Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Communiqué de presse du président du CSFPT
du 30 novembre 2018

Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

30 novembre 2018

Communiqué de presse de Philippe LAURENT
Président du CSFPT

A l'occasion de la signature du Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, M. Philippe LAURENT, président du CSFPT, porte-parole de la Coordination des employeurs territoriaux et président de la formation spécialisée sur « l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique » du Conseil commun de la fonction publique » (CCFP), a réaffirmé, au nom des employeurs territoriaux, l'engagement de tous les élus locaux en faveur de l'égalité femmes-hommes et s'est réjoui que *« ce dossier puisse trouver un point d'aboutissement positif »*.

Il a réaffirmé que les élus ont *« clairement conscience des exigences et des enjeux que ce protocole d'accord entraine »* ainsi que « *des avancées concrètes* » de ce document par rapport à celui de 2013.

Il s'agit en effet d'un véritable instrument de dialogue social avec les organisations syndicales.

Philippe LAURENT a, par ailleurs, souligné l'importance des « plans d'action » que prévoit ce protocole et que les collectivités devront élaborer.
Il a enfin demandé que les employeurs territoriaux soient étroitement associés au suivi de la mise en œuvre des dispositifs que prévoit ce protocole.

Contact presse : Martial MEURICE-TERNUS Tél : 01 53 43 84 07 @ : martial.meurice-ternus@csfpt.org Site Internet : www.csfpt.org

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGAFP
DRH de l'État

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

30 novembre 2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité 7

1.1. Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle » 7

1.2. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 8

1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social 8

1.4. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle 8

1.5. Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place 9

1.6. Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle 9

1.7. Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique 9

1.8. Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle 10

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles 11

2.1. Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers 11

2.2. Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations 12

2.3. Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique 12

2.4. Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique 13

Axe 3 Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière 14

3.1. Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique 14

3.2. Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération 15

3.3. Assurer la transparence des rémunérations 15

3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière 15

3.5. Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental 16

3.6. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement 16

Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle 17

4.1. Reconnaître la coparentalité 17

4.1.1 Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse 17

4.1.2 Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant 17

4.2. Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence 18

4.3. Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux 18

4.4. Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité 18

4.5. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental 18

4.6. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail 19

4.7. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics 19

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes 20

5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics 20

5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public 20

5.3. Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes 21

5.4. Accompagner les agents victimes de violences 21

5.5. Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire 22

Annexes

Annexe 1 – Tableau de synthèse « Textes, actions et calendrier » 25

Annexe 2 – Ressources statistiques 32

Annexe 3 – Protocole d'accord du 8 mars 2013 33

Préambule

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1er que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière à entrer en vigueur interviendra lors des élections professionnelles en fin d'année, avec l'application pour la première fois des règles de composition équilibrée des instances de concertation.

Des progrès notables ont été réalisés depuis cinq ans en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie.

En même temps, les employeurs publics doivent être exemplaires, poursuivre et amplifier leurs mesures en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et s'engager résolument dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes de travail réunis entre mars et juillet 2018. Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'objectif est d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1er semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, le présent accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'ambition du Gouvernement et des signataires du présent accord est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

Parallèlement, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites.

Le présent accord reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013, lequel est annexé au présent accord.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique afin que l'ensemble des agents publics en bénéficie.

L'ensemble des employeurs publics s'engagent de manière déterminée à mettre en œuvre ces dispositions à tous les niveaux pertinents.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre.

A l'issue de la phase d'élaboration par les employeurs publics des plans d'actions susmentionnés, soit au premier semestre 2021, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative sera dressé en comité de suivi. Le Gouvernement s'engage à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique.

L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement.

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, et au plus près des services et collectifs de travail. Cette gouvernance s'appuie sur un dialogue social structuré, qui permet de suivre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées.

Des dispositifs contraignants permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes seront mis en place, afin de mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents.

Action 1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »

Afin de parvenir à des actions concrètes visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le Gouvernement rendra obligatoire, pour les employeurs publics des trois versants, l'élaboration d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle au plus tard au 31 décembre 2020 et sa mise en œuvre dans un délai de trois ans au plus tard après son adoption. Cette mesure sera prévue par le futur projet de loi Fonction publique, sur la base d'un seuil restant à définir. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants. Ce seuil ne doit pas avoir pour effet d'exclure les agents publics du bénéfice des dispositions du présent accord. En cas de non-respect de l'obligation législative, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Le décret susmentionné précisera les modalités de contrôle mis en œuvre. Les autres employeurs publics seront incités à se doter de plans d'actions, en tenant compte de la spécificité de leur organisation, et pourront bénéficier d'un accompagnement particulier dans le cadre notamment des fonds prévus à l'action 1.7.

Le plan d'action pluriannuel devra comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

1. la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
2. la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
3. l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle;
4. la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Un référentiel de plan d'action sera établi par la DGAFP, sur la base du présent accord, soumis à l'avis du comité de suivi du présent accord, puis mis à la disposition des employeurs publics d'ici la fin du premier trimestre 2019.

Les employeurs publics devront prendre toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action en application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. A défaut, le plan d'action devra avoir fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans le ministère, la collectivité territoriale ou l'établissement public concerné.

Mis en œuvre sur une durée maximale de trois ans, le plan d'action précisera les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire dans les bilans sociaux depuis 2012 (cf. *infra*), sera obligatoirement intégré en annexe du plan d'action.

La concertation ou la négociation permettront de définir les modalités de gouvernance pour le suivi de la mise en œuvre du plan d'action ainsi que ses modalités de déclinaison à chaque niveau pertinent.

Enfin, le plan d'action sera mis en ligne sur les sites Internet et intranet du ministère, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné. Il sera également référencé sur le site Internet du ministère en charge de la fonction publique.

Chaque année un bilan intermédiaire du déploiement des plans d'action dans les trois versants sera présenté en formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique.

Action 1.2 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le dialogue social représente un levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parties prenantes à l'élaboration des plans d'actions « égalité professionnelle », les comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail, et demain les futures instances en charge des questions collectives seront pleinement associés et consultés dans le cadre du suivi de leur mise en œuvre, en fonction de leur périmètre de compétences et selon des modalités pratiques définies dans ces mêmes plans d'actions.

Les employeurs publics veilleront à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics.

Les organisations syndicales représentatives seront également systématiquement informées et associées par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation Egalité professionnelle.

Action 1.3 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Pour la première fois, en 2018, seront appliquées les nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social, afin que celles-ci soient davantage représentatives des personnes ou services qu'elles représentent. Un bilan de la mise en œuvre de cette obligation prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires sera dressé courant 2019.

Afin de prévenir toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à l'adoption dans l'exercice des fonctions de représentants du personnel, les agents en congé de maternité ou d'adoption pourront être remplacés pendant la durée de leur absence sans avoir à démissionner de leur mandat, et ce, selon les mêmes modalités que celles applicables aujourd'hui en cas de démission ou de perte de la qualité d'éligible. Cette mesure sera prévue par les textes relatifs aux instances de concertation.

Action 1.4 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Depuis la loi 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* et le protocole du 8 mars 2013, la connaissance des situations comparées des femmes et les hommes dans la fonction publique a été améliorée par la production de statistiques sexuées publiées notamment dans le *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* et dans les rapports de situation comparée des employeurs publics, ainsi que par des travaux économétriques et sociologiques. Ces rapports et études, qui seront présentés en Conseil commun de la fonction publique, demeurent des outils essentiels de connaissance de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui permettent de construire et d'orienter la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Afin de mieux outiller les employeurs publics et les représentants du personnel dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action, les indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux feront l'objet, en 2019, d'un réexamen, dans le cadre d'un groupe de travail avec les signataires du présent accord. Ils seront notamment enrichis de données relatives aux violences sexuelles et sexistes. Le caractère obligatoire de la production de ces données sexuées, indispensable pour nourrir l'élaboration des plans d'actions, sera clarifié juridiquement dans le cadre du projet de loi fonction publique (cf. supra). Les employeurs publics sont tenus de transmettre annuellement l'ensemble de ces données pour la production des rapports et études susmentionnés.

