QUATRIEME CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL

27 MARS 2019

Programme de la journée

Animateurs : Stéphane MENU/Estelle CHEVASSU

8 h 30 – Accueil des participants

9h30 – 9h50 – Ouverture de la CNET
Michel HIRIART, Président de la FNCDG

9H50 – 10h30 – Présentation du baromètre Horhizons et des données issues de l'observation des CDG sur l'emploi public
Didier OSTRE, Directeur Adjoint de l'AMF
Olivier DUCROCQ, Directeur du CDG du Rhône

10H45 – 13h00 – Table ronde n°1 : Quelle réforme de la Fonction Publique ?

Catherine DI FOLCO, Sénateur
Philippe LAURENT, Président du CSFPT
Philip SQUELARD, Président du Centre de Gestion de la Loire Atlantique
François DELUGA, Président du CNFPT

13h00 – Signature du renouvellement du partenariat avec les éditions WEKA

13h15 –Déjeuner

14h30 – 16h30 – Table ronde n°2 : Comment favoriser la mobilité ?

Les dispositifs en faveur de la mobilité dix ans après la loi du 3 août 2009
Constats et enjeux de la valorisation de la mobilité dans la fonction publique
Quels outils pour favoriser la mobilité et le développement des passerelles inter-fonctions publiques et vers le secteur privé
L'accompagnement des agents

Emilie CHALAS, Députée
Cécile LOMBARD, Sous-directrice des compétences et des parcours professionnels, DGAFP
Patrick COROYER, DRH de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole, Président de l'ANDRHDT
Jean-Laurent NGUYEN KHAC, Président de l'ANDCDG
Christèle RÉGNAULT, Responsable du Service Mobilité Emploi – Compétences, CDG 35

16 h 30 – Clôture de la CNET 2019

MATINEE D'INFORMATION
« Le dialogue social dans la fonction publique territoriale »

15 mai 2019

Programme prévisionnel

Contexte

Le dialogue social peut se définir comme un ensemble de processus de discussion, d'information, de consultation, de négociation sur des questions d'intérêt commun entre, d'une part, les représentants des salariés ou des agents pour la fonction publique et, d'autre part, les employeurs.

Le dialogue social est longtemps apparu incompatible avec la conception hiérarchique et statutaire de la fonction publique. Ce n'est qu'en 1946 que le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires et que les premières instances paritaires de consultation sont mises en place.

Les fonctionnaires bénéficient des droits sociaux affirmés dans le Préambule de la Constitution de 1946, et notamment de la liberté syndicale et du droit à la « *participation* ».

Le principe de participation, défini à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983, se concrétise dans la création d'organismes consultatifs où siègent les délégués des fonctionnaires, et porte sur *« l'organisation et le fonctionnement des services publics, l'élaboration des règles statutaires et l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière ».*

En application du droit à la participation, des représentants des personnels de la fonction publique siègent au sein :

- du Conseil commun de la fonction publique
- des conseils supérieurs de la fonction publique (CSFP)
- des commissions administratives paritaires (CAP)
- des commissions consultatives paritaires (CCP)
- des comités techniques (CT)
- des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les fonctionnaires peuvent créer librement des syndicats conformément aux dispositions du Code du travail.

Les organisations syndicales des agents des fonctions publiques déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le statut prévoit certaines mesures de nature à faciliter l'accomplissement des missions et tâches confiées aux représentants des syndicats, et notamment les décharges d'activité de service et les autorisations spéciales d'absence.

Les modalités d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n°85-397 du 3 avril 1985.

A l'issue de la signature d'une convention de coopération entre l'ADF et la FNCDG, le 21 novembre dernier, ces deux structures ont souhaité qu'un évènement relatif à la pratique du Dialogue social territorial soit organisé au cours de l'année 2019.

L'organisation de cet évènement interviendra après le vote de plus de 2,5 millions d'agents publics pour renouveler les instances paritaires le 6 décembre dernier et au moment où sera discutée la loi de modernisation de la Fonction publique.

Pour les employeurs publics locaux, les résultats des derniers scrutins sont d'autant plus importants qu'il s'agit de comprendre cet enjeu de démocratie sociale à l'échelle locale, d'envisager des relations sociales dynamiques jusqu'en 2022, dans un contexte de réforme.

