

**CONTRIBUTION DE LA FNCDG  
AUX EVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES ET A LA GESTION DES RESSOURCES  
HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

***SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS***

La « *Contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale* » a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée Générale de la Fédération du 8 juin 2018, lors du Congrès de la FNCDG.

**I- SUR LES EVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES CONCERNANT LES CENTRES DE GESTION**

➤ **L'ADHÉSION OBLIGATOIRE DE TOUTES LES COLLECTIVITES AU SOCLE COMMUN DE PRESTATIONS INTRODUIT PAR LA LOI DU 12 MARS 2012, RENFORCÉ DANS SES ASPECTS GESTION DE LA CARRIERE DES AGENTS**

-La Fédération propose de rendre obligatoire l'adhésion des collectivités et établissements non affiliés aux CDG : l'accès généralisé des collectivités et établissements non affiliés à un socle commun élargi, rendu obligatoire, est de nature à renforcer les économies d'échelle et garantir aux agents de la FPT une unité d'application du statut sur l'ensemble du territoire national. Cette mesure vient relayer et amplifier le mouvement d'adhésion volontaire des non affiliés aux CDG.

-Situées dans le cœur de métier des CDG, les missions *complétant* ce socle commun obligatoire seraient : l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A,B,C ; la Bourse de l'emploi.

➤ **L'APPROFONDISSEMENT DES MUTUALISATIONS INTER-CDG**

-Afin d'approfondir les mutualisations inter-CDG, il est nécessaire que les missions du socle commun élargi, rendu obligatoire pour les collectivités et établissements non affiliés, soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national et intègrent par conséquent l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984. Il est entendu que le renforcement de la mutualisation ne signifie évidemment pas un transfert d'exercice effectif des missions mais une modalité d'organisation inter-Centres.

-En revanche, au-delà de ce socle de missions obligatoirement mutualisées, la flexibilité d'organisation des Centres doit être préservée et valorisée : les mutualisations supra-départementales entre CDG doivent continuer de s'opérer sur une base volontaire (degré de mutualisation, choix d'organisation), guidés par la volonté de délivrer sur l'ensemble du

territoire national une réponse adaptée et de qualité aux besoins exprimés par des collectivités et établissements établis sur des territoires aux profils variés.

-Pour conforter le mouvement de mutualisation déjà engagé, source d'économies d'échelle et de qualité des prestations, l'organisation de la coordination régionale pourrait à l'avenir être fondée sur un « *schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation* » se substituant aux Chartes de coopération.

➤ MODIFIER LES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION

-Soumettre le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés, de manière analogue à l'admission ou au retrait des communes au sein d'un EPCI.

-Enfin, le seuil d'affiliation obligatoire (350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet) devrait également être relevé, pour être porté à 1.000 fonctionnaires.

➤ CRÉER UN « CENTRE NATIONAL DE COORDINATION DES CDG », ÉTABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CDG

-Créer un Centre national de coordination des CDG, établissement public national reprenant les missions de la Fédération nationale des CDG, afin, notamment, de promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations, la cohérence de l'action mutualisatrice des Centres sur l'ensemble du territoire national et son rôle d'instance de liaison et de représentation auprès des partenaires institutionnels. Les capacités de mutualisation des Centres seraient ainsi développées à tous les niveaux, y compris au niveau national par le moyen de cette coordination renforcée (*cf.* dans la contribution complète, la liste des missions de l'établissement public).

➤ PREVOIR LA PARTICIPATION D'UN REPRÉSENTANT ÉLU DES CDG AUX CTAP

-Il est proposé de modifier l'article L 1111-9-1 du CGCT pour inclure un représentant élu des Centres de Gestion dans la composition des Conférences territoriales de l'action publique.

## II- SUR LES ÉVOLUTIONS CONCERNANT LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FPT

➤ RECRUTEMENT DES AGENTS

- Aménager le recours aux agents contractuels

Tout en garantissant le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, le recours aux agents contractuels peut être aménagé pour satisfaire la diversité des besoins des employeurs.