La Base concours, prévue par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui organise la collecte des données pour les concours organisés à compter du 1er janvier 2020, permettra de renforcer l'évaluation des politiques de recrutement dans la fonction publique et d'acquérir ainsi une

meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes. D'autre part, afin d'améliorer la connaissance des discriminations dans l'accès à la fonction publique, notamment pour les contractuels, les travaux statistiques et de *testing* seront poursuivis. Une nouvelle campagne de *testing* aura notamment lieu sur l'année 2019-2020 sur les discriminations liées au sexe.

Enfin sera également menée, à partir de 2020, une étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes. Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique, formation spécialisée relative à l'égalité) courant 2019.

Action 1.5 Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

En fonction de son organisation et de ses effectifs, chaque employeur public sera doté d'un ou de plusieurs référents Egalité ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique, la Direction générale des collectivités locales et la Direction générale de l'offre de soins publieront en 2019, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, pour chaque versant de la fonction publique, une circulaire précisant les modalités de mise en œuvre de cette obligation, le rôle, le positionnement et les prérogatives du référent Egalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle ainsi que les modalités d'information des agents publics sur leur existence et leurs missions. Ces référents auront un rôle essentiel d'information, de conseil, d'alerte tant auprès des agents que de leur administration, sur toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle. Les référents Egalité devront bénéficier d'un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement dans l'année suivant leur désignation. Les compétences acquises par ces référents dans leurs fonctions seront valorisées dans le cadre de leur parcours professionnel.

Action 1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes (cf. Axe 2).

Par ailleurs les textes règlementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants seront modifiés en 2019 afin d'intégrer une évaluation de leur action en ce domaine. Cette évaluation permettra de vérifier que les encadrants ont bien suivi l'action de formation susmentionnée et portera, en complément des objectifs relatifs au management d'équipes, sur les actions entreprises en vue de favoriser la mise en œuvre concrète des plans d'action, notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, en particulier en matière d'attribution des primes ou autres éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Action 1.7 Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Dès 2019, sera mis en place pour l'Etat et ses établissements publics administratifs, un fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le programme 148 *Fonction publique*. Ce fonds sera alimenté par des pénalités versées par les employeurs de la fonction publique d'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées et, à partir de 2022, du non-respect de l'obligation de plans d'action « égalité professionnelle ».

Par le biais d'appels à projets auprès des employeurs publics aux niveaux national et territorial, ce fonds cofinancera des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes (*hackathon*, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics), ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance

féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle. Ce dispositif pourra également être mobilisé pour accompagner le déploiement d'une politique d'égalité professionnelle au sein des administrations ou établissements publics à faibles effectifs.

Le pilotage du fonds sera confié à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, qui associera dans son comité de pilotage le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour la première année, le budget du fonds, inscrit en PLF 2019, correspondra aux pénalités versées par les administrations de l'Etat compte tenu des nominations effectuées en 2017. La liste des actions conduites au titre du fonds sera présentée par la DGAFP dans le cadre de la formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique.

Parallèlement, sera mis en place un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires et les employeurs publics territoriaux et hospitaliers pour définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent, au regard des pénalités versées, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics d'une part, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière d'autre part.

Action 1.8 Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

Sans préjudice du rôle des acteurs du dialogue social tel que rappelé dans les actions 1-1 et 1-2, les employeurs publics veilleront à informer et associer les agents publics dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions Egalité professionnelle selon des formes adaptées (par exemple, consultation en ligne, constitution de groupe tests, appel à idées, etc.).

Les agents publics seront également informés de l'état d'avancement du plan d'actions, par tout moyen approprié.

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

L'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit, depuis 2008, dans son deuxième alinéa que la « *loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les actions prévues et déjà mises en œuvre dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatives à l'égalité professionnelle dans les parcours professionnels, afin de développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

L'évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, services chargés des ressources humaines, représentants du personnel et agents), la lutte contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), quel que soit le versant de la fonction publique et quel que soit le statut des agents, sont des facteurs essentiels de réussite de la politique d'égalité professionnelle.

Action 2.1 Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

Le développement de l'information et de l'orientation vers les métiers de la fonction publique constitue un moyen de favoriser l'élargissement des viviers pour l'accès à la fonction publique tout en favorisant la mixité des métiers.

Si la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a renforcé l'information sur les métiers et les voies d'accès de la fonction publique au sein des universités et la possibilité pour les élèves de troisième d'effectuer une période d'observation dans les organismes publics, possibilité renforcée pour les élèves des réseaux d'éducation prioritaire REP + par la circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, de nouvelles actions doivent être menées pour développer la mixité des métiers.

Les ministères s'engagent à déployer au niveau national dès 2019, en lien étroit avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, des campagnes de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants. Dans chaque versant de la fonction publique, les écoles de service public, ainsi que les élèves et fonctionnaires stagiaires, seront mobilisés à cet effet.

Dans le cadre des conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de services publics, des objectifs pluriannuels liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que des indicateurs de suivi seront fixés et les ministères pourront, le cas échéant, moduler la subvention pour charge de services publics en fonction de l'atteinte de ces objectifs. Outre le respect des règles relatives à la présidence et à la composition équilibrée des jurys de concours, des actions peuvent être conduites au niveau des écoles pour une plus grande mixité des candidatures aux concours, une plus grande mixité des intervenants ou enseignants, des actions de sensibilisation auprès des employeurs permettant de prévenir ou lutter contre les stéréotypes de genre lors de l'accueil en stage ou dans le cadre des processus d'affectation, etc.

Le recours à l'apprentissage sera également mis à profit dans les trois versants de la fonction publique pour mieux faire connaître les métiers et compétences recherchées dans la fonction publique, et contribuer, au même titre que les autres mesures de la présente action, au rééquilibrage progressif des filières à dominante masculine ou féminine. L'exploitation des données sexuées issues de la base concours à partir de 2020 permettra d'affiner l'évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre.

Les employeurs publics s'engagent à lutter, notamment dans leurs politiques et pratiques de recrutement, titulaire ou contractuel, contre les stéréotypes de genre afin d'assurer une véritable mixité dans leurs équipes et à lutter contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement.

A ce titre, une attention particulière doit être portée aux avis de concours et de vacance d'emploi ainsi qu'aux campagnes de recrutement qui doivent être dénués de tout stéréotype de genre.

Action 2.2 Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

La sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations constitue une priorité afin de faire évoluer les comportements.

En complément de la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, qui est obligatoire (cf. *infra*) pour des publics spécifiques tels que les encadrants, les représentants des personnels, les agents des services de ressources humaines et les élèves des écoles de service public, une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée pour tous les agents publics et les élèves des écoles de services publics, selon des modalités et un calendrier à préciser dans le cadre des plans d'action « égalité professionnelle ».

Un référentiel de formation sera mis à la disposition des employeurs publics et des écoles de service public courant 2019, ainsi que des outils de sensibilisation.

Pour la fonction publique de l'Etat, cette action constitue également une priorité du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat relatif au management, avec l'ambition de former en priorité d'ici à 2020 l'ensemble des personnels d'encadrement.

Action 2.3 Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 *sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, a imposé aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique un taux de primo-nominations équilibrées de femmes et d'hommes de 40 % depuis 2017. Le non-respect de cette obligation par les employeurs publics est sanctionné par une pénalité financière d'un montant de 90 000 euros par bénéficiaire manquant. Le bilan de ce dispositif est positif, puisque le taux de primo-nominations de femmes a progressé depuis 2014 pour l'ensemble des emplois de direction concernés.

Conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le dispositif sera élargi à l'ensemble des emplois de direction ou d'encadrement supérieur dans la fonction publique. Dans la fonction publique de l'Etat, seront désormais concernés les emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat nommés en Conseil des ministres. Une réflexion sera également conduite pour favoriser l'égal accès aux nominations des plus hauts magistrats des ordres judiciaire et administratif ainsi qu'aux magistrats financiers, dans le respect des garanties afférentes à leur statut.

Dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission au dispositif des nominations équilibrée sera abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le montant des pénalités financières sera adapté pour tenir compte de la spécificité de cette strate. Pour l'ensemble des collectivités concernées, le cycle de référence pour l'appréciation de la mise en œuvre du dispositif correspondra au renouvellement des assemblées délibérantes. Enfin, le dispositif de primo-nominations équilibrées ne s'appliquera que si la collectivité ou l'établissement dispose d'au moins trois emplois fonctionnels.