Les Centres de Gestion ont eu la charge de l'organisation des élections professionnelles aux CAP et CCP, pour toutes les collectivités et établissements affiliés obligatoires et les collectivités et établissements de plus de 350 fonctionnaires affiliés volontaires, et des CT pour toutes les collectivités de moins de 50 agents.

Dans de nombreux départements, une carence de listes de candidats sur l'ensemble des CCP a été constatée lors de ces premières élections des représentants du personnel aux CCP, impliquant des tirages au sort.
De fait, la question de la qualité du dialogue social se posera pour cette instance consultative nouvellement créée où doit s'exercer le droit à participation des contractuels territoriaux sachant que, parmi les axes de réforme de la fonction publique, le Gouvernement entend développer et faciliter le recours au contrat pour répondre aux besoins des employeurs publics.

De même, la transformation du rôle des CAP compte parmi les chantiers de modernisation de la fonction publique, le Gouvernement souhaitant définir un nouveau modèle de dialogue social en simplifiant le fonctionnement des instances et en revoyant leurs attributions : à l'avenir, la CAP pourrait être saisie en tant qu'instance consultative de recours en la recentrant sur les questions relatives aux cas de décisions défavorables à l'agent, réduisant son champ d'intervention. La fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est également une orientation préconisée.

Par ailleurs, les réorganisations qu'ont impliqué la réforme territoriale ont nécessairement conduit les employeurs publics, confrontés aux craintes et aux attentes des agents, à porter une attention particulière aux éléments de rémunération, à la protection sociale des agents, à l'action sociale et plus largement à l'harmonisation des conditions de travail des agents.

L'attention à cette dimension sociale a été spécialement développée dans les cas de communes ou communautés intégrées dans une nouvelle structure. La part plus large qu'ont pris ces collectivités et EPCI, en termes de délibérations relatives à la mise en place du nouveau régime indemnitaire, vient illustrer le fait que ces questions sont particulièrement sensibles dans les cas de fusions, mutualisations, créations de nouvelles entités ou de communes nouvelles.

Cependant, ces enjeux doivent être partagés par tous les employeurs publics sachant qu'ils concourent à l'attractivité de la FPT, même si, dans un contexte de contrainte budgétaire et de réorganisations, les débats sur les compléments de rémunération et les conditions de travail sont sensibles.

Plus largement, les résultats du Baromètre HoRHizons 2018 indiquent que plus de la moitié des 800 collectivités et établissements interrogées ont engagé des négociations depuis le 1er janvier 2018 et que celles-ci portent principalement sur la prévention des risques, la préparation des élections professionnelles, la mise en place du nouveau régime indemnitaire et la formation, sachant que les négociations syndicales sont moins répandues dans les collectivités de moins de 3500 habitants et dans les communautés de communes.

Au cours de cette matinée d'information, trois thèmes pourraient être abordés :

- Les leçons à tirer du dernier scrutin de 2018 pour les partenaires sociaux et les collectivités territoriales
- Les nouvelles attentes quant aux conditions de renouveau du dialogue social local : formes, modalités, moyens ?
- Les questions relevant du dialogue social à traiter d'ici 2022 à travers plusieurs exemples : la protection sociale complémentaire, le régime indemnitaire, le temps de travail et le développement de la qualité de vie au travail.

8h30 – Accueil des participants

9h15–9h30 – Ouverture de la journée
Dominique BUSSEREAU, Président de l'ADF
Michel HIRIART, Président de la FNCDG

9h30–10h00 – Intervention introductive de Philippe LAURENT, Président du CSFPT : Le bilan des élections professionnelles du 6 décembre dernier

10h00–11h00 – 1ère table-ronde : Quel renouveau du dialogue social à l'issue de la réforme de la Fonction publique ?

François SAUVADET, Ancien Ministre de la Fonction Publique, Président du Conseil départemental de la Côte d'Or
Pierre MOREL-A-LHUISSIER, Député de la Lozère, ancien rapporteur de la loi de 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique
Olivier RICHEFOU, Président du Conseil départemental de la Mayenne
Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine
Christophe BERNARD, Sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale, DGCL

Claire LE CALONNEC, Fédération Interco CFDT

Vers un nouveau cadre juridique de la négociation collective ?

