamment longue pour permettre à la fois une revue d'ensemble de toutes les listes et les modifications éventuelles.

Suite à cette procédure de test, les listes des candidats seront mises en ligne le XXXX au plus tard, après validation expresse du Centre de Gestion, sur la plateforme dédiée aux élections, afin que chaque électeur puisse les consulter. Le prestataire devra être en mesure de publier les professions de foi entre le XXX au plus tôt et le XXX au plus tard.
Les listes de candidats et professions de foi apparaîtront dans un ordre arrêté avec les organisations syndicales, dont sera informé le prestataire par le Centre de Gestion.

3.2.4 Institution des bureaux de vote

Chaque scrutin propre à une instance de représentation des personnels donne lieu à la constitution d'un bureau de vote.
Il y a 7 bureaux de vote, soit un par scrutin : CAP A / CAP B / CAP C / CT / CCP A/ CCP B / CCP C.

Toutefois, seul un bureau de vote électronique centralisateur se tiendra au Centre de Gestion pour réaliser les opérations post-électorales.

Le bureau de vote sera composé d'un président et d'un secrétaire désignés (et possibles suppléants) par l'organe délibérant. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le secrétaire. Il comprend également un délégué de liste désigné par chacune des organisations syndicales candidates aux élections. En cas de dépôt d'une liste d'union, il n'est désigné qu'un délégué par liste.
Les membres du bureau de vote sont chargés du contrôle de la régularité du scrutin. Ils assurent le respect des principes régissant le droit électoral. Ils peuvent consulter les éléments relatifs aux taux de participation et la liste des émargements des électeurs ayant voté à l'aide des identifiants électroniques qui leur sont communiqués.

Ils assurent en outre une surveillance effective du processus électoral, et en particulier de l'ensemble des opérations de préparation du scrutin, des opérations de vote, de l'émargement des électeurs ayant voté et des opérations de dépouillement des suffrages exprimés. Avant le début du scrutin, le prestataire enverra aux membres du bureau de vote sous pli confidentiel les clés de chiffrement permettant le codage et le décodage du système de vote multicanal.
Chaque clé sera attribuée selon une procédure garantissant aux attributaires qu'ils ont, seuls, connaissance du mot de passe associé à la clé qui leur est personnellement attribuée.

Les clés de chiffrement seront attribuées aux membres du bureau de vote dans les conditions suivantes:
- Clé pour le président ;
- Clé pour le secrétaire ;
- Clé pour un délégué de liste, désigné par chacune des organisations syndicales candidates aux élections.

Au moins 3 clés de chiffrement sont éditées et attribuées à des membres du bureau de vote électronique.

Les personnels techniques chargés du déploiement et du bon fonctionnement du système de vote ne peuvent détenir les clés de chiffrement.

3.2.5 Tests du système de vote électronique

Avant le début des opérations de scellement du système de vote, le prestataire procède, sous le contrôle de représentants de la collectivité et des délégués de liste, à des tests du système de vote multicanal et du système de dépouillement.
Les tests programmés dans cette phase permettront notamment de contrôler le déroulement et la conformité du scénario de vote pour chaque élection. Le prestataire devra proposer les moyens de tester l'ensemble des scénarios durant une période prévue dans un calendrier de préparation des élections.

Un scrutin à blanc est organisé après la période de test. Il vise à contrôler et valider les scénarios d'élections et la bonne intégration des listes de candidats et professions de foi. Il doit être effectué sur le système de vote définitif et validé préalablement par le Centre de Gestion, afin de permettre aux membres du bureau de vote de contrôler la conformité du système de vote avant l'ouverture effective des élections.

Durant cette phase de test, les membres du bureau de vote vont pouvoir tester tous les modules de l'application, y compris le module de dépouillement des bulletins de vote. Pour ce faire, les membres du bureau de vote ouvriront le scrutin, effectueront des votes électronique, fermeront le scrutin et dépouilleront les votes effectués. Au terme de ce test, les membres du bureau de vote valideront l'intégrité du dispositif. Tout au long du scrutin, le module de « contrôle du scellement » permettra aux membres du bureau de vote de s'assurer que l'application n'a été sujette à aucune modification.
Une fois le scrutin à blanc validé, le bureau de vote programmera l'ouverture et la fermeture des élections.
Pour ce faire, des clés secrètes seront créées pour le Président et les assesseurs. Elles permettront le chiffrement des bulletins de vote dans le système de vote ouverture des élections par les président et assesseurs du bureau de vote, l'ouverture des élections, la réalisation de plusieurs votes, la fermeture des élections, le déroulement du dépouillement des urnes, l'édition des résultats, les contrôles de la conformité des résultats obtenus et le scellement de l'application de vote électronique.

Avant le début du scrutin, le bureau de vote :
- procède à l'établissement et à la répartition des clés de chiffrement ;
- vérifie que les composantes du système de vote ayant fait l'objet d'une expertise n'ont pas été modifiées et s'assure que les tests ont été effectués ;
- vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés de chiffrement délivrées à cet effet ;
- procède au scellement du système de vote multicanal, de la liste des candidats, de la liste des électeurs, des heures d'ouverture et de fermeture du scrutin ainsi que du système de dépouillement.

Le scellement est effectué par la combinaison d'au moins deux clés de chiffrement, dont celle du président du bureau de vote ou de son représentant et celle d'au moins un délégué de liste.
La séance au cours de laquelle il est procédé à l'établissement et à la répartition des clés de chiffrement est ouverte aux électeurs.

3.2.6 Modalités d'assistance

A) Assistance des électeurs

Une cellule d'assistance technique est chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique. Cette cellule comprend des membres du Centre de Gestion, des représentants des organisations syndicales ayant déposé une candidature au scrutin, ainsi que des préposés du prestataire.

Par ailleurs, un centre d'appel mis en place par le prestataire via la plateforme répond aux électeurs afin de les aider dans l'accomplissement des opérations électorales pendant toute la période de vote. Cette hotline gratuite sera ouverte de 9 h à 17 h du XXX au XXXX inclus, hors les samedis et dimanche. Cette hotline devra être en capacité d'assurer le traitement de très nombreux appels.

B) Formation des membres du bureau de vote

Les membres du bureau de vote bénéficieront d'une formation au moins un mois avant l'ouverture du scrutin sur le système de vote multicanal et auront accès à tous documents utiles à l'utilisation de ce système. La formation sera dispensée par le prestataire au moins un mois avant l'ouverture du scrutin.

3.3 Processus de vote

3.3.1 Procédure d'ouverture des élections

L'ouverture des élections est réalisée par les membres du « bureau de vote ».

La procédure d'ouverture des élections comportera les étapes « en ligne » suivantes :
- l'accès sécurisé à la procédure d'ouverture : le président et ses assesseurs seront en possession de codes d'accès spécifiques permettant leur identification ;
- le contrôle du scellement du système de vote ;
- le contrôle des urnes qui doivent être vides ;
- la création d'une clé de chiffrement des bulletins de vote, remise au prestataire, et dont la clé de déchiffrement correspondante reste secrète ;
- l'ouverture des élections par la saisie du code secret du président et d'au moins l'un des codes des assesseurs.

3.3.2 Sécurisation du système de vote durant le déroulement du scrutin

La liste d'émargement et l'urne électronique ne seront modifiées respectivement que par l'ajout d'un émargement et par l'ajout d'un bulletin, qui émanent d'un électeur authentifié selon la procédure précédemment décrite et dont l'intégrité est assurée.
Par ailleurs, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs et le contenu de l'urne seront inaccessibles. La liste d'émargement et le compteur des votes ne seront accessibles qu'aux membres du bureau de vote à des fins de contrôle du déroulement du scrutin. Aucun résultat partiel ne pourra être comptabilisé. Le bureau de vote pourra réaliser un contrôle au moins une fois par jour pour s'assurer du bon déroulement du scrutin.

Les interventions sur le système de vote seront réservées aux seules personnes chargées de la gestion et de la maintenance de ce système dépendant du prestataire désigné et ne pourront avoir lieu qu'en cas de risque d'altération des données. Dans ce cas, le bureau de vote sera immédiatement tenu informé des interventions sur le système de vote, ainsi que des mesures prises pour remédier au dysfonctionnement ayant motivé l'intervention.

En cas d'altération des données résultant, notamment d'une panne, d'une infection virale ou d'une attaque du système par un tiers, le bureau de vote est

compétent pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde. Le Président du Centre de Gestion est informé sans délai de toute difficulté par le président du bureau de vote. Le bureau de vote compétent peut procéder à la suspension, à l'arrêt ou à la reprise des opérations de vote électronique après autorisation du Président du Centre de Gestion.

3.3.3 Gestion des risques

Le prestataire applique la procédure envisagée dans son offre pour faire face, dans son planning d'exécution et à l'appui des nouveaux éléments fournis par le CDG, aux aléas suivants :

a) actualisation des listes électorales prévue par les textes : jusqu'à la veille du scrutin (adjonction, radiation d'électeurs...). En conséquence, le prestataire prend toutes les dispositions pour acheminer, le cas échéant, un matériel électoral supplémentaire vers les électeurs, jusqu'au XXX 2018 inclus.

b) pour le cas où le Centre de Gestion déclare une liste de candidats irrecevable et en cas de décision contraire du tribunal administratif, l'organisation syndicale dispose d'un délai allant jusqu'au XXX 2018 pour modifier la composition de la liste ;

c) pour le cas où une inéligibilité apparaîtrait postérieurement au dépôt de la liste, l'organisation syndicale peut remplacer un candidat jusqu'au 15ème jour précédant le scrutin;

Dans l'un ou l'autre des cas ci-dessus, tous les plis sont acheminés dans les mêmes conditions, le XXX 2018 dernier délai.

3.3.4 Consultation du taux de participation

Le taux de participation devra être consultable sur le site dédié aux élections par les électeurs et mis à jour au fil de l'eau tout au long du scrutin.

3.3.5 Durée des opérations de vote et procédure de fermeture des élections

Le vote électronique s'effectue pendant une période qui ne peut être inférieure à 24 H et supérieure à 8 jours calendaires.

L'électeur connecté sur le système de vote avant l'heure de clôture pourra valablement mener jusqu'à son terme la procédure de vote dans la limite de 20 minutes après la clôture du scrutin.
La procédure de fermeture des élections comportera les étapes « en ligne » suivantes :
- l'accès sécurisé à la procédure de fermeture : le président et ses assesseurs seront en possession de codes d'accès spécifiques permettant leur identification ;
- le contrôle du scellement du système de vote ;
- la fermeture des élections par la saisie du code secret du président et d'au moins l'un des codes des assesseurs.