En outre, afin de mieux prendre en compte la gradation des responsabilités entre certains emplois et lutter contre le plafond de verre, les modalités de prise en compte de certains types d'emplois concernés par le dispositif des primo-nominations équilibrées seront révisés. Ainsi les emplois de type 2 de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu d'un : d'une part sous-directeur, directeur de projet/expert de haut niveau, d'autre part chef de service/inspecteur civil du ministère des Armées. De même, dans la fonction publique hospitalière, les emplois de type 2 seront répartis en trois groupes au lieu d'un : d'une part emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, d'autre part, emplois de directeurs de soins, enfin emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel.

La modification du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sera réalisée en 2019, pour une entrée en vigueur progressive à compter du 1er janvier 2020.

Une réflexion sera conduite sur les autres emplois d'encadrement, non soumis à l'obligation de primo-nominations équilibrées, afin d'identifier les leviers permettant un égal accès des femmes et des hommes à ces emplois, notamment dans une logique de constitution de viviers pour les emplois fonctionnels.

Le dispositif de primo-nominations équilibrées vise à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction et responsabilités supérieures des trois versants de la fonction publique, qu'ils soient pourvus par des titulaires ou des contractuels, ainsi que la mixité sur ces emplois et responsabilités.

Les plans d'action « égalité professionnelle » mentionnés au 1.1 détailleront les mesures mises en œuvre pour atteindre d'ici à 2022, sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Dès l'année 2019, l'employeur public qui respecte la cible de 40 % au moins de personnes de chaque sexe sur les emplois fonctionnels soumis au dispositif de primo-nominations sera dispensé de pénalités en cas de non-respect de la cible de primo-nominations équilibrées sur ces emplois, sauf si le non-respect de cette cible remet en cause l'équilibre atteint sur l'ensemble des emplois.

Enfin, les employeurs publics veilleront à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés. Ces actions seront prévues et évaluées dans le cadre des plans d'action.

Au-delà de ces évolutions, l'égal accès des femmes et des hommes à des responsabilités supérieures sera renforcé, à travers la constitution de viviers, la formation et l'accompagnement.

Action 2.4 Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrière. Dans l'élaboration de leur plan d'action « égalité », les employeurs publics établiront un diagnostic des règles juridiques ou de gestion prévoyant une obligation de mobilité géographique en vue de l'obtention, ou dans le prolongement, d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans la fonction publique de l'Etat, ce diagnostic sera établi par corps et par direction, réseau ou univers professionnel. Au vu de ce diagnostic – et tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité du service public sur l'ensemble des territoires – les règles applicables seront revues, au plus tard le 31 décembre 2021. Elles feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre du plan d'action. Les évolutions viseront :

- soit à favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ;

- soit à mieux anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou d'allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi ;

- soit à mieux accompagner sur le plan social ou familial la mobilité (accompagnement à la mobilité du conjoint, etc.).

Axe 3 Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Le Gouvernement et les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics et l'égalité salariale.

Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent aller plus loin que le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui prévoyait de « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes » par la mise en œuvre de plusieurs actions, dans le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », garanti notamment par le droit international et le droit de l'Union européenne.

Une attention toute particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*.

En traitant les situations d'inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière, les mesures ci-après définies auront aussi pour effet d'améliorer la situation des femmes dans leurs droits à pension.

Action 3.1 Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique

Depuis le protocole de 2013, la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée avec la production de statistiques sexuées. Néanmoins, l'évaluation des écarts de rémunération, préalable au traitement des inégalités, doit être améliorée et renforcée.

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et chiffrées au niveau le plus proche des agents.

A cette fin, le Gouvernement entend fournir une méthodologie commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, concertée avec les organisations syndicales signataires du présent accord. Une réunion spécifique de la formation spécialisée Statistiques du Conseil commun de la fonction publique y sera également dédiée au premier trimestre 2019.

Dans le prolongement des travaux statistiques conduits au titre de l'accord du 8 mars 2013, le service statistique du ministère en charge de la fonction publique a développé une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics, de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération, tels par exemple que la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique sera mis à disposition des employeurs publics de manière progressive, en commençant par les administrations de l'Etat. Une circulaire du ministre en charge de la fonction publique précisera les modalités d'utilisation de cet outil, qui est à décliner par chaque employeur public, ses objectifs ainsi que l'accompagnement qui sera réalisé par le service statistique du ministère en charge de la fonction publique.

Courant 2019, l'outil méthodologique sera adapté afin d'intégrer l'évaluation des écarts de rémunération de l'ensemble des agents publics, puis l'évaluation des écarts dans les versants territorial et hospitalier.

Action 3.2 Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

Les plans d'action mentionnés au 1.1 devront obligatoirement comporter un axe dédié à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet axe comprendra :

1. le calendrier de déploiement de l'évaluation progressive des écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois sur la base notamment de l'outil d'évaluation et de l'accompagnement méthodologique de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique ;
2. des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération afin de les suivre. Ces indicateurs, prenant en compte toutes les composantes de la rémunération, seront intégrés au rapport de situation comparée de chaque employeur ;
3. des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées. Ces actions seront directement en lien avec les écarts de rémunérations constatés, qu'ils soient liés au déroulement de carrière ou à la rémunération des agents. La mise en œuvre de ces actions devra avoir été engagée au plus tard au 31 décembre 2020, et être achevée au terme du plan d'actions, soit au plus tard trois ans après son adoption.

Les employeurs publics veilleront en particulier, à corps et cadre d'emploi ou emploi identique, à analyser l'ensemble des éléments de rémunération et à évaluer les éventuels biais dans les dispositifs de cotation des postes, d'attributions des primes, dont les parts variables au mérite ou lorsque un agent bénéficie d'un congé familial (congé maternité, congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, congé d'adoption, congé de paternité), d'heures supplémentaires, d'un compte épargne temps, ou encore d'un temps partiel.

Dans ce cadre, les employeurs publics sont incités à s'appuyer sur les travaux réalisés dans le cadre du rapport de Madame Françoise Descamps-Crosnier en 2017, par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et par le Haut conseil à l'égalité.

Enfin, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique réalisera en 2019 un bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.

Action 3.3 Assurer la transparence des rémunérations

La rémunération, en ce qu'elle constitue un facteur d'attractivité pour les employeurs publics et de motivation pour les agents publics, doit être plus lisible. Le manque de transparence, non généralisée, sur les éléments de la rémunération lors de recrutements directs ou d'une mobilité peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes et l'identification de biais discriminatoires.

Les employeurs publics renforceront la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements, que ce soit des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité ou dans le cadre des parcours professionnels. Les éléments de rémunération concernés sont notamment les grilles indiciaires, les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau.

Une circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique sera diffusée au premier semestre 2019.

Action 3.4 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 rappelle que les congés familiaux dont « les congés de maternité, les congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, le congé de paternité et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents ». Toute disposition législative ou réglementaire sera prise pour assurer le maintien des primes et indemnités des agents publics pendant ces congés dans les trois versants de la fonction publique.

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et des hommes dans la fonction publique, le Gouvernement souhaite que l'agente ou l'agent en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. Les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion. Cette mesure est sans impact sur les droits à pension des agents concernés. Elle sera inscrite dans le futur projet de loi Fonction publique.

En outre, les parents pourront bénéficier de la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Action 3.5 Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Afin de permettre aux agents publics de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. Il s'agit pour l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération. A cette fin, les décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique seront modifiés au premier semestre 2019. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans.

Il est rappelé que l'exercice de fonctions à temps partiel ne peut être un motif de discrimination des agents dans les procédures d'évaluation, de nominations, avancements et promotions.

Action 3.6 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Les dispositions relatives à l'avancement de grade seront modifiées dans le cadre du projet de loi « fonction publique » afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.

En cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'actions mentionnés au 1.1 devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

La mise en œuvre de ces actions fera l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes.

Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 a consacré un axe spécifique au thème de la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il rappelle qu'il « est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines » et qu' « un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes ».

Ces constats et responsabilités demeurent. Le présent accord vise à repenser les dispositifs d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et à mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité afin de prévenir les situations de décrochage ou d'éviction pour les parents. Il rappelle notamment qu'il est de la responsabilité des employeurs publics d'informer leurs agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Action 4.1 Reconnaître la coparentalité

C'est un enjeu pour favoriser un partage égal des responsabilités entre les deux parents mais aussi pour accompagner la parentalité dans toutes ses composantes, et ainsi mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société.