Comment définir un nouveau modèle de dialogue social avec un meilleur fonctionnement des instances représentatives ?

Comment faire évoluer les droits et moyens syndicaux et promouvoir le dialogue social dans toutes les strates de collectivités ?

11h15–12h45 – 2ème table-ronde : des actions innovantes et dynamiques visant à favoriser le dialogue social

Béatrice de LAVALETTE, Adjointe au maire de Suresnes en charge des Ressources humaines et du dialogue social, vice-présidente du Conseil régional d'Ile de France
Emilie AGNOUX, Directrice de la transformation et du dialogue social, Etablissement public territorial Grand Paris Sud Est avenir
Clarisse BOYER, Responsable de la mission relations sociales, Métropole de Rennes
Sylvie HUSSON, Directrice du CIG de la Petite Couronne
Jean-Marc JOUSSEN, Directeur affaires institutionnelles et expertise territoriale, MNT

L'adoption de pratiques innovantes de management favorise-t-elle la qualité du dialogue social ? Avez-vous développé des exemples concrets au sein de votre collectivité ou de votre établissement ?

Quelles ont été les objectifs poursuivis et les modalités de mise en œuvre de ces actions (étapes, calendrier, acteurs…) ?

Quelle a été la stratégie de communication développée à l'égard des élus, des cadres, des agents ?

Quels sont les éléments positifs de ces démarches, les gains, les limites, les marges de progrès ?

Quelles seraient vos préconisations pour favoriser un dialogue social de qualité ?

Quel dialogue social mettre en place dans le cadre des discussions sur la protection sociale complémentaire, l'évolution des régimes indemnitaires ou des temps de travail et le développement de la qualité de vie au travail ?

12H45 – Conclusion
Dominique BUSSEREAU, Président de l'ADF
Michel HIRIART, Président de la FNCDG

13h00 – Déjeuner

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

WEKA PARTENAIRE DES TERRITOIRES

CONVENTION DE PARTENARIAT

Entre les soussignées

LES EDITIONS WEKA
Immeuble Pleyad 1
39 Boulevard Ornano
93288 Saint-Denis CEDEX

représentées par leur Directeur Général, Nathalie MARTHE-BISMUTH, dûment habilitée à cet effet par son conseil d'administration, et ci-après désignées par « Editions WEKA »,

d'une part,

Et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
80 rue de Reuilly
75012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désignée par « FNCDG »,

d'autre part,

Ci-après conjointement désignées « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

Acteur présent depuis plus de quarante ans auprès des acteurs territoriaux, Editions WEKA est un partenaire privilégié des collectivités au quotidien, dans la préparation et la mise en œuvre de leurs actions publiques de manière sécurisée et efficace.

Les actions des **Editions WEKA** s'axent autour de 4 pôles d'expertise : les bases de données juridiques et techniques, la formation professionnelle, l'expertise en ligne par téléphone, les services en ligne.

Ainsi, sont proposées des bases documentaires en papier et en ligne, des guides pratiques, de la veille réglementaire… des ressources actualisées en permanence pour accompagner les décideurs publics au quotidien dans la sécurisation de leurs actions publiques. Les ressources en matière de droit public couvrent la quasi-totalité des champs existants (droit public économique, délégations de service public et opérateurs économiques publics, droit des marchés publics, droit des finances locales et fiscalité locale, droit des collectivités locales, droit de la fonction publique, droit des ressources humaines dans le domaine public…).

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

La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) est une association de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres, présidents de centres de gestion. Elle se compose des présidents en exercice, représentant les CDG adhérant à la fédération.

La FNCDG a vocation à représenter les Centres de Gestion auprès des pouvoirs publics et faire valoir leurs propositions et à contribuer à l'évolution du statut de la Fonction Publique Territoriale en relation avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et institutionnels.