3.3.6 Scellement du système

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin. Le contrôle du scellement doit pouvoir être effectué à tout moment durant la période de vote par les membres du bureau de vote.

3.4 Prestations suivant la fin des opérations de vote

3.4.1 Comptabilisation des suffrages

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs, dans des conditions garantissant la conservation des données.

Les listes d'émargement définitives seront remises par le prestataire au Centre de Gestion à l'issue des élections le jour du scrutin. La présence du président du bureau de vote ou son représentant et d'au moins deux délégués de liste parmi les détenteurs de clés est indispensable pour autoriser le dépouillement. Les bulletins de vote enregistrés dans le système de vote doivent être chiffrés avec une clé de chiffrement selon un algorithme « asymétrique » (les clés de chiffrement et les clés de déchiffrement ne doivent pas être identiques).

Le bureau de vote contrôle, avant le dépouillement, le scellement du système. Les membres du bureau de vote qui détiennent les clés de chiffrement procèdent publiquement à l'ouverture de l'urne électronique en activant les clés de chiffrement. La présence du président du bureau de vote est indispensable pour procéder au dépouillement des suffrages exprimés. Le décompte des voix obtenues par chaque candidat ou liste de candidats apparaît lisiblement à l'écran.

Le système de vote est scellé après la décision de clôture du dépouillement prise par le président du bureau de vote. Le scellement interdit toute reprise ou modification des résultats. Toutefois, la procédure de décompte des votes enregistrés doit pouvoir être déroulée de nouveau si nécessaire.

3.4.2 Rédaction d'un procès-verbal de résultats des élections

Le secrétaire du bureau de vote établit un procès-verbal, contresigné par les autres membres du bureau, dans lequel sont consignées les constatations faites au cours des opérations de vote, le cas échéant les événements survenus durant le scrutin et les interventions effectuées sur le système de vote, ainsi que les résultats du vote.

Les procès-verbaux seront automatiquement édités et seront conformes aux modèles communiqués par le Centre de Gestion.

3.4.3 Attribution des sièges par scrutin

- aux CAP (3 catégories)

Le bureau central détermine le quotient électoral en divisant le nombre de suffrages exprimés par le nombre de sièges de titulaires à pourvoir pour chaque CAP (A, B et C). Les représentants du personnel sont élus à la proportionnelle. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.

Les listes exercent leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges qu'elles obtiennent. La liste ayant droit au plus grand nombre de sièges choisit chacun d'eux, le cas échéant, dans un groupe hiérarchique différent sous réserve de ne pas empêcher par son choix une autre liste d'obtenir le nombre de sièges auxquels elle a droit dans les groupes hiérarchiques pour lesquels elle avait présenté des candidats.

Les autres listes exercent ensuite leur choix successivement dans l'ordre décroissant du nombre de sièges auxquels elles peuvent prétendre, dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves.

- au CT

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Il est attribué à chaque liste un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires, désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

En cas de liste ne comportant pas un nombre de noms égal au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, lors du dépôt des listes ou au terme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 13, l'organisation syndicale ne peut prétendre à l'obtention de plus de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants du personnel que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats. Les sièges éventuellement restants ne sont pas attribués.

Dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité.

Le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur au comité technique peut y assister.

Le tirage au sort est effectué par l'autorité territoriale ou son représentant. Si un bureau central de vote a été mis en place, ses membres sont convoqués pour assister au tirage au sort.

Si les agents désignés par le sort n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants des collectivités ou des établissements dont relève le personnel.

- aux CCP (3 catégories)

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne. Lorsque pour l'attribution d'un siège des listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre de la commission consultative paritaire. Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

3.4.4 Reporting

Le prestataire devra remettre au Centre de Gestion, au plus tard le premier jour ouvré suivant l'élection:
- l'ensemble des listes d'émargement ;
- les procès-verbaux des résultats des élections ;
- les fichiers Excel des résultats ;
- les statistiques et un bilan du processus électoral.

3.4.5 Stockage et destruction des données

Les serveurs des plateformes et des données devront être hébergés chez le prestataire, en France.

Le Centres de Gestion, par le biais du prestataire, conserve sous scellés, pendant un délai de deux ans et dans les conditions fixées aux articles L. 212-2 et L. 212-3 du code du patrimoine et au 5° de l'article 6 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde.

La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau. Au terme de ce délai de deux ans, sauf lorsqu'une action contentieuse a été engagée, le Centre de Gestion, par le biais du prestataire, procède à la destruction des fichiers supports. Seuls sont conservés les listes de candidats avec déclarations de candidatures et professions de foi, les procès-verbaux de l'élection ainsi que les actes de nomination des membres du bureau de vote.

Un procès-verbal de destruction par l'hébergeur, ainsi qu'un journal de consultation de la base de données devra alors être remis par le prestataire au Centre de Gestion.

3.5 Sécurisation du système de vote

3.5.1 Respect des exigences de sécurité et de confidentialité des données

Le système de vote multicanal devra comporter des mesures physiques et logiques permettant d'assurer la confidentialité des données transmises, notamment la confidentialité des fichiers constitués pour établir les listes électorales, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales, ainsi que les données relatives aux votes, feront l'objet de traitements informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».
Chacun de ces scrutins sera en outre isolé sur un système informatique indépendant.
L'accès potentiel aux ressources et aux données autres que celles utiles à la prestation n'autorise en rien leur utilisation ou leur lecture. Les supports informatiques fournis par les Centre de Gestion et tous documents de quelle que nature qu'ils soient résultant de leur traitement par le prestataire restent la propriété du Centre de Gestion.

Les données contenues dans ces supports et documents sont strictement couvertes par le secret professionnel (article 226.13 du Code pénal). Il en va de même pour toutes les données dont le prestataire prend connaissance à l'occasion de l'exécution du présent contrat.

Conformément à l'article 34 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le prestataire s'engage à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées. Il s'engage donc à respecter, de façon absolue, les obligations suivantes et à les faire respecter par son personnel, c'est-à-dire notamment à :

• ne prendre aucune copie des documents et supports d'informations qui lui sont confiés à l'exception de celles nécessaires pour les besoins de l'exécution de sa prestation, objet du présent contrat ;
• ne pas utiliser les documents et informations traités à des fins autres que celles spécifiées au présent contrat ;
• ne pas divulguer ces documents ou informations à d'autres personnes, qu'il s'agisse de personnes privées ou publiques, physiques ou morales ;
• prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du contrat ;
• prendre toutes mesures de sécurité, notamment matérielles, pour assurer la conservation des documents et informations traités tout au long de la durée du présent contrat ;

• en fin de contrat, procéder à la destruction de tous fichiers manuels ou informatisés stockant les informations saisies.

À ce titre, le prestataire ne pourra pas procéder à une cession de marché sans l'accord préalable du Centre de Gestion. Les supports d'informations qui lui seront remis devront être traités sur le territoire français métropolitain.
Le Centre de Gestion se réserve le droit de procéder à toute vérification qui lui paraîtrait utile pour constater le respect par le prestataire des obligations précitées. Il est rappelé que, en cas de non-respect des dispositions précitées, la responsabilité du prestataire peut être engagée sur la base des dispositions du code pénal.

Le Centre de Gestion pourra prononcer la résiliation immédiate du contrat, sans indemnité en faveur du prestataire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées.

3.5.2 Dispositif de secours

Un dispositif de secours offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques que le système principal devra être prévu afin de prendre automatiquement le relais en cas de panne n'entraînant pas d'altération des données.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote aura compétence, après avis des représentants du Centre de Gestion, des organisations syndicales et du prestataire, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde, notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

3.5.3 Expertise indépendante du système de vote électronique

Préalablement à sa mise en place, le système de vote électronique fera l'objet d'une expertise indépendante, destinée à garantir la conformité du logiciel avec les obligations légales, ainsi que les recommandations de la CNIL et à vérifier le respect des garanties de sécurité et de confidentialité des données.

Le prestataire sera chargé d'accompagner l'expert mandaté pour réaliser cette expertise.

3.5.4 Conformité avec le référentiel général de sécurité

Un référentiel général de sécurité fixe les règles que doivent respecter les fonctions des systèmes d'information contribuant à la sécurité des informations échangées par voie électronique telles que les fonctions d'identification, de signature électronique, de confidentialité et d'horodatage.

Les Centres de Gestion doivent déterminer les fonctions de sécurité nécessaires pour protéger leurs systèmes. Pour les fonctions de sécurité traitées par le référentiel général de sécurité, le CDG fixe le niveau de sécurité requis parmi les niveaux prévus. Un niveau de sécurité homogène devra être établi pour tous les Centres de Gestion.

3.5.5 Déclaration auprès de la CNIL

Le Centre de Gestion devra réaliser une déclaration auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés préalablement à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel, dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Pour ce faire, une fiche sera apportée au registre du Délégué à la Protection des Données du Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion pourra prononcer la résiliation immédiate du contrat, après respect de la procédure préalable contradictoire, sans indemnité en faveur du prestataire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées.

3.5.6 Spécificités techniques

Le système de vote doit être compatible avec la majorité des systèmes d'exploitation et des navigateurs.

3.5.7 Conditions d'exécution et pénalités

Le prestataire est tenu à une obligation de résultat. Il s'engage strictement à respecter les spécifications et les contraintes techniques de la prestation exigée. Le prestataire est tenu de conserver la trace de l'ensemble des opérations réalisées en cas d'éventuel contentieux concernant les résultats des élections proclamés par le Centre de Gestion.

La fin de ses obligations se situe à la date de restitution ou de destruction des fichiers, données et documents se rapportant aux opérations électorales.

Aucune prolongation de délai ne peut être accordée au prestataire pour l'ensemble des opérations électorales.

En cas de défaillance du prestataire dans l'exécution des obligations, la personne publique peut assurer le service aux frais et risques du prestataire.