4.1.1 Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse

Afin que les agents publics bénéficient de droits équivalents à ceux existants pour les salariés de droit privé, les circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière seront modifiées afin de prévoir que l'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant et après la grossesse au titre du code de la santé publique, soit étendue au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de la femme enceinte, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. S'agissant de la fonction publique territoriale, une circulaire précisera ces évolutions. Ces autorisations d'absence s'appliquent également en cas de recours à une assistance médicale à la procréation (PMA), conformément à la circulaire du ministère de la fonction publique du 24 mars 2017.

4.1.2 Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'instruction n° 7 du 23 mars 1950 *pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence* prévoit un congé supplémentaire de 3 jours pour le « chef de famille » agent public à l'occasion de chaque naissance. La liste des bénéficiaires de cette autorisation d'absence sera redéfinie de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Action 4.2 Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi fonction publique.

Action 4.3 Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Afin d'atteindre un traitement identique de l'ensemble des agents publics, le Gouvernement va étendre aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser, de droit, à leur demande, les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale.

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 *portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature* sera modifié à cet effet courant 2019, sur le modèle des dispositions règlementaires de la fonction publique territoriale (article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 *relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale*) et de la fonction publique hospitalière (article 9 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 *relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière*). Dans ces cas, les dispositions relatives à l'absence maximale de 31 jours dans le cadre des congés annuels ne trouveront plus à s'appliquer.

Action 4.4 Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique. Afin de favoriser une meilleure prise en compte de l'état de grossesse des lauréates de concours, élèves ou stagiaires dans les écoles de service public, un état des textes ou pratiques de gestion qui leur sont applicables sera réalisé début 2019. Sur cette base, un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires du présent protocole sera réuni en 2019 pour examiner les pistes d'harmonisation envisageables. Les décrets concernés seront modifiés d'ici 2020 afin de garantir aux élèves enceintes de ne pas être pénalisées par leur état durant la scolarité ou pour leur classement de sortie.

De même, les écoles de service public s'assureront de l'absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité. Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

Action 4.5 Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

Afin de donner plus de souplesse dans l'utilisation du congé parental et de mieux satisfaire les besoins des agentes et des agents, la durée minimale de placement en congé parental sera réduite à deux mois, contre six mois aujourd'hui et les règles de renouvellement du congé parental seront simplifiées. Ces assouplissements seront intégrés dans les décrets relatifs aux positions statutaires courant 2019.

En outre un bilan de la précédente réforme du congé parental, prévue par la loi « déontologie » de 2016 sera conduit courant 2019, afin d'en évaluer l'impact, notamment s'agissant du recours à ce congé par les deux parents.

Action 4.6 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Le protocole de 2013 incite les employeurs à définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, passant notamment par la négociation de chartes du temps et leur suivi.

Il convient de poursuivre et amplifier les efforts en la matière pour mieux répondre aux attentes des agents publics.

Sans préjudice de l'ouverture d'une concertation en 2019 dans le cadre de l'agenda social sur la qualité de vie au travail, les employeurs préciseront dans leur plan d'action « égalité professionnelle », dans les conditions prévues à l'action 1.1, les mesures qu'ils mettent en place pour favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, notamment relatives à l'organisation du temps de travail, assorties d'indicateurs de suivi. En cohérence avec le rapport de situation comparée, des indicateurs concernant le temps partiel, et le passage du temps partiel au temps complet, ainsi que les horaires atypiques seront mis en place.

Une attention toute particulière devra être accordée aux femmes en état de grossesse, aux parents de jeunes enfants ainsi qu'aux aidants familiaux.

Ainsi, favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse permettrait aux agentes concernées de réduire leurs déplacements et leur état de fatigue. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 *relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature* sera modifié en 2019 afin de prévoir une dérogation à la quotité de 3 jours par semaine pour l'exercice des fonctions sous forme de télétravail pour les agentes publiques en état de grossesse, sur avis du médecin de prévention ou du travail.

Le Gouvernement rappelle que les aménagements de poste et des conditions d'exercice pouvant être nécessaires pour les femmes enceintes doivent être réalisés, notamment pour les métiers comportant des sujétions physiques.

Action 4.7 Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents. Ils veilleront également à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants.

Au sein de l'Etat, le Gouvernement créera d'ici à trois ans 1 000 berceaux supplémentaires répartis sur l'ensemble du territoire et destinés aux enfants des agentes et agents de l'Etat, soit une augmentation de 30 % de l'offre disponible. Les modalités de mise en œuvre de cet engagement, notamment la répartition entre les régions des places supplémentaires, seront examinées dans le cadre du comité interministériel de l'action sociale.

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

L'axe 4 du protocole d'accord du 8 mars 2013 portait sur la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Il comprenait une mesure visant à ce que les employeurs publics préviennent et prennent les mesures utiles pour traiter les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

Le gouvernement rappelle que l'article 6 Ter A de la loi du 13 juillet 1983 précise 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 (…) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonction » et que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail ou repérées sur le lieu de travail, et garantir dans la fonction publique la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro ».

Action 5.1 Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics

Les plans d'action « égalité professionnelle » comporteront obligatoirement un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précisera le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures définies dans le cadre de la circulaire du 9 mars 2018 et rappelées aux points 5.2 et 5.3, ainsi que de toute autre mesure poursuivant les mêmes objectifs. Des indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement seront également inclus dans les plans d'action.

Les comités techniques, les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et à l'avenir les futures instances de dialogue social connaissant des questions de santé et sécurité au travail seront pleinement associées à la mise en œuvre des actions figurant dans les plans.

Action 5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

Cette obligation prévue par la circulaire du 9 mars 2018 vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel, auxquelles peuvent être confrontés l'ensemble des agents seront traitées dans le respect du principe de « Tolérance zéro ». La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents en contrat à durée déterminée, les apprentis, les intérimaires, les sous-traitants, etc.

Les employeurs publics auxquels s'impose l'obligation de mise en place d'un plan d'action pluriannuel seront tenus par la loi de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles.

A chaque fois que cela est possible, la mise en place d'un dispositif collégial ou d'une équipe pluridisciplinaire sera privilégiée, afin d'associer les différentes parties prenantes concernées. A minima, une personne ressource doit être désignée et bénéficier de toutes les garanties nécessaires de confidentialité.

Des mesures d'accompagnement et de protection des victimes seront systématiquement prévues dans les dispositifs mis en place.

Le dispositif pourra être mutualisé au niveau national ou local, notamment pour couvrir les structures administratives qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute.

Une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence sera élaborée au premier semestre 2019 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique afin d'assurer l'égalité de traitement des agents. La formation des acteurs du dispositif pourra s'appuyer sur le référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les trois versants de la fonction publique, mis à disposition des employeurs publics en 2018.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat. Ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Action 5.3 Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistant sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences. L'engagement pris lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, de déployer un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public, dont les modalités sont prévues dans la circulaire du 9 mars 2018, est en cours de mise en œuvre. Le référentiel de formation des publics cibles, associant des acteurs des trois versants de la fonction publique, sera mis à disposition des employeurs des trois versants en 2018. En outre, s'agissant de l'Etat, cette formation constitue une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les plans d'action « égalité professionnelle » susmentionnés préciseront le calendrier de déploiement de la formation, assorti d'indicateurs de suivi pour les publics prioritairement concernés.

Action 5.4 Accompagner les agents victimes de violences

En lien étroit avec les acteurs de la prévention (notamment médecine de prévention ou du travail, service social du personnel, instance connaissant des questions de santé et sécurité au travail), les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

L'agent victime ne sera pas déplacé durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse, et l'auteur présumé des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Conformément aux engagements prévus dans le cadre du protocole de 2013, une attention particulière doit également être réservée aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

Action 5.5 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics. Dès lors, ce sont tant, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, les procédures répressives prévues par le code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui doivent être mises en œuvre par les employeurs publics.

Les employeurs prendront toutes mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais.

Afin d'accompagner les employeurs dans cette démarche, un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, sera publié au premier semestre 2019.