-D'une part, en ouvrant la possibilité de conclure des contrats d'une durée supérieure à un an en cas de vacance temporaire d'emploi pour les catégories A, B et C. Le contrat pourrait être renouvelable deux fois (contre une fois actuellement).

-D'autre part, concernant les emplois de catégorie A, voire de catégorie B, en instaurant un contrat de mission, qui n'aurait pas vocation à ouvrir un droit à titularisation ni à transformation en CDI, sur le fondement d'une fonction requérant des qualifications spécialisées s'agissant d'une mission correspondant à la mise en œuvre d'un projet nécessitant une continuité sur une période pouvant aller jusqu'à 5 ans maximum.

- **Redéployer les contrats accompagnés en les subordonnant à une obligation de formation**

-Autoriser un volume de recrutement d'emplois accompagnés plus important, élargis à l'ensemble des métiers de la FPT, en contrepartie de l'engagement de la collectivité ou de l'établissement ayant procédé au recrutement d'assurer au bénéficiaire du contrat une formation professionnelle.

-A défaut du respect de cette convention, l'employeur se verrait contraint de rembourser le montant de l'aide perçue correspondante ou le contrat serait rompu si le bénéficiaire ne respectait pas son obligation.

- **Étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, en complément de l'apprentissage**

-Cette extension a pour objectif de développer l'alternance et favoriser son attractivité en engageant une réflexion concernant la mise en place d'une voie d'accès spécifique à l'emploi pérenne pour ces diplômés.

- **Le recrutement des titulaires par concours : poursuivre la rationalisation des concours, simplifier leur organisation, moderniser ce mode essentiel de recrutement**

Dans l'optique de poursuivre la rationalisation et la simplification des opérations de concours et afin de moderniser ce mode essentiel de recrutement, plusieurs pistes sont à amplifier ou à mettre en œuvre :

-Elaborer un dispositif unifié d'inscription aux concours au niveau national, assorti d'un numéro unique d'inscription par candidat, pour prévenir l'absentéisme source de coûts. Dans un premier temps, à titre expérimental et à l'échelle d'un seul concours de la FPT, il est proposé que la réglementation autorise la mise en œuvre de ce dispositif national unifié d'inscription avec attribution d'un numéro unique. Ce dispositif doit être mis en œuvre dans les meilleurs délais.

-Parmi les autres mesures visant à rationaliser les coûts d'organisation, limiter le nombre d'inscriptions à un concours à 3 participations maximum.

-Tel que prévu par la nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens, approfondir, en région et sur le plan national, la concertation entre CDG sur les ouvertures des concours, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel. Dans le cadre de cette concertation, l'un des objectifs portera sur la réduction du nombre d'organismes, de nature à peser sur la réduction de l'absentéisme.

-Créer une base de données nationale sur les concours afin d'affiner les besoins de concours et favoriser un meilleur suivi des lauréats, cette base nationale constituant un véritable observatoire national des concours de la FPT.

-Assurer un meilleur suivi des lauréats sur les 3 premières années d'inscription, par la mise en œuvre de l'observatoire national des concours mais également par la suppression de la 4<sup>ème</sup> année d'inscription sur listes d'aptitude et le réexamen des quotas de répartition des postes aux concours qui, actuellement, privilégient la voie externe.

-Adapter les épreuves de concours aux fonctions réellement exercées par l'agent, en limitant les épreuves théoriques dans les concours internes, avec l'introduction de davantage d'épreuves permettant de mesurer le professionnalisme, valoriser les compétences acquises et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé.

-Favoriser et simplifier le développement du recrutement sur titre pour les professions réglementées et les cadres d'emplois de la filière artistique.

-Réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne afin de lutter contre le phénomène des « faux externes ».

-Rétablir la condition de nature de l'expérience professionnelle en lien avec le cadre d'emploi visé pour se présenter aux concours de 3<sup>ème</sup> voie.

-Attribuer la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG.