4 Planning prévisionnel des principales étapes du processus électoral et délais légaux

	Dates ou délais	OPERATIONS
Opérations institutionnelles		-Consultation des OS -Avis CT départemental
		-Délibération fixant la composition des instances et précisant les modalités de vote électronique -Délibération relative à la composition du bureau de vote électronique centralisateur
		Signature du protocole d'accord pré-électoral avec les organisations syndicales
		Choix du prestataire
Liste des candidats		Publicité des listes des candidats
		Date limite pour vérifier et rectifier les listes des candidats, le délégué de liste rectifie la liste concernée le cas échéant
Bureau de vote		Institution du bureau de vote et fixation des horaires d'ouverture et de clôture du scrutin (délibération si choix de dépouiller avant la fin de l'émergement)
		Formation des membres du bureau de vote au système de vote électronique par le prestataire
Listes électorales		Publicité de la liste électorale
		Date limite pour vérifier et rectifier les listes électorales
		Date de transmission des modifications à effectuer au prestataire
Vote électronique		Ouverture du vote électronique
Elections		Ouverture des scrutins par vote électronique
		Dépouillement et proclamation des résultats

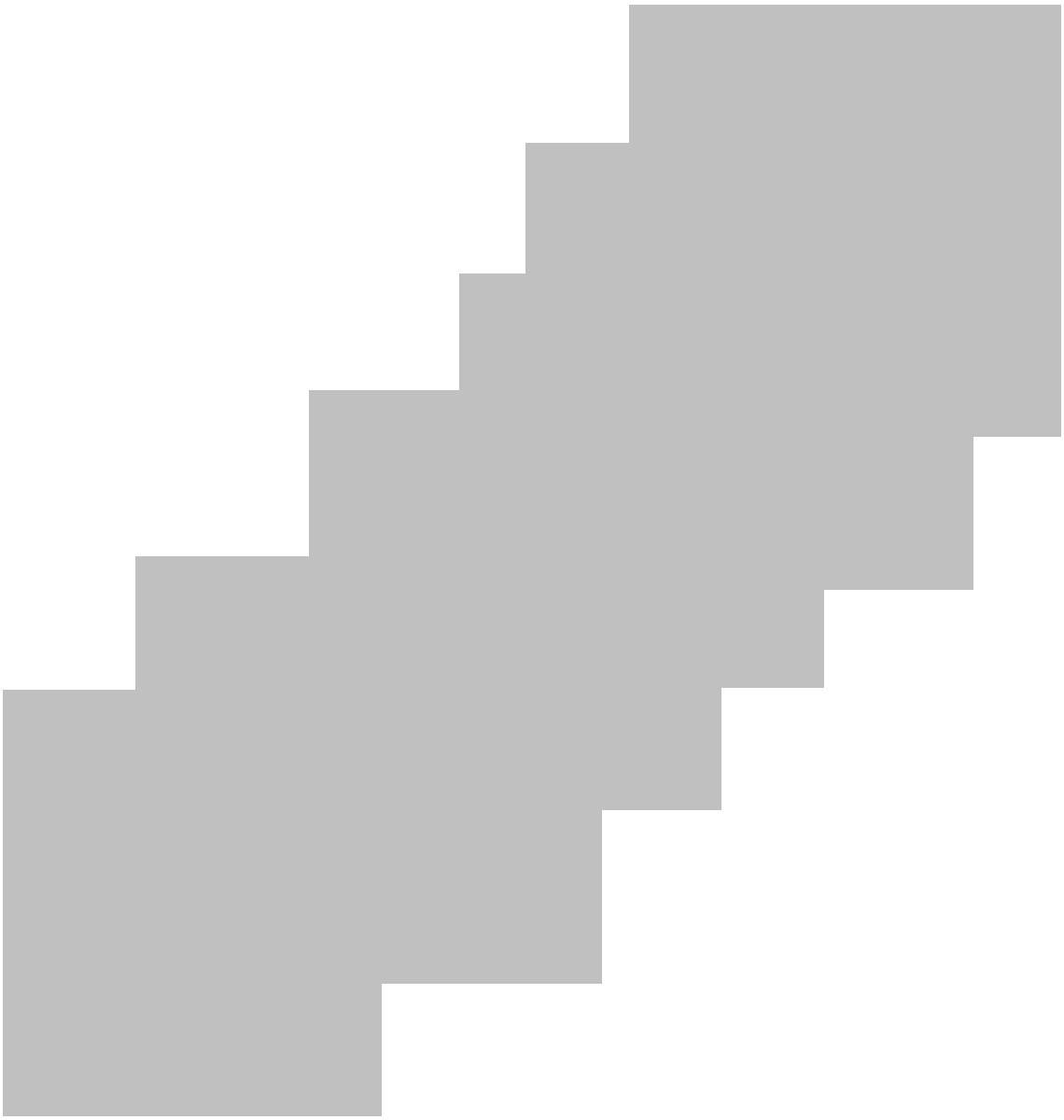
L'élaboration du rétroplanning des élections devra se faire conjointement avec le Centre de Gestion.

Avec pour souci le respect du rétroplanning, le Centre de Gestion s'engage à transmettre toutes les informations nécessaires à l'exécution de la prestation, notamment:

- Le détail des instances concernées par l'élection

- Les informations relatives aux électeurs et collèges électoraux
- Les listes de candidats

Le Centre de Gestion s'engage en outre à répondre à toutes les questions en lien avec l'exécution des prestations prévues par le cahier des charges.



Paris, le 01 février 2018

NOTE

HPN : 4-18

Objet : Elections professionnelles

Liste des contacts avec des entreprises proposant l'organisation des élections professionnelles par voie électronique ou par correspondance :

NEOVOTE	Henri IBGUI 25 rue Lauriston 75116 Paris T +33 (0)1 75 43 65 20 M +33 (0)6 28 29 30 01 Henri.ibgui@neovote.com
GEDICOM	Romain GILLIUME 91, avenue Maurice Berteaux 94420 Le Plessis-Trévise T +33 (0)1 45 93 23 28 M +33 (0)6 03 64 43 31 rgilliume@gedicom.fr
VOXALY	Laetitia LANDELLE Immeuble Le Pascal 6 impasse Augustin Fresnel 44800 Saint-Herblain T +33 (0)2 40 04 03 03 laetitia.landelle@voxaly.com
IMPRIMERIE NATIONALE	Catherine MARTIN Eric DE COURCY 104 Avenue du Président Kennedy 75016 Paris T +33 (0)1 40 58 30 59 M +33 (0)6 21 47 63 80 catherine.martin@imprimerienationale.fr Eric.DECOURCY@imprimerienationale.fr

Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion
80 Rue de Reuilly – 75012 Paris
Direction des Systèmes d'Information
Affaire suivie par : philippe.houplain@gipcdg.fr

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

NOR : *JUSC1722999D*

Publics concernés : *demandeurs et bénéficiaires du revenu de solidarité active, des aides de fin d'année, de l'aide personnalisée au logement, de l'allocation spécifique de solidarité ; travailleurs privés d'emploi ; agents civils de la fonction publique ; avocats ; administrations ; collectivités territoriales ; organismes de sécurité sociale ; membres du Conseil d'Etat, magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, agents de greffe du Conseil d'Etat et des juridictions administratives.*

Objet : *mise en place, à titre expérimental sur une partie du territoire, d'une médiation obligatoire préalable à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux.*

Entrée en vigueur : *les dispositions du décret sont applicables aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions énumérées aux articles 1er et 2 et intervenues à compter du 1er avril 2018.*

Notice : *le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle prévoit que, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés par certains agents soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle et les requêtes relatives aux prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'aide ou de l'action sociale, du logement ou en faveur des travailleurs privés d'emploi peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Le présent décret a pour objet la mise en œuvre de cette expérimentation. Il définit en particulier les services de l'Etat et les collectivités territoriales et établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés par l'expérimentation, de même que les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire. Il identifie également les instances et autorités chargées d'assurer les missions de médiation et fixe, enfin, les règles permettant de délimiter le champ territorial de l'expérimentation.*

Références : *le présent décret est pris pour l'application du IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle. Il peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la garde des sceaux, ministre de la justice,

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le code de justice administrative, notamment ses articles L. 231-1 à L. 213-10 et R. 213-1 à R. 213-9 ;

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code de la construction et de l'habitation ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 138 de la loi du 28 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 4 septembre 2017 relatif au médiateur des affaires étrangères ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel en date du 12 septembre 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes en date du 12 octobre 2017 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole en date du 8 novembre 2017 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 13 novembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'allocations familiales (commission d'action sociale) en date du 21 novembre 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – I. – A titre expérimental, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une médiation les recours contentieux formés par les agents publics civils mentionnés au II à l'encontre des décisions administratives suivantes :

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

2° Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels aux articles 20, 22, 23 et 33-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article ;

4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;

5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles 1er des décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985 susvisés.

II. – Les agents publics civils concernés par l'expérimentation prévue au I sont :

1° Les agents de la fonction publique de l'Etat affectés dans les services du ministère chargé des affaires étrangères ;

2° Les agents de la fonction publique de l'Etat affectés dans les services académiques et départementaux, les écoles maternelles et élémentaires et les établissements publics locaux d'enseignement du ressort des académies dont la liste est fixée par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice et du ministre chargé de l'éducation nationale ;

3° Les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux situés dans un nombre limité de circonscriptions départementales, choisies en raison de la diversité des situations qu'elles présentent et dont la liste est fixée par un arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé des collectivités territoriales, et ayant conclu avant le 1er septembre 2018 avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent une convention lui confiant la mission de médiation préalable obligatoire en cas de litige avec leurs agents.

III. – La médiation préalable obligatoire prévue au I est assurée :

1° Pour les agents des services du ministère chargé des affaires étrangères, par le médiateur des affaires étrangères ;

2° Pour les agents du ministère chargé de l'éducation nationale, par le médiateur académique territorialement compétent ;

3° Pour les agents des collectivités territoriales et des établissements publics locaux, par le centre de gestion de la fonction publique territorialement compétent, proposant la mission de médiation préalable obligatoire au titre de la mission de conseil juridique prévue au premier alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 2. – I. – A titre expérimental, dans un nombre limité de circonscriptions départementales choisies en raison de la diversité des situations qu'elles présentent, comprises dans quatre régions au plus et dont la liste est fixée par un arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres intéressés après avoir obtenu l'accord des autorités territorialement compétentes, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une médiation, les recours contentieux formés contre :

1° Les décisions relatives au revenu de solidarité active, prévu à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles, prises par le président du conseil départemental sur le recours préalable prévu par l'article L. 262-47 du même code, y compris les refus totaux ou partiels de remise d'indu à titre gracieux ;

2° Les décisions relatives aux aides exceptionnelles de fin d'année qui peuvent être accordées par l'Etat aux allocataires du revenu de solidarité active sur le fondement de l'article L. 121-7 du code de l'action sociale et des familles ;

3° Les décisions relatives à l'aide personnalisée au logement, prévue à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation, prises par le directeur de l'organisme payeur sur le recours préalable prévu à l'article L. 351-14 du même code ;

4° Les décisions relatives à l'allocation de solidarité spécifique, prévue aux articles L. 5423-1 et suivants du code du travail, prises par Pôle emploi, le cas échéant sur le recours préalable prévu à l'article R. 5426-19 du même code ;

5° Les décisions de radiation de la liste des demandeurs d'emploi, prévues aux articles L. 5412-1 et L. 5412-2 du code du travail, prises par le directeur régional de Pôle emploi sur le recours préalable prévu à l'article R. 5412-8 du même code.