Ont signé le présent accord, à Paris, le 30 novembre 2018

Le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics

Olivier DUSSOPT

Pour l'Union des fédérations CFDT des fonctions publiques et assimilés

Mylène JACQUOT

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires UNSA-Fonction publique

Luc FARRÉ

Pour la fédération syndicale Unitaire FSU

Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale « Solidaires Fonction publique
Le 20 Décembre 2018

Gaëlle MARTINEZ

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires CFTC

Denis LEFEBVRE

Pour l'Union fédérale des cadres des fonctions publiques CFE-CGC

Nathalie MAKARSKI

Pour la Fédération Autonome de la Fonction Publique FA FP

Bruno COLLIGNON

Pour l'Association des Maires de France

Philippe LAURENT

Pour l'Assemblée des Départements de France

Michèle BERTHY

Pour l'Association des Régions de France

Béatrice de LAVALETTE

Pour la Fédération Hospitalière de France

Zaynab RIET

Annexes

Annexe 1 – Tableau de synthèse « textes, actions et calendrier »

Accord	Contenu de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule		Mise en place d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics et organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre. L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement. Mise en place d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation d'élaboration des plans d'action	Début 2019 pour la constitution du comité Dès le rapport annuel 2019 pour le point sur l'état d'avancement Premier semestre 2021

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité			
1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	Obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle	Projet de loi Fonction publique. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants	Loi prévue au 1er semestre 2019 Décret d'application au 2nd semestre 2019 Elaboration des plans d'actions au plus tard au 31 décembre 2020 Durée maximale de 3 ans pour la mise en œuvre des plans
	Pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels, en cas de non élaboration d'un plan d'action	Le décret susmentionné précisera les modalités de contrôle et de sanction mises en œuvre	2nd semestre 2019
		Elaboration d'un référentiel de plan d'action par la DGAFP, soumis à l'avis du comité de suivi puis mis à la disposition des employeurs publics	Premier trimestre 2019.
1.2. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	Elaboration et suivi de la mise en œuvre des plans d'actions dans le cadre des instances de concertation	Compétence de droit commun des instances de concertation Modalités pratiques définies dans les plans d'action	Permanent
1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	Réalisation d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation de composition équilibrée des instances de dialogue social	Obligation de la loi « déontologie » de 2016	2019
	Remplacement des agents représentants des personnels en congé de maternité d'adoption pendant leur l'absence tout en leur conservant leur mandat	Modification des textes relatifs aux instances de concertation	A partir du 2nd semestre 2019
1.4. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	Réexamen des indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux	Mise en place d'un GT avec les signataires du présent accord Clarification de l'obligation juridique de produire ces données dans PJL Fonction publique	2019 2019
	Exploitation des données issues de la Base concours	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté	Début de la collecte en 2020 A partir du 1er janvier 2021 pour l'exploitation des résultats
	Testing et travaux statistiques pour améliorer la connaissance des discriminations liées au sexe dans l'accès à la fonction publique	Nouvelle campagne	2019-2020
	Étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes	Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique et formation spécialisée relative à l'égalité) Conduite de l'étude	Courant 2019 A partir de 2020

1.5. Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	Obligation d'avoir un ou plusieurs référents Égalité (en fonction des effectifs), ou appui sur un réseau de référents mutualisés	Après concertation avec les organisations syndicales représentatives, la DGAFP, la DGCL et la DGOS publieront une circulaire d'application par versant	Circulaire en 2019
1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Prise en compte de l'action des encadrants dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes	Modification des textes règlementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants	2019
1.7 - Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le programme 148 *Fonction publique*, pour l'Etat	Mise en place du fonds Etat Lancement d'appels à projets Création d'un comité de pilotage dirigé par la DGAFP, en associant à ce comité le SDFE Pour la FPH/FPT, mise en place d'un GT pour créer un dispositif équivalent	2019 2019 2019 2019
1.8. Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle	Association des agents publics dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'actions par tout moyen approprié, et information des agents		Permanent

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles			
2.1. Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers	Campagnes nationales de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté Circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, à renforcer	Dès 2019
	Fixer aux écoles de service public des objectifs pluriannuels liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, et des indicateurs de suivi	Conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de service public.	Dès 2019, au fur et à mesure du renouvellement des conventions d'objectif et de performance
2.2. Renforcer la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	Action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations déployées pour tous les agents publics et les élèves des écoles de service public.	Modalités à préciser dans les plans d'actions Référentiel de formation mis à la disposition des employeurs et des écoles de service public Formation de l'ensemble des personnels d'encadrement de la fonction publique de l'Etat	Dès 2019 Courant 2019 2020
2.3. Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	Elargissement du dispositif de primo-nominations pour les emplois de direction et d'encadrement : Elargissement du dispositif aux dirigeants d'établissement publics dans la fonction publique de l'Etat Abaissement du seuil de soumission des communes et de leurs établissements publics dans la fonction publique territoriale + évolution des règles de calcul	Projet de loi Fonction publique et modification du décret n°2012-601 du 30 avril 2012	2019 Modalités d'entrée en vigueur progressive
	Evolution du mode de décompte des emplois : les emplois de type 2 de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu d'un ; en trois groupes pour la fonction publique hospitalière	Modification du décret n°2012-601 du 30 avril 2012	2019
	Atteinte d'une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe sur l'ensemble de la population en poste d'ici à 2022	Définition dans les plans d'action des mesures pour atteindre cet objectif, et mise en œuvre des actions	D'ici à 2022
	Dispense de pénalités en cas de non- respect de la règle des primo-nominations une fois la cible de 40% atteinte sur la population en poste	Projet de loi Fonction publique	2019
	Veiller à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés		Déploiement en lien avec les plans d'actions
	Réflexion sur la situation des magistrats judiciaires, administratifs et financiers		Dès 2019
2.4. Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à l'obligation de mobilité géographique	Diagnostic des règles prévoyant une obligation de mobilité géographique. Révision des règles applicables par corps/direction/réseau/univers professionnel pour la fonction publique de l'Etat		Diagnostic et révision de ces règles ou pratiques de gestion au plus tard le 31 décembre 2020

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière			
3.1. Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique	Méthodologie commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, concertée avec les représentants des personnels	Réunion de la formation spécialisée Statistiques du CCFP Déploiement de la méthodologie	Premier trimestre 2019 A partir de 2019 et progressivement pour la fonction publique de l'Etat, puis déploiement progressif dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière
3.2. Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	Le plan d'action doit comporter un calendrier, des indicateurs et des actions chiffrées pour parvenir à l'égalité salariale	Plan d'actions	Au plus tard 31 décembre 2020
	Bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.	Etude DGAFP	2019
3.3. Assurer la transparence des rémunérations	Renforcer la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements (concours, sans concours, mobilité…) ou dans les parcours professionnels	Circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	Premier semestre 2019
3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	Evolution des règles relatives aux congés de maternité, aux congés parentaux et aux disponibilités pour raisons familiales dans les trois versants	Dispositions législatives et règlementaires	2019
3.5. Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Possibilité de choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps, pour lisser la rémunération	Décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique	1er semestre 2019
Action 3.6. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	Modification des dispositions relatives à l'avancement de grade afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.	Projet de loi Fonction publique	2019

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle			
4.1. Reconnaître la coparentalité *4.1.1 Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse*	Etendre la possibilité d'absence au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de la femme enceinte, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Ces autorisations d'absence s'appliquent également à la procréation médicalement assistée (PMA).	Modification des circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière. Circulaire pour la FPT Circulaire du 24 mars 2017	2019
4.1.2 Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Redéfinir la notion de « chef de famille » de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.	Modification de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 *pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence*	2019
Action 4.2 - Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence		Projet de loi Fonction publique	2019
4.3. Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	Étendre aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale	Modification du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 *portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature*	2019
4.4. Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	Réaliser un état des textes ou pratiques de gestion applicables aux femmes enceintes	Réunion d'un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires de l'accord, dans l'objectif de modifier les décrets	Début 2019 pour le diagnostic 2020 pour la modification des décrets
4.5. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Durée minimale de placement en congé parental réduite à deux mois, et règles de renouvellement simplifiées Bilan de la réforme du congé parental de 2016	Décrets relatifs aux positions statutaires	2019 2019
4.6. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	Concertation sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique Favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse	Modification du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 *relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*	2019 2019
Action 4.7. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics	Création de 1000 berceaux supplémentaires	Amendement budgétaire sur le programme 148	2019-2021