Les principales missions **des centres de gestion** sont :

- l'accès à l'emploi territorial et la promotion des fonctionnaires
- le suivi de la carrière des agents
- la gestion de la bourse de l'emploi
- l'exercice du droit syndical
- l'organisation des concours et examens professionnels des catégories A (sauf A+), B et C
- la régulation de l'action et de la protection sociale
- la santé et la sécurité au travail
- la gestion et la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A (sauf A+), B et C
- la prise en compte du handicap
- la promotion de la fonction publique territoriale.

Les éditions WEKA et la FNCDG avaient convenu en 2015 d'un partenariat qu'elles souhaitent renouveler sur des bases de coopération modifiées.

Dans le respect de ce préambule, il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er : Objet

Les Editions WEKA et la Fédération Nationale des Centres de Gestion décident de renouveler leur collaboration et de réaffirmer, au travers de cette convention, la complémentarité de leurs actions en faveur de l'emploi dans les collectivités territoriales.

Article 2 : Axes de collaboration

Les Editions WEKA et la FNCDG s'entendent pour développer des collaborations dans les domaines suivants :

2.1. Connaissance et observation de l'emploi territorial, GPEEC

Les Editions WEKA et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions favorisant la connaissance et l'observation de l'emploi au regard des besoins exprimés dans les territoires.

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

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

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

Les Editions WEKA seront associées aux études réalisées et à la présentation des bilans de l'emploi public, notamment par une diffusion du panorama, du baromètre HoRHizons et de l'étude sur les données sociales.

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

Les supports de formation relatifs à la Fonction Publique, aux collectivités locales, élaborés par la Fédération seront mis en ligne sur le site des Editions WEKA.

2.2. Réalisation et diffusion d'un baromètre RH annuel

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

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

Un questionnaire commun sera réalisé sur un thème d'actualité en lien avec la GRH des collectivités une fois par an et diffusé sur les sites weka.fr et fncdg.com.
La thématique du baromètre pourrait être pour 2019 la rémunération des agents ou le recours aux agents contractuels.
Les résultats transmis par les collectivités feront l'objet d'un traitement conjoint et d'une plaquette d'information diffusée largement.

2.3. L'organisation de sessions d'information au niveau national et en région

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

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

Cette démarche de communication et d'information prendra la forme de :

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

Chaque année, la Fédération organise une ou deux journées thématiques et tous les deux ans la Conférence nationale de l'emploi (CNET). A ces manifestations seront associées les Editions WEKA.
Cette association pourra prendre la forme d'un relais d'information en aval et en amont de l'événement, d'une participation, d'un appui sur la communication et l'organisation, de la diffusion d'articles ou de comptes-rendus sur les réseaux étoile et WEKA, de la réalisation de livres blancs comprenant également le maquettage et l'impression.

Ainsi, pour l'organisation de la CNET 2019, la Fédération et les éditions WEKA éditeront 300 exemplaires d'un dossier de presse.

Par ailleurs, la programmation de manifestations communes regroupant les parties sera envisagée, notamment à un niveau régional et sur des thèmes d'actualité. Les journées d'information en région coorganisées par la FNCDG, les éditions WEKA, l'UGAP, l'AdCF et l'AMF font l'objet d'un conventionnement particulier.

La Fédération sera régulièrement invitée à apporter son éclairage pratique et concret tiré de son expérience du terrain lors de journées d'études ou de colloques organisés par les Editions WEKA.

Annuellement, une webconférence pourrait être organisée sur les thématiques des réorganisations territoriales ou de GRH publique. En 2019-2020, cette webconférence porterait sur la loi Fonction Publique dont le projet sera soumis au Parlement courant 2019. Ces webconférences associeraient le cas échéant d'autres partenaires.

2.4. L'échange de productions documentaires et de contenus sur les sites internet des parties

Les Editions WEKA pourront relayer, en tant que de besoin, les publications de la FNCDG sur toute thématique en lien avec l'activité des Centres ou des collectivités.

Mensuellement, la Fédération pourrait adresser un article pour publication par les éditions WEKA, article portant sur les derniers textes et les différentes informations sur les collectivités territoriales ou la fonction publique.

Le réseau étoile, mis en place par les éditions WEKA en 2016, constituant également un pilier d'actualité RH, la FNCDG pourrait adresser des publications ou diffuser des interviews sur cette plateforme.