II. – La médiation préalable obligatoire est assurée :

1° Pour les décisions prévues aux 1° à 3° du I, par le Défenseur des droits ;

2° Pour les décisions prévues aux 4° et 5° du I, par le médiateur régional de Pôle emploi territorialement compétent.

Art. 3. – La médiation préalable définie aux articles 1er et 2 s'exerce dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code de justice administrative, sous réserve des dispositions du présent décret. Elle doit être engagée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R. 421-1 du code de justice administrative, majoré, le cas échéant, dans les conditions prévues à l'article R. 421-7 du même code, auprès du médiateur compétent.

L'autorité administrative doit informer l'intéressé de cette obligation et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La saisine du médiateur comprend une lettre de saisine de l'intéressé et, lorsque la décision contestée est explicite, une copie de cette décision ou, lorsqu'elle est implicite, une copie de la demande ayant fait naître cette décision.

Art. 4. – En application des dispositions de l'article L. 213-6 du code de justice administrative, la saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 213-4 du code de justice administrative, l'exercice d'un recours gracieux ou hiérarchique après l'organisation de la médiation n'interrompt pas de nouveau le délai de recours.

Art. 5. – Les parties peuvent s'entendre sur la suspension des effets de la décision litigieuse dans l'attente de l'issue de la médiation.

Art. 6. – Lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ des articles 1er et 2 et qui n'a pas été précédée d'un recours préalable à la médiation, son président ou le magistrat qu'il délègue rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

La date à retenir pour apprécier si la médiation préalable obligatoire est engagée dans le délai de recours contentieux est celle de l'enregistrement de la requête présentée devant le tribunal administratif.

Art. 7. – Les médiateurs désignés aux articles 1er et 2 établissent un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, exposent les éventuelles difficultés rencontrées et font part de leur appréciation sur l'expérimentation en cours.

Ce rapport est transmis aux ministres intéressés et au vice-président du Conseil d'Etat avant le 1er juin de chaque année à compter de l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Art. 8. – L'expérimentation prévue par le présent décret fait l'objet d'un rapport d'évaluation établi par le garde des sceaux, ministre de la justice, et remis au Parlement, ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique, au plus tard six mois avant l'expiration du délai de quatre ans prévu par le IV de l'article 5 de la loi du 18 novembre 2016 susvisée.

Art. 9. – Les dispositions du présent décret sont applicables aux recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions énumérées aux articles 1er et 2 intervenues à compter du 1er avril 2018.

Les médiations préalables obligatoires engagées avant le 18 novembre 2020 restent régies par les dispositions du présent décret.

Art. 10. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'Europe et des affaires étrangères, le ministre de la cohésion des territoires, la ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale et le ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 16 février 2018.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

La garde des sceaux,
ministre de la justice,
NICOLE BELLOUBET

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de l'Europe
et des affaires étrangères,
JEAN-YVES LE DRIAN

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

La ministre des solidarités
et de la santé,
AGNÈS BUZYN

La ministre du travail,
MURIEL PÉNICAUD

Le ministre de l'éducation nationale,
JEAN-MICHEL BLANQUER

Le ministre de l'action
et des comptes publics,
GÉRALD DARMANIN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale

NOR : *JUSC1802894A*

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, la garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre de la cohésion des territoires,

Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux ;

Vu les délibérations des centres de gestion de la fonction publique territoriale des départements de l'Aisne, de l'Aude, de l'Aveyron, du Bas-Rhin, de la Charente-Maritime, des Côtes d'Armor, de la Drôme, de l'Eure, du Finistère, du Gard, de la Gironde, de Guadeloupe, de la Guyane, de Haute-Loire, des Hautes-Pyrénées, de Haute-Saône, de la Haute-Savoie, de l'Ille-et-Vilaine, d'Indre-et-Loire, de l'Isère, des Landes, de Loire-Atlantique, de Maine-et-Loire, de la Manche, de la Martinique, de Meurthe-et-Moselle, de la Moselle, du Nord, du Pas-de-Calais, du Puy-de-Dôme, des Pyrénées-Atlantiques, des Pyrénées-Orientales, du Rhône et de la métropole de Lyon, de Saône-et-Loire, de la Savoie, de la Seine-Maritime, du Tarn, de la Vendée, de la Vienne et de l'Yonne, ainsi que des centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne de la région d'Ile-de-France relatives à leur candidature pour participer, en qualité de médiateur, à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, prévue à l'article 5 de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle,

Arrêtent :

Art. 1er. – La liste des circonscriptions départementales mentionnée au 3° du II de l'article 1er du décret du 16 février 2018 susvisé est fixée comme suit :

Aisne ;
Aude ;
Aveyron ;
Bas-Rhin ;
Charente-Maritime ;
Côtes d'Armor ;
Drôme ;
Essonne ;
Eure ;
Finistère ;
Gard ;Gironde ;
Guadeloupe ;
Guyane ;
Haute-Loire ;
Hautes-Pyrénées ;
Haute-Saône ;
Haute-Savoie ;
Hauts-de-Seine ;
lIle-et-Vilaine ;
Indre-et-Loire ;
Isère ;
Landes ;
Loire-Atlantique ;
Maine-et-Loire ;

Manche ;
Martinique ;
Meurthe-et-Moselle ;
Moselle ;
Nord ;
Pas-de-Calais ;
Puy-de-Dôme ;
Pyrénées-Atlantiques ;
Pyrénées-Orientales ;
Rhône ;
Saône-et-Loire ;
Savoie ;
Seine-Maritime ;
Seine-Saint-Denis ;
Tarn ;
Val-de-Marne ;
Val-d'Oise ;
Vendée ;
Vienne ;
Yonne ;
Yvelines.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 2 mars 2018.

La garde des sceaux,
ministre de la justice,
NICOLE BELLOUBET

Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur,
GÉRARD COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires,
JACQUES MÉZARD

CONSEIL D'ÉTAT

Secrétariat général

Paris, le 8 mars 2018

FICHE SUR L'EXPERIMENTATION DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

I. TEXTES APPLICABLES

→ Art. 5 IV de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle

→Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

→ Arrêté du 1er mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique de l'éducation nationale
→ Arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale
→ Arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges sociaux

II. CHAMP MATERIEL DE L'EXPERIMENTATION

II.1 litiges de la fonction publique (Art. 1er décret)

II.1.1 décisions concernées

Les litiges de fonction publique entrant dans le champ de l'expérimentation sont limitativement énumérés au I de l'article 1 du décret :

1° litiges relatifs à la **rémunération** : sont visées toutes les formes de rémunération (traitement, indemnités, SFT, …) versées aux agents titulaires ; la rémunération des agents contractuels n'est pas dans le champ de l'expérimentation ;
2° les **refus de détachement, de mise en disponibilité ou de congés sans solde** opposés par l'administration d'origine ;
3° les litiges relatifs à la **réintégration** des agents après un détachement, une mise en disponibilité ou un congé parental ou sans solde ;
4° les litiges relatifs au **reclassement après une promotion** ; attention : les décisions de refus de promotion ne sont pas dans le champ de l'expérimentation ;
5° les litiges relatifs à la **formation** tout au long de la vie professionnelle : sont concernées toutes les demandes de formation présentées par des agents titulaires ou contractuels, et pas seulement celles relevant de la formation professionnelle continue ;
6° les litiges relatifs à l'**adaptation des conditions de travail des agents handicapés** ;
7° les litiges relatifs à l'**adaptation des conditions de travail pour des raisons médicales**.

II.1.2 agents et médiateurs concernés

Trois catégories d'agents sont concernées par l'expérimentation (II de l'article 1 du décret), pour chacune desquelles un médiateur propre a été désigné (III de l'article 1 du décret) :

- tous les agents du **ministère des affaires étrangères** ; le médiateur compétent est le médiateur des affaires étrangères ;

- les enseignants et agents administratifs et techniques employés par les **services académiques,** les **services départementaux de l'éducation nationale**, les **écoles maternelles** et les **établissements publics locaux d'enseignement** (collèges et lycées) situés dans les académies précisées par arrêté ; le médiateur compétent est le **médiateur académique**.

Attention : les personnels de l'enseignement supérieur et les personnels de l'enseignement privé ne sont pas dans le champ de l'expérimentation.

- les agents des **collectivités territoriales** et des **établissements publics locaux** situés dans les départements précisés par arrêté, sous réserve que leur collectivité employeur ait adhéré à l'expérimentation avant le 1er septembre 2018 en concluant une convention avec le **centre de gestion de la fonction publique territoriale** territorialement compétent.

Le centre de gestion est chargé d'assurer la médiation préalable obligatoire. En application de l'article R. 213-2 du code de justice administrative, le directeur du centre de gestion désignera la ou les personnes physiques qui assureront, au sein du centre de gestion, l'exécution de la mission de médiation.

II.2 litiges sociaux (Art. 2 décret).

II.2.1 aides sociales

Entrent dans le champ de l'expérimentation :

1° les litiges relatifs au **RSA**, après exercice du RAPO devant le président du conseil départemental prévu par l'article L. 262-47 du code de l'action sociale et des familles ;
2° les litiges relatifs aux **aides exceptionnelles de fin d'année** (primes de « Noël ») ;
3° les litiges relatifs à l'**aide personnalisée au logement**, après exercice du RAPO devant le directeur de la CAF ou de la MSA prévu par l'article L. 351-14 du code de l'action sociale et des familles.

Le médiateur compétent est le **Défenseur des droits**, qui confiera la médiation à un délégué territorial.

II.2.2 contentieux de l'emploi

Sont concernés :

1° les litiges relatifs à l'**allocation de solidarité spécifique** versée par Pôle emploi, après exercice du RAPO prévu par l'article R. 5426-19 du code du travail si le litige porte sur une répétition d'indu ;
2° les litiges relatifs à la **radiation de la liste des demandeurs d'emploi**, après exercice du RAPO devant le directeur régional de Pôle emploi prévu par l'article R. 5412-8 du code du travail.

Le médiateur compétent est le **médiateur régional de Pôle emploi**.

III. CHAMP GEOGRAPHIQUE DE L'EXPERIMENTATION

A l'exception du contentieux des agents du ministère des affaires étrangères, l'expérimentation est limitée à certains territoires définis par les arrêtés des 1er, 2 et 6 mars 2018 (**v. tableau récapitulatif en annexe**).