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes			
5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics	Obligation d'un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précise le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures, ainsi que les indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement	Plans d'action	Au plus tard le 31 décembre 2020
5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	Mise en place du dispositif	Projet de loi Fonction publique Modalités pratiques définies dans les plans d'action Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence élaborée par la DGAFP	2019 Au plus tard le 31 décembre 2020 Premier semestre 2019
	Présentation devant les instances compétentes d'un bilan des signalements et actions mises en œuvre Désignation d'un référent « violences » au sein des instances de concertation compétentes sur les questions collectives	Modification des textes instances de concertation	Dès 2019 Dès 2019
5.3. Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public	Les plans d'action « égalité professionnelle » précisent le calendrier de déploiement	Calendrier inscrit dans les plans d'action
5.4 Accompagner les agents victimes de violences	Assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes		Permanent
5.4 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	Mise en œuvre des procédures disciplinaires (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) et des procédures répressives prévues par le code pénal.	Guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques	Premier semestre 2019

Annexe 2 – Ressources statistiques

1. Rapports et études

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2018 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2017.PDF

Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2018 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/CC-egalite-2017.pdf

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, 2018, www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2018

Etude *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee, 2017 www.insee.fr/fr/statistiques

Rapport *La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Françoise Descamps-Crosnier, 2017 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-La-force-de-l-egalite.pdf

Etude sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2015 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf

Etude *Le plafond de verre dans les ministères*, sous la direction de Catherine Marry, 2014 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/Plafond-de-verre.pdf

2. Liste des indicateurs contenus dans le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et les rapports de situation comparée

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social de l'Etat https://www.legifrance.gouv.fr/

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 https://www.legifrance.gouv.fr/

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique https://www.legifrance.gouv.fr/

Arrêté du 5 décembre 2012 fixant les modalités d'adoption et le contenu du bilan social des établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière https://www.legifrance.gouv.fr/

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

SOMMAIRE

AXE N° 1 Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle — 5

Mesure 1 — Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes — 5

Mesure 2 — Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social — 6

Mesure 3 — Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social — 6

AXE N° 2 Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique — 7

Mesure 4 — Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes — 7

Mesure 5 — Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique — 8

Mesure 6 — Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement — 9

Mesure 7 — Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel — 10

Mesure 8 — Supprimer les freins à l'avancement — 10

Mesure 9 — Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics — 10

AXE N° 3 Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle — 11

Mesure 10 — Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique — 11

Mesure 11 — Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux — 12

Mesure 12 — Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel — 12

Mesure 13 — Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle — 12

Mesure 14 — Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle — 13

AXE N° 4 Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral — 13

Mesure 15 — Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail — 14

ANNEXES — 15

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - 34

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Le Gouvernement et les signataires du présent protocole d'accord ont la volonté de progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère publique. L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires du présent protocole ont fait le choix d'inscrire cet objectif dans une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique.

Quatre axes de travail ont été dégagés au cours de la concertation, qui constituent l'architecture du présent protocole d'accord :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Les orientations et les mesures présentées dans ce protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics, dans les trois versants de la fonction publique.

Elles ont vocation, dans un cadre négocié avec les organisations syndicales, à faire l'objet d'une déclinaison conformément à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, afin de préciser le contenu du présent protocole d'accord et de lui donner toute sa portée concrète.

Certains thèmes, tels que la rénovation des recrutements et du déroulement de carrière, la formation professionnelle, les conditions de travail et la pénibilité au travail ou encore l'action sociale recouvrent un champ plus large que celui de l'égalité professionnelle, car ils concernent l'ensemble des agents de la fonction publique. Sans écarter toute mesure immédiate d'ores et déjà inscrite dans ce projet d'accord, le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte et concertés à tous les niveaux.

À l'occasion de la grande conférence sociale, le Gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus que l'égalité entre les femmes et les hommes devait être l'un des objectifs de l'état des lieux élaborés par le Conseil d'orientation des retraites et des différentes pistes de réformes des retraites qui seront élaborées par une commission *ad hoc* en 2013. Dans le cadre de ces travaux, une réflexion sera menée également dans les trois versants de la fonction publique afin d'analyser les conséquences des réformes passées, en cours ou à venir et d'apporter une contribution pour l'élaboration des pistes de réforme précitées sur la base d'indicateurs permettant d'identifier la situation particulière des femmes.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique.

Un bilan sera élaboré chaque année sur la réalisation effective des mesures inscrites dans le présent protocole, et notamment leur mise en œuvre par les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, et sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique à l'occasion de l'examen du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle.

Un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier.

AXE N°1

Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Le dialogue social est appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agents publics. C'est dans ce cadre que les signataires du présent accord veulent voir l'égalité professionnelle figurer dans une démarche intégrée à tous les niveaux du dialogue social.

Des travaux seront engagés entre les employeurs et les représentants du personnel sur ce thème au sein du conseil commun de la fonction publique, de chaque conseil supérieur de la fonction publique, de chaque comité technique et dans l'ensemble des instances compétentes (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commissions administratives paritaires, etc.).

Mesure 1 **Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 prévoit que les entreprises soumises au droit du travail présentent chaque année devant le comité d'entreprise ou les représentants du personnel un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Cette démarche doit être étendue à la fonction publique, où la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée par la production de statistiques sexuées, mais où ces données sont encore trop souvent dispersées dans différents rapports et bilans ou étudiées dans le cadre de thématiques plus larges et souvent difficiles à comparer entre elles.

Ces études doivent être affinées afin de définir un socle minimum d'indicateurs communs et de les diffuser largement, de manière régulière, sur des supports spécifiquement dédiés à l'égalité professionnelle.

En cohérence avec le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les questions relatives à l'égalité professionnelle seront désormais abordées spécifiquement à deux niveaux :

- au travers du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant le conseil commun de la fonction publique (CCFP) ;
- au travers de l'insertion dans les bilans sociaux d'un rapport de situation comparée présenté devant les comités techniques dans les trois versants de la fonction publique.

Les premiers rapports seront élaborés dès les rapports annuels et bilans produits en 2014 au titre de l'année 2013.

1.1 Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

À partir de 2013 et sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (joints en annexe 1), ce rapport présentera la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale. Il permettra de présenter devant le conseil commun de la fonction publique, ainsi que devant le conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique des orientations pluriannuelles et un plan d'actions sur la question de l'égalité professionnelle.

Il s'appuiera notamment sur les données sexuées issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique et sera également enrichi de travaux de recherche complémentaires afin de développer une connaissance fine des mécanismes de reproduction des inégalités professionnelles.

1.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle contenu dans le bilan social

Les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprendront obligatoirement un volet égalité professionnelle. Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques, devra permettre d'élaborer un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités. Il sera établi, après avoir été concerté avec les organisations syndicales, et déterminera des objectifs et actions permettant de les atteindre, ainsi que les conditions de leur suivi.

Mesure 2 Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres des conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ne s'applique pas aux membres représentant les organisation syndicales.

Les organisations syndicales s'engagent à poursuivre leurs efforts dans le domaine d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des instances de la fonction publique, et en premier lieu celles dont les représentants sont désignés (conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs, CHSCT), puis celles dans lesquelles ils sont élus (comités techniques, commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP)).

En ce sens, une réflexion entre les employeurs publics et les organisations syndicales sera notamment engagée concernant l'organisation des réunions afin de faciliter une meilleure représentation des femmes dans les délégations, en lien avec les mesures inscrites dans l'axe 3 du présent protocole visant à définir des dispositions d'organisation du temps de travail en vue d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet objectif sera pris en compte en vue des élections professionnelles de 2014, notamment dans les instances dont les représentants font l'objet d'une désignation.

Mesure 3 Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ne s'applique pas aux représentants des employeurs territoriaux.

En parallèle avec la réflexion menée avec les organisations syndicales sur ce sujet, la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est également un objectif à atteindre au sein du collège des employeurs territoriaux dans le conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière, ainsi que dans les comités techniques et CAP.

Des discussions seront engagées avec les représentants des employeurs territoriaux au conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour prendre en compte cet objectif dans la composition de ces instances au prochain renouvellement des membres du conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière.