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

La FNCDG mettra à disposition de WEKA une foire aux questions spécifique sur le statut de la FPT et le rôle du maire employeur.

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

La Fédération sera associée à des productions scientifiques, à la demande des Editions WEKA, ou proposera des éléments intéressant les décideurs publics locaux. Ces contenus pourront être produits par la Fédération et édités par les Editions WEKA.

Pour l'année 2019, pourraient être réalisés deux livres blancs, l'un portant sur le recrutement et le second sur les impacts du RGPD sur les données RH.

Article 3 : Mise en œuvre des axes de collaboration

WEKA et la FNCDG s'engagent à mettre en œuvre les axes de collaboration qu'ils ont conjointement déterminés en faisant appel à leurs ressources humaines ou matérielles et en mobilisant les moyens et leviers d'action dont ils disposent.

Les Parties se réservent la possibilité, après accord de l'autre Partie, de mobiliser d'autres partenaires, notamment en les associant aux actions initiées dans ce cadre conventionnel.

Pour les axes de collaboration le nécessitant, des annexes techniques ou avenants pourront être élaborés de manière à en préciser les objectifs communs, les actions à mener, la programmation annuelle, les modalités d'organisation et de gestion ainsi que les moyens financiers mis en œuvre à cet effet.

La liste des axes de collaboration prévue à l'article 2 pourra être complétée et de nouveaux axes de collaboration ajoutés pour tenir compte de besoins exprimés pendant la durée de la convention.

Article 4 : Modalités de suivi de l'accord-cadre

Un comité de pilotage est institué entre les signataires de la présente convention. Il se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an.

Dans ce cadre, le comité de pilotage :

- élabore les modalités de mise en œuvre des axes de collaboration
- assure le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- assure l'organisation des réunions de travail
- évalue le dispositif de collaboration
- définit, le cas échéant, de nouveaux axes de collaboration
- définit les implications financières de chaque action.

Le comité de pilotage est constitué de deux représentants de chacune des Parties.

Article 5 : Communication

Les Parties s'engagent à diffuser et à porter la présente convention auprès de leurs adhérents et clients.

Les Parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication liée aux domaines d'actions menés en commun dans le cadre de la présente convention.

De plus, elles s'engagent à définir conjointement, pour les actions le nécessitant, les modalités de diffusion des travaux réalisés en commun et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune des parties ayant contribué à la réalisation de l'action, dans des formats similaires.

Article 6 : Propriété intellectuelle

Editions WEKA et la FNCDG conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'ils mettent à disposition, y compris dans le cadre de la présente convention.

A cet effet, les Parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.
La propriété intellectuelle des travaux réalisés en commun dans le cadre de cette convention est partagée par les signataires qui en mentionneront la source commune.
Dans les cas où l'une des parties souhaite diffuser les travaux d'expertises, d'études ou d'analyses menés par les autres, sans modification de la forme ou du fond et dans un but non commercial, après l'accord des auteurs, elle en informe au préalable les autres par écrit avant toute diffusion des dits travaux et mentionne leurs origines.

Article 7 : Durée

La présente convention de partenariat prend effet à la date de signature. Elle est conclue pour une période de trois ans renouvelable expressément pour une durée identique.
Elle peut être modifiée par voie d'avenant d'un commun accord entre les parties.
Elle peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de trois mois, les effets de cette résiliation restant sans effet sur les travaux et actions engagés avant la date de sa réalisation, sauf si les deux parties étaient d'accord sur l'annulation des dits travaux et actions.

Article 8 : Litiges

Tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une tentative de règlement amiable entre les Parties. A défaut d'accord à l'issue d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception d'une lettre recommandée avec avis de réception notifiée par l'une des deux parties et précisant la difficulté en cause, et après que les parties aient fait la démarche de s'être rencontrées pour trouver une issue favorable au litige, si ces démarches étaient restées vaines, chacune des Parties pourrait saisir le tribunal compétent.

Fait à Paris
en 2 exemplaires

Le 27 mars 2019

Pour les Editions WEKA

Pour la FNCDG

Nathalie MARTHE-BISMUTH
Directeur Général

Michel HIRIART
Président