Attention : pour le contentieux de la fonction publique territoriale, l'expérimentation est limitée aux collectivités locales situées sur le territoire des départements fixés par arrêté qui auront, avant le 1er septembre 2018, **conclu une convention à cet effet avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent** (cette adhésion est également ouverte aux collectivités non affiliées au centre de gestion).

Les centres de gestion communiqueront aux tribunaux administratifs et aux cours administratives d'appel concernés la liste des collectivités entrant dans le champ de l'expérimentation au fur et à mesure de leur adhésion.

IV. REGLES PROCEDURALES

IV.1 délai d'introduction de la médiation

La médiation doit être introduite dans le délai de recours (art. 3 décret).

Dans les litiges sociaux pour lesquels la loi prévoit un recours administratif préalable obligatoire, il résulte de l'article 2 du décret que le médiateur ne peut être saisi qu'après l'intervention de la décision, explicite ou implicite, prise sur ce recours.

Attention : le délai de recours n'est pas opposable si l'administration n'a pas indiqué à l'intéressé l'existence de l'obligation de saisir préalablement un médiateur et les coordonnées de celui-ci (art. 3 décret).

IV.2 effet interruptif de la médiation sur le délai de recours

IV.2.1 point de départ de l'interruption du délai de recours

Dans le régime de droit commun de la médiation, le délai de recours n'est interrompu qu'à compter d'un accord entre les parties pour y recourir (art. L. 213-6 CJA).

Dans le cas particulier de la médiation préalable obligatoire, les administrations partenaires ont donné un accord de principe au recours à la médiation pour tous les litiges entrant dans le champ fixé par le décret et le délai de recours est donc interrompu **dès la saisine du médiateur** par l'administré (art. 4 décret).

IV.2.2 redémarrage du délai de recours

Le délai recommence à courir (à zéro) à compter du moment où l'une des parties ou le médiateur déclare « *de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties* » que la médiation est terminée (art. 4 décret). En cas de contestation sur la recevabilité du recours contentieux, il appartiendra donc à l'administration d'établir la date à laquelle l'administré, le médiateur ou elle-même a mis un terme à la médiation.

Attention : si la médiation prend fin sur déclaration de l'une ou l'autre des parties, le délai de recours recommence à courir à la date de cette déclaration, et non à la date où le médiateur en prend éventuellement acte.

Par analogie avec ce qui est jugé pour l'interruption des délais de recours par les demandes d'aide juridictionnelle (CE 5 octobre 2015, n° 387048 388295, B), aucun texte ni aucun principe n'implique que le délai de recours contentieux interrompu par une médiation ne recommence à courir qu'à la condition que le demandeur en soit préalablement informé.

Remarque : un recours administratif présenté après l'organisation d'une médiation préalable obligatoire n'interrompt pas de nouveau le délai de recours (art. 4 décret).

IV.3 vérification du respect de l'obligation de médiation préalable par le tribunal

L'obligation de médiation préalable obligatoire est une **condition de recevabilité** du recours (art. 1 et 2 du décret), qui doit donc, le cas échéant, être soulevée d'office par le juge. L'irrecevabilité doit être constatée **même si l'obligation de médiation préalable n'a pas été indiquée dans la notification des voies et délais de recours** (v. déjà ainsi jugé pour les recours administratifs préalables obligatoires : CE 1er avril 1992, n° 88068, A). La seule conséquence d'une telle absence d'indication est l'inopposabilité du délai de recours.

Attention : la seule obligation qui pèse sur le requérant est d'avoir préalablement saisi le médiateur prévu par les textes ; une fois cette obligation remplie, il est libre de saisir le tribunal dès lors que l'article L. 213-6 du CJA permet à l'une ou l'autre des parties de mettre fin unilatéralement à la médiation à tout moment. La saisine du tribunal manifestera l'intention du requérant de mettre fin à la médiation.

En cas d'absence de saisine préalable du médiateur prévu par les textes, le président du tribunal ou le magistrat qu'il délègue rejette par ordonnance la requête comme irrecevable mais doit **transmettre le dossier au médiateur compétent** (art. 6 décret). Ces deux mesures feront l'objet de deux articles distincts d'une même ordonnance.

Attention : la saisine d'un médiateur autre que celui prévu par les textes ne satisfait pas à l'obligation de médiation préalable ; le tribunal doit donc également dans ce cas déclarer la requête irrecevable et transmettre le dossier au médiateur compétent. Cependant, si l'administration a accepté la première médiation dans le délai de recours, ce délai aura été interrompu en application de l'article L. 213-6 du CJA et la requête devant le tribunal ne sera pas tardive.

IV.4 entrée en vigueur

L'expérimentation de médiation préalable obligatoire s'applique aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions intervenues à compter du **1er avril 2018**.

ANNEXE :

CHAMP TERRITORIAL DE L'EXPERIMENTATION DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

TA CONCERNES	Fonction publique territoriale	Fonction publique éducation nationale	RSA, APL, aides de fin d'année	Radiation Pôle emploi et ASS
AMIENS				
Aisne				
BESANCON				
Haute-Saône				
BORDEAUX				
Gironde				
CAEN				
Manche				
CERGY-PONTOISE				
Hauts-de-Seine				
Val-d'Oise				
CLERMONT-FERRAND				
Allier				
Cantal				
Haute-Loire				
Puy-de-Dôme				
DIJON				
Saône-et-Loire				
Yonne				
GRENOBLE				
Drôme				
Haute-Savoie				
Isère				
Savoie				
GUADELOUPE				
Guadeloupe				
GUYANE				
Guyane				
LILLE				
Nord				
Pas-de-Calais				
LYON				
Ain				
Ardèche				
Loire				
Rhône				
MARSEILLE				
Alpes-de-Haute-Provence				
Bouches-du-Rhône				
Hautes-Alpes				
MARTINIQUE				
Martinique				
MELUN				
Val-de-Marne				

TA CONCERNES	Fonction publique territoriale	Fonction publique éducation nationale	RSA, APL, aides de fin d'année	Radiation Pôle emploi et ASS
MONTPELLIER				
Aude				
Hérault				
Pyrénées-Orientales				
MONTREUIL				
Seine-Saint-Denis				
NANCY				
Meurthe-et-Moselle				
NANTES				
Loire-Atlantique				
Maine-et-Loire				
Mayenne				
Sarthe				
Vendée				
NIMES				
Gard				
Lozère				
Vaucluse				
ORLEANS				
Indre-et-Loire				
PAU				
Gers				
Hautes-Pyrénées				
Landes				
Pyrénées-Atlantiques				
POITIERS				
Charente-Maritime				
Vienne				
RENNES				
Côtes d'Armor				
Finistère				
Ille-et-Villaine				
ROUEN				
Eure				
Seine-Maritime				
STRASBOURG				
Bas-Rhin				
Moselle				
TOULOUSE				
Ariège				
Aveyron				
Haute-Garonne				
Lot				
Tarn				
Tarn-et-Garonne				
VERSAILLES				
Essonne				
Yvelines				

NOMBRE D'AFFAIRES ENREGISTREES
ENTRANT DANS LE CHAMP DE L'EXPERIMENTATION FONCTION PUBLIQUE

	2016	2017
Total Fonction publique territoriale*	**1699**	**1709**
Aisne	16	12
Aude	13	8
Aveyron	3	4
Bas-Rhin	22	18
Charente-Maritime	21	9
Côte d'Armor	10	22
Drôme	16	26
Essonne	60	71
Eure	14	19
Gard	64	27
Finistère	19	26
Gironde	36	50
Guadeloupe	59	64
Guyane	30	23
Haute-Loire	1	1
Haute-Saône	4	4
Haute-Savoie	31	24
Hautes-Pyrénées	4	3
Hauts-de-Seine	109	2
Ille-et-Vilaine	18	18
Indre-et-Loire	10	6
Isère	78	77
Landes	4	7
Loire-Atlantique	53	57
Maine-et-Loire	19	17
Manche	12	12
Martinique	13	54
Meurthe-et-Moselle	56	85
Moselle	70	91
Nord	132	158
Pas-de-Calais	51	43
Puy-de-Dôme	19	23
Pyrénées-Atlantiques	19	13
Pyrénées-Orientales	27	14
Rhône	77	174
Seine-Maritime	47	45
Seine-Saint-Denis	136	168
Saône-et-Loire	18	17
Savoie	27	16
Tarn	6	10
Val-de-Marne	72	59
Val d'Oise	30	60
Vendée	9	8
Vienne	19	1
Yonne	14	10
Yvelines	131	53

* il s'agit d'un plafond indicatif, car l'expérimentation ne sera applicable qu'aux collectivités volontaires

	2016	2017
Total Education nationale	**67**	**133**
académie de Aix-Marseille	32	24
Alpes de Haute-Provence	*1*	1
Bouches-du-Rhône	*28*	22
Hautes-Alpes	*2*	1
Vaucluse	*0*	5
académie de Clermont-Ferrand	5	5
Allier	*0*	0
Cantal	*0*	0
Haute-Loire	*1*	1
Puy-de-Dôme	*3*	4
académie de Montpellier	30	35
Lozère	*0*	0
Gard	*0*	1
Hérault	*20*	27
Aude	*0*	5
Pyrénées-Orientales	*10*	2
Total Affaires étrangères	**41**	**40**
TOTAL EXPERIMENTATION FONCTION PUBLIQUE	**1807**	**1882**

* pour la fonction publique territoriale il s'agit d'un plafond indicatif, car l'expérimentation ne sera applicable qu'aux collectivités volontaires.

AFFAIRES ENREGISTREES
ENTRANT DANS LE CHAMP DE L'EXPERIMENTATION
CONTENTIEUX SOCIAUX

	2016	2017
RSA	**686**	**584**
Bas-Rhin	103	114
Isère	176	99
Haute-Garonne	112	106
Loire-Atlantique	117	87
Maine-et-Loire	115	102
Meurthe-et-Moselle	63	76
APL	**262**	**262**
Bas-Rhin	23	21
Isère	85	85
Haute-Garonne	54	43
Loire-Atlantique	71	72
Maine-et-Loire	16	24
Meurthe-et-Moselle	13	17
Contentieux Pôle emploi	**499**	**439**
Auverge-Rhône-Alpes	**251**	**177**
Ain	*20*	7
Allier	*5*	3
Ardèche	*8*	6
Cantal	*7*	4
Drôme	*17*	5
Isère	*38*	34
Loire	*28*	10
Haute-Loire	*5*	1
Puy-de-Dôme	*2*	15
Rhône	*74*	49
Savoie	*6*	7
Haute-Savoie	*41*	36
Occitanie	**174**	**198**
Ariège	*5*	3
Aude	*10*	10
Aveyron	*6*	3
Gard	*12*	32
Haute-Garonne	*53*	51
Gers	*5*	2
Hérault	*41*	47
Lot	*1*	4
Lozère	*0*	0
Hautes-Pyrénées	*11*	5
Pyrénées-Orientales	*16*	26
Tarn	*6*	8
Tarn-et-Garonne	*8*	7
Pays de la Loire	**74**	**64**
Loire-Atlantique	*29*	37
Maine-et-Loire	*19*	17
Mayenne	*8*	6
Sarthe	*11*	3
Vendée	*7*	1
TOTAL EXPERIMENTATION CONTENTIEUX SOCIAUX	**1447**	**1285**

Si vous désirez contester cette décision, vous devez obligatoirement, dans un délai de deux mois à compter de sa réception, et avant de saisir le tribunal administratif, saisir le centre de gestion de la fonction publique territoriale soit par courrier postal (*adresse à compléter*) soit par message électronique ***(****adresse à compléter****)*** pour qu'il engage une médiation (décret n° 2018-101 du 16 février 2018 et arrêté du … 2018).