AXE N°2

Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018. Dès 2013, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées dans ces emplois est fixée à 20 %.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent ne pas limiter leur action aux emplois supérieurs et de direction et souhaitent que les employeurs publics veillent à ce que les femmes à tous les niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique passe par trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer ;
- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent ;
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

Mesure 4 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.

Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération – y compris ceux liés au régime indemnitaire – entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux seront disponibles en 2014 et seront notamment présentés devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois versants de la fonction publique, afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner.

D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact

sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.

Mesure 5 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.* »

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

5.1 Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents de la fonction publique dans ses trois versants, selon des modalités différenciées en fonction des publics concernés.

Elles prendront la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information dont le contenu tiendra compte des réalités de situations rencontrées.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

Des référentiels de formation pourront être élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire.

5.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de leur formation initiale au sein des écoles de service public, notamment au sein des écoles en charge de la formation des cadres dans les trois versants de la fonction publique. À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste.

Les questions concernant les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront également évoquées lors des concertations portant spécifiquement sur la formation professionnelle des agents publics.

5.3 L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;
- une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.

5.4 Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :

- les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (*Répertoire interministériel des métiers de l'État*, *Répertoire des métiers territoriaux*, *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
- les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

5.5 Dans le cadre des travaux du conseil commun de la fonction publique et notamment au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels », des travaux seront initiés en 2013 afin de rénover la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, en y incluant véritablement les trois versants de la fonction publique.

Mesure 6 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret sera présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique au 1er trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présencielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

À ce titre, une réflexion sera engagée dans le cadre des travaux à venir concernant la formation initiale des fonctionnaires, afin qu'ils puissent, dans le cadre de leur formation promotionnelle, disposer des moyens leur permettant de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, notamment en s'assurant que les écoles de formation puissent offrir, dans la mesure du possible, des prestations dans le domaine de l'action sociale.

En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Mesure 8 Supprimer les freins à l'avancement

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

Mesure 9 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

AXE N°3

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes.

Il est à noter que certains sujets abordés ici ne seront pas négociés dans ce cycle, soit parce qu'ils seront traités dans les instances idoines (action sociale), soit parce qu'ils dépassent le cadre de la fonction publique (réforme du congé parental).

Mesure 10 Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative : 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris).

Prenant acte de l'évolution de la société, le congé de paternité est devenu un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'issue du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, et afin de faire un geste fort dans ce sens, il est proposé que ce congé devienne de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public.

Ainsi, chaque agent aura le droit de prendre ce congé, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé devra être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés pourra être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants.

Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne pourront pas être déposés sur un compte épargne-temps.

Les modifications législatives et réglementaires nécessaires seront engagées dès le premier semestre 2013.

Mesure 11 Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

À la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, et dans le cadre de l'agenda social, le Gouvernement a décidé d'engager une réflexion afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En parallèle avec les négociations ouvertes sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, une réflexion sur le congé parental est initiée avec les partenaires sociaux du secteur soumis au droit du travail dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (septembre 2012 - mars 2013).

Afin de parvenir à une modernisation coordonnée du congé parental dans tous les secteurs, public comme privé, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique, dans le cadre des négociations conduites dans le secteur soumis au droit du travail, notamment pour déterminer les mesures qui seront proposées afin d'assurer un meilleur partage de ce congé entre les femmes et les hommes.

Dès 2013, une réflexion sera par ailleurs engagée avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics sur les autres congés familiaux, notamment s'agissant du congé de solidarité familiale, en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie, et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés.

Mesure 12 Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Les agents ne sont pas assez informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, position d'activité ou temps partiel sur leur carrière et, à plus long terme, sur leurs droits à pension.

En effet, le choix pour un agent de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie), un congé de présence parentale (en cas d'enfants malades ou handicapés), de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de demander un temps partiel doit être fait en ayant la parfaite connaissance des conséquences de sa décision sur sa carrière et, à terme, sur le montant de sa pension.

Un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré au premier semestre 2013 à cet effet et diffusé à tous les agents.

En outre, un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place au niveau de chaque employeur. Selon des modalités à adapter en fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique, un entretien professionnel sera proposé à chaque agent. Cet entretien qui aura lieu avant le départ de l'agent et avant sa reprise de fonctions, devra permettre de préparer au mieux son retour au travail. Dans ce cadre, des actions de formation seront proposées aux agents qui ont connu une interruption de plus d'un an de leurs fonctions afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans de bonnes conditions.
.

Mesure 13 Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, des chartes du temps seront négociées et mises en œuvre.

Les facteurs-clés de la réussite sont l'implication de l'encadrement, la transparence dans l'application des chartes du temps, ainsi qu'une évaluation permettant une application plus large (ou non) et des ajustements en fonction des résultats.

Un bilan des chartes du temps existantes sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique dès la fin 2013.

Mesure 14 **Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

14.1 Le chantier de l'action sociale étant inscrit à l'agenda social, la concertation qui s'engagera dans ce cadre début 2013 traitera des actions pouvant apporter des réponses aux attentes des agents de la fonction publique, notamment concernant :

- les différents modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires ;
- la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie ;
- l'aide au logement et aux transports.

Ce volet, structurant pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sera débattu dans le cadre de la concertation « action sociale » en 2013 pour la fonction publique de l'État, et dans les instances pertinentes pour les deux autres versants de la fonction publique.

14.2 Dans ce même esprit visant à favoriser la mixité des emplois, et sur la base des analyses existantes menées notamment par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la concertation sur les conditions de vie au travail, prévue à l'agenda social, prendra en compte la situation et les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique.

AXE N°4

Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intègreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

ANNEXES

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

ANNEXE N°2

Textes, actions et calendrier

ANNEXE N°1

de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique *Toutes les données sont par sexe*	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP *Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique*	Sources pour les indicateurs 3FP	Nombre d'indicateurs à satisfaire 27
1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non- titulaires, par type de contrat	Idem	SIASP	1
		Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	Idem	SIASP	2
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	Idem	SIASP ; enquête Emploi Insee	3
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	Idem	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête RPS 2015 ; enquête Conditions de Travail 2012 (DGAFP/Dares/Drees) ; enquête SUMER 2010 (Dares/DGAFP) ; enquête (COI 2007) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	4
			Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3FP	*SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee*	*4 bis*
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	Idem	Enquête CET, DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5
	d) Embauches et départs	Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP ; enquête annuelle Recrutements FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH	6
			Part d'embauche de travailleurs handicapés	*FIPHFP (la donnée sur les embauches n'est pas fournie pour l'instant par le FIPHFP, donc à demander)*	*6 bis*
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès	idem	SIASP ; articulation avec entrées en pension (DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE ; Ircantec)	7
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives)	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote	DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE	8
	e) Position-nement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	Idem	SIASP ; articulation avec centres de gestion pour la FPT ; CNG FPH	9
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	Idem	Remontées DGAFP ; DGCL ; DGOS	10
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	Idem	Enquête annuelle Concours FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH ; enquêtes spécifiques éventuellement	11
	f) Promotions	Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	SIASP + panel ; suivi de cohortes	12

Les indicateurs 4 bis, 6 bis et 27 bis sont présents uniquement dans le rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP.