-Instaurer une cotisation spécifique de 0,063 % de la masse des rémunérations de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements, directement versée à l'établissement public national issu de la transformation du statut de la FNCDG ou aux CDG coordonnateurs, pour supprimer la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG. Ce taux de 0,063% est fondé par référence au taux de cotisation obligatoire de 0,9% de la masse des rémunérations des agents versé au CNFPT par les collectivités et établissements.

➤ CRÉER UN LIEN ETROIT ENTRE MOBILITE, EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION

-Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, reconnaître les CDG en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT, et instaurer un « Bilan de carrière », au terme de dix ans d'exercice du métier, afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir les situations éventuelles d'inaptitude.

-Mettre en œuvre un site emploi territorial national dédié à la FPT, compte-tenu de ses spécificités, en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mobilité des agents.

-Coupler aux niveaux de mutualisations pertinents les missions d'accompagnement à la mobilité des agents et de conseil en évolution professionnelle pour renforcer leur efficacité, et constituer, par bassin d'emplois, un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT mais incluant également les conseillers de la FPE et de la FPH, pour faciliter l'orientation des agents.

-Relier les actions des CDG en termes de mobilité et d'évolution professionnelle avec la mission de conseil en organisation, en bénéficiant de la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 pour approfondir la mutualisation de prestations au service des collectivités sur l'ensemble du territoire.

➤ GESTION DEMATERIALISÉE DES ACTES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

- Accélérer la dématérialisation des actes de gestion en matière de gestion des ressources humaines

-Optimiser la gestion des actes et des carrières : en créant un dossier numérique individualisé de l'agent, rendu obligatoire dans un délai raisonnable, en favorisant la promotion de l'archivage numérique, la dématérialisation des bulletins de paye et de l'entretien professionnel, en développant la télétransmission des actes pour toutes les collectivités.

-Archivage des dossiers numériques : autoriser, sous conditions, les CDG à procéder eux-mêmes à l'archivage des documents qu'ils ont collectés et des dossiers individuels des agents.

➤ SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI

• Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle

-Transposer à la Fonction publique territoriale certaines mesures relatives à la médecine au travail dans le secteur privé : en modifiant le rythme des visites périodiques qui serait porté à 5 années (sauf cas particuliers), en remplaçant les visites d'embauche par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail (et en supprimant la double visite d'embauche).

-Confier au médecin de prévention un rôle de pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire : constitution d'un véritable binôme avec l'infirmier, priorité aux interventions sur les situations délicates.

-Privilégier le rôle des médecins de prévention dans le cadre des mesures en rapport avec les conditions de travail.

-Favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant le dispositif organisant un processus de reconversion des médecins libéraux avec une formation à la capacité en médecine du travail ou, à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE.

-Créer un « contrat d'engagement de service public » imposant un engagement de service d'une durée minimale de 4 ans au médecin dont la formation en médecine du travail a été prise en charge financièrement par une collectivité ou un établissement.

-Simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur qui enraye, en pratique, les possibilités de reconversion de médecins généralistes.

-Réévaluer les grilles de rémunération des médecins agréés afin de favoriser leur recrutement et leur participation aux instances médicales.

-Modifier l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'intégrer la possibilité d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitallière et de leurs établissements publics.

-Uniquement à titre d'expérimentation, permettre aux CDG qui le souhaitent de développer un service de contrôle de la justification médicale des arrêts de travail assuré par un médecin agréé.

• Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion

-Favoriser la réussite d'un projet de reclassement, en ouvrant la possibilité, pour le fonctionnaire bénéficiant de la période de préparation au reclassement, d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion.

➤ PROTECTION SOCIALE

-Maintenir le caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur mais instaurer un dialogue obligatoire au sein des collectivités concernant l'éventuelle mise en œuvre de la PSC.

➤ TEMPS DE TRAVAIL

- Définir par voie textuelle la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence actuellement laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux
- Prévoir, par voie législative, l'autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une démarche de procréation médicalement assistée

- La circulaire du 24 mars 2017 n'apparaît pas suffisante pour que tous les agents publics engagés dans une démarche de procréation médicalement assistée puissent bénéficier de ces autorisations spéciales d'absence, à l'instar de ce qui est prévu pour les salariés.

- Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite

-Afin de mobiliser le CET en vue de la retraite, il s'agirait de dé plafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter ce CET dans le but que l'agent puisse être autorisé à bénéficier de plein droit des jours accumulés dans la période précédant immédiatement la date souhaitée pour la radiation des cadres.

L'agent admis à faire valoir ses droits à la retraite ne pourrait en aucun cas bénéficier d'une indemnisation des droits épargnés sur son CET qui ne pourraient être utilisés que sous forme de congés dans la limite des jours épargnés. Cette période serait considérée comme service accompli en matière d'avancement, de rémunération, de cotisations. La mise en œuvre du dispositif ne doit pas constituer un obstacle au recrutement sur le poste de l'agent en bénéficiant, quelle que soit la catégorie d'emploi.

En dehors de cette option, les modalités de fonctionnement du CET en cours de carrière resteraient identiques.

Compte-tenu de cette évolution et de la promotion de la mobilité dans la fonction publique, la gestion de l'ensemble du dispositif CET devrait être confiée à un tiers tel que la Caisse des dépôts et consignations pour assurer une gestion nationale unifiée sur l'ensemble du territoire. Par cette gestion unifiée du CET confiée à un tiers, il s'agit également d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés, les employeurs successifs assumant leur part respective auprès du gestionnaire unique.

- Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement artistique

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

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

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

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

➤ RÉMUNERATION

- Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels

- Maintenir la corrélation du point d'indice

-Maintenir corrélation du point d'indice pour ne pas introduire sur le marché de l'emploi public de concurrence entre employeurs exerçant tous des missions de service public et ne pas remettre en cause la mobilité inter fonctions publiques.

- Achever le déploiement du Rifseep et promouvoir un cadre (plafond et plancher) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

➤ DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

- Fusionner les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

-Fusionner les CT et CHSCT permettrait d'obtenir un gain de lisibilité, de temps et d'efficacité, tout en conservant une véritable attention aux actions et acteurs de la prévention, en intégrant dans l'instance s'y substituant l'ensemble des compétences de ces deux comités.

- Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)

-Recentrer les CAP sur les questions relatives à la promotion interne et aux cas de décisions défavorables à l'agent, la CAP étant saisie dans ce dernier cas en tant qu'instance consultative de recours, afin d'alléger leur fonctionnement et préserver le rôle des CDG en la matière pour garantir l'appréciation homogène des règles statutaires et rationaliser les coûts de gestion.

-Supprimer les groupes hiérarchiques au sein d'une même catégorie.

- Maintenir, à titre volontaire exclusivement, la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical

➤ ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE DES AGENTS

-Organiser obligatoirement un débat au sein de l'organe délibérant de chaque collectivité au début de chaque mandature, et facultativement lors de chaque débat d'orientation budgétaire, afin de délibérer concernant le choix de gestion de l'indemnisation du chômage des agents contractuels.

➤ AMÉLIORER LE DISPOSITIF EXISTANT D'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV)

-Autoriser l'organe délibérant de la collectivité à mettre en œuvre le dispositif d'IDV au profit des agents sans qu'il puisse être activé à moins de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite, si la collectivité le souhaite et pour les mêmes motifs que ceux actuellement prévus. Le montant de l'IDV serait encadré par un barème fixé réglementairement, tenant compte de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

➤ AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FMPE

-Une modification des articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 apparaît nécessaire. Cette modification aurait pour objectifs :

- de permettre à l'autorité de prise en charge d'établir un suivi personnalisé de l'agent et de s'assurer d'une recherche effective d'emploi.

- De plus, dès l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite, il est proposé que le FMPE soit obligatoirement admis à la retraite.

**- Enfin, il est proposé que les collectivités et établissements non affiliés contribuent à la prise en charge à 100% au-delà des quatre premières années.**