Vous devez joindre une copie de cette lettre à votre demande.

Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, vous pourrez contester la présente décision devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation :

Adresse du tribunal à compléter

Vous devrez joindre une copie de cette décision à votre recours.

Le cas échéant : La saisine du médiateur académique et le recours devant le tribunal administratif ne sont pas suspensifs ; le recouvrement de la dette sera poursuivi.



CHARTE DES MÉDIATEURS DES CENTRES DE GESTION

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Préambule

Les articles L 213-1 et suivants du code de justice administrative issus de l'article 5 de la loi n°2016 1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle et les articles R 213-1 et suivants issus du décret n°2017-566 du 18 avril 2017 introduisent la possibilité en matière administrative de recourir à la médiation soit à l'initiative des parties soit à celle du juge.

Aux termes de l'article L 213-1 du code de justice administrative, la médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.

Le médiateur accompagne les parties afin qu'elles puissent parvenir à un accord. Le médiateur, sans pouvoir décisionnel, favorise, par des entretiens confidentiels, l'établissement de liens ou d'échanges, la prévention et le règlement des conflits.

Il formule également des recommandations de portée générale en vue d'encourager les bonnes pratiques dans les relations avec les agents et prévenir la survenance de nouveaux litiges.

En qualité de tiers de confiance, les centres de gestion de la fonction publique territoriale peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant des fonctionnaires territoriaux à leur employeur.

La loi du 18 novembre 2016, le décret n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 organisent la mise en œuvre et fixent les territoires expérimentaux d'une médiation préalable obligatoire. L'expérimentation débute le 1er avril 2018 pour une durée de trois ans courant jusqu'au 18 novembre 2020. Elle fera l'objet d'un rapport d'activité annuel aux ministres intéressés et au Vice-Président du Conseil d'Etat transmis avant le 1er juin de chaque année et d'un rapport d'évaluation au plus tard 6 mois avant son terme.

La présente charte fixe les principes essentiels garantissant la qualité du processus de médiation engagé dans ce cadre.

Cette Charte constitue le socle de référence éthique de la médiation pratiquée par les Centres de Gestion.

Nomination du médiateur

L'article R 213-2 du code de justice administrative prévoit que la médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale. Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission.

Le médiateur est un agent du Centre de Gestion, tiers indépendant des parties, non impliqué dans le différend. Son éthique repose sur les valeurs portées par la présente charte. Il dispose d'une compétence sur les sujets qui lui sont confiés et doit avoir suivi une formation spécifique ou disposer d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Il actualise et peut perfectionner ses connaissances théoriques et pratiques de la médiation :

- en s'informant régulièrement sur l'actualité juridique de son domaine de compétence ainsi que sur l'actualité des méthodes de négociation et les évolutions en matière de règlement alternatif des litiges
- en participant à des événements autour des modes de règlement alternatif des litiges (colloques, ateliers, débats, ...) ou à des formations sur ces thèmes.

Champ de compétences de la médiation préalable obligatoire

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entrent dans le champ de l'expérimentation que les collectivités qui l'ont accepté en confiant une mission de médiation préalable au centre de gestion territorialement compétent, au titre des missions d'assistance et de conseils juridiques (article 25 de la loi du 26 janvier 1984).

Sont soumis, à titre expérimental, à une médiation préalable obligatoire, les litiges concernant les décisions administratives individuelles défavorables dans les domaines suivants : certains éléments de rémunération, refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congé sans traitement des contractuels, réintégrations à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé sans traitement ou d'un congé parental, classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion

interne, décision relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, mesures appropriées à l'égard des travailleurs handicapés, aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Le médiateur doit orienter l'agent ou la collectivité si la demande ne relève pas du champ de la médiation.

Déontologie et valeurs du médiateur

Ces valeurs garantissent l'indépendance, la neutralité et l'impartialité du médiateur.

La probité et l'honorabilité

La personne physique qui assure l'exécution de la mission de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire

b) Ne pas avoir été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation.

Dans le cas où des poursuites ou des procédures judiciaires ont été menées à son encontre et seraient susceptibles de mettre en cause son indépendance et son impartialité, le médiateur doit en informer sa hiérarchie avant toute désignation. Dans l'hypothèse où de telles poursuites ou procédures survenues postérieurement à sa désignation pourraient compromettre l'impartialité de sa mission, le médiateur doit aussi en informer sa hiérarchie ainsi que les parties à la médiation. Le supérieur hiérarchique du médiateur, les parties ou le médiateur lui-même peuvent alors, s'ils le souhaitent, mettre fin à la médiation.

L'indépendance

Le médiateur est indépendant vis-à-vis de toute influence extérieure.
Il ne reçoit aucune directive de quiconque dans le cadre de sa mission.
Son indépendance est garantie par les moyens dont il dispose, sa désignation et les conditions d'exercice pendant la durée de sa mission.
Il s'engage à refuser, suspendre ou interrompre la médiation si les conditions de cette indépendance ne lui paraissent pas ou plus réunies.

La neutralité

Le médiateur est neutre : il n'est ni influencé ni orienté par des considérations externes aux demandes des parties. Il accompagne la médiation sans avoir lui-même d'intention pour ou à la place de la collectivité et de l'agent concernés par le litige.

L'impartialité

Le médiateur est impartial par rapport aux parties pendant toute la durée de la médiation. Il s'interdit toute situation de conflit d'intérêts et n'accepte pas de mission de médiation avec des personnes avec lesquelles il a des liens d'ordre privé, professionnel, économique, de conseil...dans le cadre de l'affaire concernée.

La loyauté

Le médiateur s'interdit de remplir des fonctions de représentant ou de conseil de l'une ou l'autre des parties à la médiation.

L'écoute

Le médiateur s'attache au respect des personnes et à leur écoute attentive afin que les parties puissent dépasser leur différend pour aboutir à une solution.

La diligence

Le médiateur, saisi, prend rapidement contact avec les parties et veille à obtenir des réponses rapides de leur part quant à l'organisation des rencontres.

Il peut solliciter de la part des parties certains documents utiles pour une meilleure compréhension du litige et un meilleur dialogue autour de la recherche de solutions.
Le médiateur peut, en cas de refus de transmission des documents, refuser de poursuivre la médiation.
Le médiateur s'engage à respecter un délai de 3 mois, renouvelable éventuellement une fois en fonction de la complexité de l'affaire, pour traiter les litiges dont il est saisi, sous réserve de la diligence des parties elles-mêmes ou du respect des délais qu'il s'est fixé en accord avec les parties pour mener à bien sa mission de médiation.
Il veille aux conditions formelles d'un dialogue loyal, courtois, efficace et équilibré.

Le désintérêt

Le médiateur ne concourt à la recherche d'un accord que dans le seul intérêt des parties.

Il ne peut percevoir aucune rémunération liée au résultat de la médiation qu'il a menée.

Principes applicables au processus de médiation

Le médiateur agit dans le cadre de la loi et du respect des personnes. Il doit maintenir sa position de tiers neutre, indépendant et impartial.

Le médiateur s'engage à conduire la médiation en respectant les principes suivants :

La transparence

Le médiateur garantit la transparence de son activité et, notamment, il informe :

- sur son champ de compétences de façon large et accessible, notamment sur le site Internet du Centre de gestion
- les publics de manière claire et complète sur les valeurs et les principes de la médiation ainsi que sur les conditions de déroulement ou d'interruption du processus
- sur les effets de la médiation, notamment sur la suspension des délais de recours applicables et sur les conditions dans lesquelles les demandeurs conservent leur droit de saisir le tribunal administratif.

Le médiateur délivre à la collectivité et à l'agent, préalablement à l'engagement de la médiation, une information présentant la démarche et ses modalités de façon complète, claire et précise. Pour la collectivité, l'information est constituée de la convention de recours à la médiation qui reprend les éléments suivants :

- objet de la convention et de l'expérimentation
- domaine d'application
- désignation du médiateur
- conditions d'exercice de la médiation
- obligations respectives des parties
- rôle et compétences du médiateur
- confidentialité

- tarification et modalités de facturation du recours à la médiation
- durée et renouvellement de la convention
- règlement des litiges nés de la convention.

Le médiateur informe les parties de la possibilité de prendre conseil ou d'être accompagnées par différents professionnels.

Le médiateur rend public, chaque année, un rapport détaillé dans lequel il indique le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, expose les éventuelles difficultés rencontrées et fait part de son appréciation sur l'expérimentation en cours.

Un rapport d'activité annuel est transmis aux ministres intéressés, au Vice-Président du Conseil d'Etat et au représentant légal du Centre avant le 1er juin de chaque année. Un rapport d'évaluation est également transmis au plus tard 6 mois avant le terme de l'expérimentation.

Le secret et la discrétion professionnels

Le médiateur est tenu au secret et à la discrétion professionnels. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies dans le cadre de sa mission ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord exprès des parties. Il est fait exception à ce principe seulement en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

La confidentialité

La médiation est soumise au principe de confidentialité.
Le médiateur s'engage à observer la plus stricte confidentialité quant aux informations et données auxquelles il a accès : liste et contenu des demandes, éléments communiqués par les agents et les collectivités, entretiens avec les parties...
Le médiateur s'assure, avant le début de la médiation, que les parties ont accepté les principes d'un processus contradictoire ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent.

L'efficacité

Le médiateur s'engage à répondre avec diligence à toutes les demandes, à conduire à son terme la médiation et à en garantir la qualité.

Le respect de l'ordre public

Le médiateur agit dans le respect des lois et rappelle aux parties que toute proposition ne respectant pas l'ordre public ou l'intérêt des tiers concernés provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

Processus de médiation

Instruction

La médiation préalable doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R 421-1 du code de justice administrative, auprès du médiateur.
Si le cas échéant, le juge administratif est directement saisi, il rejettera la demande par ordonnance et la transmettra au médiateur.
La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

La demande de médiation doit être adressée par écrit (courrier ou courriel) directement à l'attention du médiateur et être accompagnée d'une copie de la décision contestée. Celui-ci dispose de boites de réception individualisées (postale et/ou électronique) dont les adresses sont communiquées aux collectivités adhérentes au dispositif, lesquelles informent obligatoirement leurs agents.

Le Médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Le médiateur peut entendre chaque partie séparément ou ensemble.
Les parties peuvent saisir le Médiateur sans devoir faire appel à un avocat. Toutefois, elles peuvent se faire représenter ou assister par un tiers de leur choix à tous les stades du processus de médiation.

Accord des parties

A l'issue du processus, le médiateur favorise la conclusion d'un accord transactionnel comportant une clause de renonciation à recours, soumis à la signature des parties sur le fondement des articles 2044 et suivants du Code civil. Le médiateur s'assure que cet accord est respectueux des règles d'ordre public.

La procédure de médiation prend fin par la conclusion de cet accord ou par le désistement ou le renoncement de l'une des parties. Sans déclaration de l'une ou l'autre des parties, la saisine du Tribunal manifeste l'intention des deux parties de mettre fin à la médiation.

Un procès-verbal actant la fin de la médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.

À défaut de signature du procès-verbal par l'une ou l'autre des parties, le médiateur notifie à celles-ci cet acte de fin de médiation.

L'acte de fin de médiation, qui ne constitue pas une décision administrative au sens de l'article R421-5 du Code de justice administrative, précise si la décision de l'administration a été ou non modifiée.

Le médiateur peut mettre fin d'office à la médiation lorsqu'il existe manifestement :

- un rapport de force pouvant conduire à un accord anormalement déséquilibré
- une ignorance juridique grave d'une partie, sciemment utilisée par une autre
- une violation de règles sanctionnées pénalement
- des éléments apportés en cours de médiation empêchant le médiateur de garantir son impartialité ou sa neutralité
- un manque de diligence de la part de l'une ou l'autre des deux parties.

Responsabilité du médiateur

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais est le garant du déroulement apaisé du processus.

En cas de manquement à cette charte par le médiateur, et sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles et pénales, le représentant légal du centre de gestion peut mettre fin à la mission de médiation et décider de ne plus lui confier de mission.

Quel est l'intérêt pour un employeur territorial de s'engager dans cette expérimentation ?

« L'expérimentation de médiation préalable obligatoire est une chance pour les employeurs publics à plusieurs titres :

A la différence d'un procès, où il y a toujours un «gagnant» et un «perdant», la médiation permet à l'employeur de ne pas rompre le lien avec son agent, de lever les incompréhensions et d'expliquer dans un cadre apaisé la position de chacun ; le recours contentieux a immédiatement pour effet de cristalliser le litige, voire de le durcir. En cela la médiation permet de poursuivre la relation de management et en accepter le principe renforce l'image sociale de l'employeur.

L'employeur peut éviter un procès long et coûteux en temps et en frais de justice : on constate souvent que l'explication d'une décision par un tiers de confiance permet aux agents de mieux en comprendre le sens et de mieux les accepter. Ceci est un atout considérable de la médiation par rapport à un recours administratif, dont l'issue est toujours suspectée de partialité par les administrés car c'est au final toujours la même administration qui se prononce.

La médiation peut aussi être un facteur de progrès pour l'employeur en termes d'organisation et de management car on constate parfois qu'avec l'aide du tiers indépendant et extérieur, elle est l'occasion de détecter des dysfonctionnements dont personne n'avait réellement conscience et qui, une fois corrigés, permettent d'améliorer globalement et durablement la gestion du personnel.

J'ajouterai pour finir que les contraintes d'une médiation pour l'employeur public sont quasi-nulles : le principe de la médiation étant le libre consentement des parties, l'administration peut y mettre un terme à tout moment (art. L. 213-6 du code de justice administrative) ; une médiation ne peut par ailleurs jamais aboutir à faire accepter par l'administration des concessions qu'elle ne peut légalement consentir (art. L. 213-3); elle est peu mobilisatrice en moyens humains car une grande partie des échanges, voire la totalité, peut se faire par écrit ; enfin, la durée moyenne des médiations ne dépasse généralement pas 3 mois, ce qui est très court par rapport aux 18 mois de délai de jugement moyen qui sont encore constatés devant les tribunaux, sans compter l'éventualité d'un appel et d'un pourvoi en cassation.

***Au total, le bilan coûts-avantages de la médiation pour les employeurs est largement positif, et c'est pour cette raison que toutes les administrations se dotent progressivement de médiateurs institutionnels. Les centres de gestion, à la fois tiers indépendants et experts techniques, sauront parfaitement jouer ce rôle pour les collectivités territoriales** ».*

David MOREAU, Maître des requêtes au Conseil d'État,
Secrétaire Général Adjoint chargé des juridictions administratives.

Le Processus de Médiation

↳ Étape 1 : La saisine du médiateur du CDG

L'appel au médiateur du Centre de Gestion doit être effectué dans un délai de deux mois suivant la décision litigieuse. La saisine du médiateur comprend une lettre de saisine de l'intéressé et une copie de la décision contestée.

↳ Étape 2 : Accord des parties sur le principe de la médiation

Le médiateur s'assure, avant le début de la médiation, que les parties ont pris connaissance et ont accepté les principes d'un processus contradictoire et amiable ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent. Les parties sont informées des effets de la médiation et peuvent s'entendre sur la suspension des effets de la décision litigieuse dans l'attente de l'issue de la médiation.

↳ Étape 3 : L'instruction de la médiation

Le médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Le médiateur peut entendre les parties ensemble ou séparément. Les parties peuvent agir seules, se faire représenter ou être assistées par un tiers de leur choix à tous les stades de la médiation.

Dans tous les cas, les parties peuvent décider à tout moment de mettre fin à la médiation.

↳ Etape 4 : L'accord des parties ou l'échec de la médiation

À l'issue du processus de médiation, 3 solutions sont possibles:

- Un accord écrit est conclu par les parties. Le médiateur s'assure que l'accord est respectueux des règles d'ordre public. Les parties s'engagent à respecter cet accord.
- L'une ou l'autre des parties se désiste du processus de médiation. Dans ce cas, le délai de recours contentieux recommence à courir à la date de la déclaration de l'une ou l'autre des parties mettant fin à la médiation.
- La fin d'office de la médiation, prononcée par le médiateur dans les cas suivants: rapport de force déséquilibré, violations de règles pénales ou d'ordre public, éléments empêchant de garantir l'impartialité et la neutralité du médiateur, ignorance juridique grave d'une partie utilisée sciemment par une autre, manque de diligence des parties.

Le processus de médiation prend fin dès la conclusion de l'accord ou le désistement de l'une des parties.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription. Les délais recommencent à courir dès lors que le médiateur, l'une des parties, ou les deux, déclarent de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais garantit le bon déroulement du processus de médiation.

Un procès-verbal de fin de médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.

À défaut de signature, un acte de fin de médiation, ne constituant pas une décision administrative, est établi par le médiatetur.



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Face à la judiciarisation croissante, la médiation est l'un des modes alternatifs de règlement des différends. Elle privilégie la volonté de trouver un accord entre les parties en leur offrant le cadre d'un véritable dialogue, souvent plus efficace que l'engagement d'une procédure devant un tribunal.

FNCDG
80 rue de Reuilly - 75012 PARIS
secretariat@fncdg.com

Mars 2018

CONSEIL D'ÉTAT

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Le cadre général de la Médiation Préalable Obligatoire

La définition et les objectifs

La médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction. (Article L213-1 du code de justice administrative).

Le cadre juridique

L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI[ème] siècle prévoit «qu'à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire». Ainsi, **en qualité de tiers de confiance, les Centres de Gestion peuvent intervenir comme médiateurs** dans les litiges opposant des agents publics à leur employeur. Le décret n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 organisent la mise en œuvre de l'expérimentation.

42 Centres de Gestion proposent cette solution aux collectivités territoriales et établissements en tant que mission optionnelle dès le 1er avril 2018 pour une période courant jusqu'au 18 novembre 2020. Des agents médiateurs du Centre sont au service des collectivités qui le souhaitent pour faciliter le traitement amiable des différends entre les employeurs et les agents.

Pourquoi le recours à la médiation ?

Tout en offrant des garanties de **confidentialité et d'impartialité**, elle vise à parvenir de manière rapide et pour un coût très modéré à un accord sur mesure adapté à la situation.

Par rapport à une décision de Justice, **la médiation est réparatrice et conciliatrice**: la solution appartient aux parties et non au juge qui s'attache uniquement au respect des règles juridiques qui s'imposent à lui.

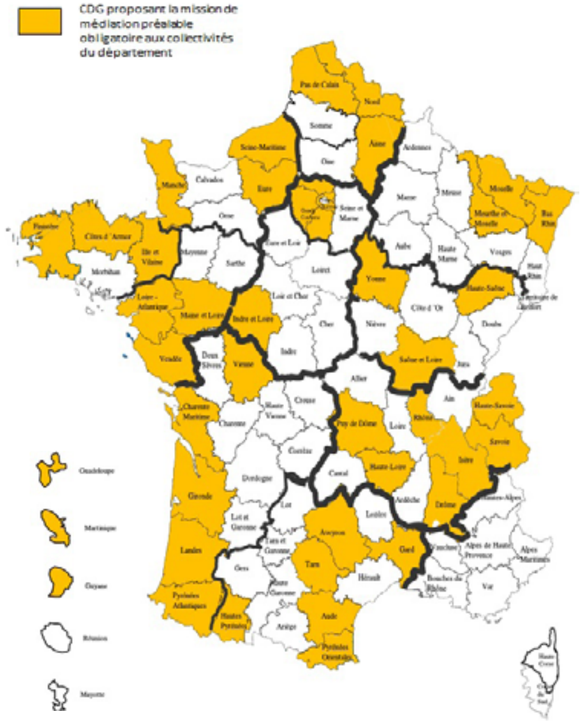
La médiation constitue une solution attrayante pour les parties qui privilégient la préservation ou l'amélioration de leur relation, qui souhaitent conserver la maîtrise de la procédure, qui attachent de l'importance à la confidentialité ou qui veulent aboutir à un règlement rapide d'une situation amenée à terme à devenir conflictuelle.

Les modalités de recours au médiateur du Centre de Gestion

La mission optionnelle de médiation préalable obligatoire sera opérationnelle dès le 1er avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020, terme de cette expérimentation. Cette mission exercée par les Centres de Gestion au titre du conseil et de l'assistance juridique est ***ouverte à toutes les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.***

Les collectivités et établissements pourront adhérer à cette nouvelle mission jusqu'au 1er septembre 2018, au plus tard, par convention d'adhésion avec le Centre de Gestion de leur ressort territorial.

Cartographie des 42 CDG expérimentateurs de la Médiation



Dans la Fonction Publique Territoriale, en 2017, 1709 affaires enregistrées entraient dans le champ de l'expérimentation pour les 46 circonscriptions départementales retenues par l'arrêté du 2 mars 2018. Leur nombre peut varier de moins d'une dizaine par département à plus de 150.

Quel est le champ de compétences du médiateur?

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, seules entrent dans le champ de l'expérimentation, les collectivités et établissements qui l'ont acceptée à travers la signature de la convention d'engagement avec le Centre de Gestion au titre des missions d'assistance et de conseil juridique (article 25 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).



La convention de recours à la médiation

La collectivité ou l'établissement, pour bénéficier de la mission de médiation, doit conclure une convention avec le Centre de Gestion. Cette convention précise plusieurs éléments:

- objet de la convention et de l'expérimentation
- domaine d'application
- désignation du médiateur
- conditions d'exercice de la médiation
- obligations respectives des parties
- aspects de confidentialité
- rôle et compétences du médiateur
- tarification et modalités de facturation du recours à la médiation
- durée et renouvellement de la convention
- règlement des litiges nés de la convention

Le médiateur ne peut intervenir sur l'ensemble des décisions administratives concernant les agents, il intervient uniquement dans les 7 cas énoncés ci-dessous:

- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et autres indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire);
- Les décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés;
- Les décisions administratives individuelles relatives à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

En revanche, les décisions faisant intervenir un jury ou une instance paritaire ainsi que les décisions d'inaptitude médicale et de calcul des droits à la retraite sont exclues du champ du dispositif

Quelles garanties applicables à la médiation ?

Les qualités du médiateur du Centre de Gestion

Le médiateur, désigné par le Centre de Gestion, est un agent du Centre possédant la qualification requise eu égard à la nature de la mission. Il présente des garanties de probité et d'honorabilité, il n'est pas impliqué dans le différend et est garant de l'intérêt de chacune des parties. **Le médiateur dispose des compétences nécessaires sur les sujets qui lui sont confiés et a reçu une formation spécifique sur les techniques de médiation ou dispose d'une expérience adaptée à cette pratique. Il actualise et perfectionne constamment ses connaissances théoriques et pratiques adaptées à la médiation.**

L'impartialité

Le médiateur est impartial par rapport aux parties. Il se comporte de manière équitable et conserve sa capacité d'écoute.

La neutralité

L'avis du médiateur est neutre et désintéressé. Il n'est pas influencé ni orienté par des considérations externes aux demandes des parties.

La diligence

Le médiateur s'engage à répondre aux demandes des parties, à conduire à son terme la médiation et à en garantir la qualité.

L'indépendance

Le médiateur est indépendant de toute influence et mène le processus de médiation en garantissant les intérêts des parties.

La loyauté

Le médiateur s'interdit de remplir les fonctions de représentant ou de conseil de l'un ou l'autre des participants à la médiation.

Les garanties du processus de médiation

L'éthique du médiateur repose sur une charte de déontologie à laquelle il adhère: «la charte des médiateurs des Centres de Gestion». De plus, le médiateur, dans le cadre de sa mission, est tenu au **secret et à la discrétion professionnelle**. Les constatations et déclarations recueillies ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord express des parties. Le médiateur est également soumis au principe de **confidentialité** et s'engage à observer la plus stricte discrétion quant aux informations et données auxquelles il a accès. Il agit dans le **respect de l'ordre public**, toute proposition ne respectant pas ces règles provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

Convention d'expérimentation de la médiation préalable obligatoire

Préambule

L'article 5-IV de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit que les recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre de certains actes administratifs relatifs à leur situation personnelle, peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, dans le cadre d'une expérimentation jusqu'au 18 novembre 2020.

La médiation est un dispositif novateur qui a vocation à désengorger les juridictions administratives. Elle vise également à rapprocher les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins couteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif.

Le Centre de Gestion ..... s'est porté volontaire pour cette expérimentation et a été inscrit sur l'arrêté du 2 mars 2018 précisant les modalités de mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire. Le Centre de Gestion souhaite de cette manière se positionner en tant que "tiers de confiance" auprès des élus-employeurs et de leurs agents.

La mission de médiation préalable obligatoire est assurée par le Centre de Gestion .....
sur la base de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, au titre du conseil juridique. La présente convention détermine les contours et la tarification de la mission de médiation.

Entre..... représenté par...

Et

Le Président du Centre de Gestion.....

Vu le code de Justice administrative,
Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25,
Vu le décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux,
Vu l'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale,
Vu les délibérations du... instituant la médiation préalable obligatoire et autorisant le président du Centre de Gestion à signer la présente convention,
Vu la délibération du autorisant le maire ou le président à signer la présente convention,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er : Objet de la convention et de l'expérimentation

La médiation régie par la présente convention s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel les parties à un litige visé à l'article 5 tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide du Centre de Gestion désigné comme médiateur en qualité de personne morale.

L'accord auquel parviennent les parties ne peut cependant porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition.

La médiation préalable obligatoire (MPO) constitue une forme particulière de la médiation à l'initiative des parties définie à l'article L. 213-5 du code de justice administrative.

Il ne peut être cependant demandé au juge ni d'organiser cette médiation (L. 213-5 du CJA) ni d'en prévoir la rémunération.

Article 2 : Désignation du médiateur

La personne physique désignée par le Centre de Gestion pour assurer la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Elle s'engage expressément à se conformer au Code National de déontologie du médiateur, à l'exception de l'article 2-1 relatif à la convention de consentement à la médiation et notamment à accomplir sa mission avec impartialité, compétence et diligence.

Article 3: Aspects de confidentialité

Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au principe de confidentialité. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord des parties.

Il est toutefois fait exception à ces principes dans les cas suivants :
- En présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;
- Lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre.

Article 4: Rôle et compétence du médiateur

Le médiateur organise la médiation (lieux, dates et heures) dans des conditions favorisant un dialogue et la recherche d'un accord. Il accompagne à leur demande les parties dans la rédaction d'un accord. Le médiateur adhère à la charte des médiateurs de Centres de Gestion annexée à la présente convention.

Article 5: Domaine d'application de la médiation

Conformément à l'article 1 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation de la médiation, le maire ou le président de… s'engage à soumettre à la médiation les litiges relatifs aux décisions ci-après :

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
2° Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement
4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;
5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle ;
6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés;
7° Décisions administratives individuelles relatives à l'aménagement des postes de travail.

Dans chaque département, les coordonnées des médiateurs devront être fournies aux TA concernés.

Article 6 : Conditions d'exercice de la médiation

La MPO pour les contentieux qu'elle recouvre, suppose un déclenchement automatique du processus de médiation.

La décision administrative doit donc comporter expressément la MPO dans l'indication des délais et voies de recours (adresse du Centre de Gestion et/ou mail de saisine). À défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

- Lorsque qu'un agent entend contester une décision explicite entrant dans le champ de l'article 5 de la présente convention, il saisit tout d'abord l'autorité qui a pris cette décision, afin de lui demander de la retirer ou de la réformer. En cas de nouveau rejet explicite ou implicite de cette demande, il saisit, dans le délai de deux mois du recours contentieux le Centre de Gestion (article R. 421-1 du CJA).
- Lorsqu'intervient une décision de rejet explicite de la demande de retrait ou de réformation, celle-ci mentionne l'obligation de saisir par écrit le médiateur. Dans le cas contraire, le délai de recours contentieux ne court pas. La saisine du médiateur est accompagnée d'une copie de la demande ayant fait naître la décision contestée.
- Lorsqu'intervient une décision implicite de rejet de la demande de retrait ou de réformation, l'agent intéressé peut saisir le médiateur dans le délai de recours contentieux en accompagnant sa lettre de saisine d'une copie de la demande ayant fait naître la décision.
- Si le tribunal administratif est saisi dans le délai de recours d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ de la MPO qui n'a pas été précédée d'un recours préalable à la médiation, le président de la formation de jugement rejette la requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

La MPO étant une condition de recevabilité de la saisine du juge, indépendamment de l'interruption des délais de recours, il reviendra aux parties de justifier devant le juge

administratif saisi d'un recours, du respect de la procédure préalable obligatoire à peine d'irrecevabilité.

Lorsque la médiation prend fin à l'initiative de l'une des parties ou du médiateur lui-même, ce dernier notifie aux parties un acte de fin de médiation, ne constituant pas pour autant une décision administrative, et sans qu'il soit de nouveau besoin d'indiquer les voies et délais de recours.

Article 7 : Durée et fin du processus de médiation

La durée de la mission de médiation est de 3 mois, mais peut être prolongée une fois. Il peut être mis fin à la médiation à tout moment, à la demande de l'une des parties ou du médiateur.
Lorsque les parties ne sont pas parvenues à un accord, le juge peut être saisi d'un recours dans les conditions normales (articles R. 413 et suivants du CJA).
Inversement, les parties peuvent saisir la juridiction de conclusions tendant à l'homologation l'accord issu de la médiation et à lui donner force exécutoire (article L 213-4 du CJA). Son instruction s'effectuera dans les conditions de droit commun.

Article 8 : Tarification et modalités de facturation du recours à la médiation

Si le processus de MPO présente un caractère gratuit pour les parties, il s'inscrit néanmoins dans la cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 et l'engagement de la collectivité ou de l'établissement signataire d'y recourir comporte une participation financière.
L'intervention du Centre de Gestion fait ainsi l'objet d'une participation de ce dernier à hauteur de …… euros par heure d'intervention du Centre de Gestion entendue strictement comme le temps de présence passé par la personne physique désignée auprès de l'une, de l'autre ou des parties.

Article 9 : Durée de la convention

A compter de la date de signature de la présente convention et jusqu'au 18 novembre 2020 les parties conviennent d'expérimenter la médiation préalable obligatoire (MPO) prévue à l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 19 novembre 2016.

Article 10 : Information des juridictions administratives

Le Centre de Gestion informe le Tribunal Administratif et la Cour Administrative d'Appel territorialement compétents de la signature de la présente par la collectivité ou l'établissement.

Article 11 : Règlement des litiges nés de la convention

Les litiges relatifs à la présente convention seront portés devant le tribunal administratif de…

Fait en 2 exemplaires le… à….