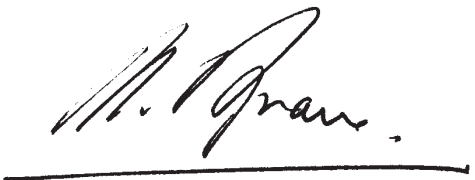
Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		**Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique** *Toutes les données sont par sexe*	**Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP** *Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique*	**Sources pour les indicateurs F3P**	**Nombre d'indicateurs à satisfaire** **27**
1° Conditions générales d'emploi	**f) Promotions**	Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	Idem	SIASP ultérieurement dans version 4DS	13
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant)	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter-fonctions publiques	SIASP ; enquête TEMS ; BS (FPT et FPH)	14
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels	Idem	Enquête DGAFP (à relancer) ; FPT et FPH à préciser	15
2° Rémuné-rations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	Idem	SIASP	16
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP	17
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; BS (CNFPT/DGCL) pour la FPT et autres à préciser pour FPT et FPH ; enquêtes spécifiques éventuelles	18
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; à préciser pour FPT et FPH ; à combiner avec enquête AES Insee ; enquêtes spécifiques éventuelles	19
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	Idem	Entrepôt INVS en cible ; FPE : dernière enquête datant de 2006 pour accidents et maladies professionnels ; prochaine enquête en lien avec la négociation 2013 Santé et sécurité au travail ; FPT : DGCL et BS ; FPH : enquêtes et BS. ATI : SRE et CNRACL	20
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS pour FPT ; à préciser pour FPH	21
		Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS (pour mise en disponibilité par motif) + enquêtes spécifiques éventuelles	22
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	Idem	BS	23
6° Organisation du temps de travail	**a) Organisation**	Nombre de chartes du temps	Idem	BS	24
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	25
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	26
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	Idem	LFI/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFPT	27
			Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	*Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête Famille-Logement 2011 (Ined/Insee/DGAFP) ; enquête Famille-Employeur 2005 (Ined/Insee) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)*	*27bis*

ANNEXE N°2 Textes, actions et calendrier

Protocole	Intitulé de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule	Mise en place d'un comité de suivi composé des signataires du protocole de l'accord qui examinera au moins une fois par an la mise en œuvre des mesures prévues par le présent protocole, et le respect de leur calendrier		2013
	AXE 1 : Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle		
Mesure 1	Mise en place d'un rapport de situation comparée "Egalité professionnelle " présenté devant le CCFP	Décret	Présentation du projet de décret 1er trimestre 2013
	Mise en place d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans les bilans sociaux et élaboration de plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		RSC en 2014 pour l'année 2013
Mesure 2	Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social	Mise en place du GT	En vue des élections professionnelles de 2014
Mesure 3	Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social	Mise en place du GT	1er trimestre 2013
AXE 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique			
Mesure 4	Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	Convention de recherche DGAFP/Défenseur des droits avec des laboratoires de recherche pour mesurer et analyser les écarts de rémunération F-H	Choix des laboratoires de recherche décembre 2012 ; publication des résultats : juin 2014
		Circulaire pour les trois versants de la fonction publique rappelant que les congés de maternité, d'adoption et autres congés, ainsi que le temps partiel de doivent pas pénaliser les agents concernés et notamment via l'appréciation sur leur manière de servir	1er trimestre 2013
Mesure 5	Lutter contre les stéréotypes et les discriminations		
5.1		Elaboration de référentiels de formation sur l'égalité professionnelle à l'attention des gestionnaires RH, des cadres, membres des jurys de concours et d'examens, membres des CAP, écoles de service public	1er semestre 2013
5.3		Campagne de communication sur l'égalité professionnelle	2013
5.4		Révision des répertoires des métiers dans les 3 versants de la FP et des fiches de poste	2013
5.5		Rénovation de la Charte de la promotion de l'égalité dans la fonction publique dans le cadre des travaux de la formation spécialisée "Égalité, mobilité, parcours professionnels" du CCFP ; constitution d'un GT associant les organisations syndicales	1er semestre 2013
Mesure 6	Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement	Publication de statistiques sexuées des candidats inscrits, présents, admissibles, admis pour les recrutements par concours et par promotion	2013
	Représentation équilibrée dans les jurys et comités de sélection	Décret	Présentation du projet de décret devant le CCFP 1er trimestre 2013
	Présidence alternée F-H des jurys et comités de sélection	Circulaire	1er trimestre 2013

Protocole	Intitulé de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Mesure 7	Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel	Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents après une interruption d'au moins un an une action d'adaptation à l'emploi	1er trimestre 2013
Mesure 8	Supprimer les freins à l'avancement	Révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique	2013
Mesure 9	Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics	Données à intégrer dans le bilan social	2013
AXE 3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle			
Mesure 10	Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique	Modification de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (FPE), la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH)	2013
Mesure 11	Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux	Mise en place du GT	2013
Mesure 12	Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	Publication d'un guide d'information commun aux trois versants de la FP	1er semestre 2013
		Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents des entretiens professionnels avant le départ de l'agent et après la reprise de fonctions	1er trimestre 2013
Mesure 13	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Bilan présenté devant le CCFP dans le cadre du rapport "Egalité professionnelle"	2014
Mesure 14	Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Concertation "Action sociale" dans la fonction publique	2013
		Concertation "Conditions de vie au travail" dans la fonction publique	2013
AXE 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral			
Mesure 15	Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail	Circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 dans les trois versants de la fonction publique	1er trimestre 2013
		Élaboration de référentiels de formation sur les questions de harcèlement à l'attention des agents, gestionnaires RH, cadres	1er semestre 2013

En présence du Premier ministre



Jean-Marc AYRAULT

La ministre de la réforme de l'État,
de la décentralisation et de la fonction publique



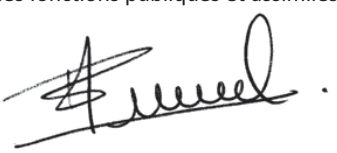
Marylise LEBRANCHU

Pour la CGT Fonction Publique



Jean-Marc CANON

Pour l'Union des fédérations CFDT
des fonctions publiques et assimilés



Brigitte JUMEL

Pour l'Union inter-fédérale des agents
de la fonction publique Force Ouvrière



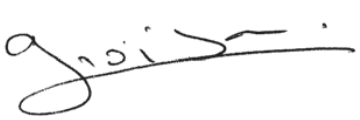
Christian GROLIER

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
UNSA-Fonction publique



Guy BARBIER

Pour la Fédération syndicale unitaire FSU



Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale «Solidaires Fonction publique »



Thi-Trinh LESCURE

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
CFTC



Christian CAILLIAU

Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



Nathalie MAKARSKI

Pour la Fédération autonome
de la fonction publique territoriale FA-FPT

Bruno COLLIGNON

Pour le Syndicat des manageurs public de santé
SMPS

Armelle DREXLER

Pour l'Association des régions de France

Michel NEUGNOT

Pour l'Assemblée des départements de France

Jérôme GUEDJ

Pour l'Association des maires de France

Françoise DESCAMPS-CROSNIER

Pour la Fédération hospitalière de France

Frédéric VALLETOUX



Photo : E. Bergeon

LES COLLECTIONS
DE LA DGAFP

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Présentation

Dans le cadre des orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, a été signé le 30 novembre 2018, sous l'égide du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il intervient au terme d'une négociation qui a fait l'objet d'une large concertation avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique. Il reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013.
Les signataires s'engagent sur les cinq axes de l'accord : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ; créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ; mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ; renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme L'apprentissage dans la fonction publique de l'État, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

© DGAFP - Mission de la communication - Janvier 2019

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Communiqué de presse du CSFPT
du 28 novembre 2018

Dernière séance plénière avant les élections professionnelles
au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
en présence de M. Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat à la fonction publique



Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni ce mercredi 28 novembre, sous la présidence de Philippe LAURENT, maire de Sceaux, avec un ordre du jour pour le moins chargé, puisque pas moins de cinq projets de décrets étaient inscrits à son ordre du jour, ainsi qu'un projet de rapport sur les emplois aidés dans les collectivités et un projet de note relatif à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi, dans la fonction publique territoriale.

Cette séance a également été l'occasion d'accueillir une nouvelle fois M. Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat à la fonction publique, invité par Philippe LAURENT à venir dialoguer avec les représentants des employeurs et des personnels.

A ce sujet, Philippe LAURENT a remercié M. DUSSOPT d'honorer la dernière séance de l'année et de la mandature des organisations syndicales et a souligné le travail de concertation avec le Gouvernement pour aboutir à un nouveau protocole sur l'égalité professionnelle, *« texte majeur et que les employeurs territoriaux signeront et qu'ils feront vivre dans les années à venir ».* Le CSFPT, à travers sa formation spécialisée n°5, suivra attentivement ces éléments.

Il a demandé également à mieux connaître les contours exacts du projet de loi de réforme de la fonction publique et son agenda afin de pouvoir poursuivre le travail de proposition déjà engagé dans le cadre de la demande du Premier Ministre.

Il a souhaité enfin que le travail d'association du CSFPT aux évolutions statutaires et aux chantiers qui en découlent soit poursuivi, affirmant : *« le Conseil supérieur est disposé à prendre toute sa part dans la préparation et la négociation de ce projet de loi dont beaucoup de dispositions concerneront les collectivités.»*

Le premier point inscrit à l'ordre du jour était le **projet de rapport portant sur « l'impact des emplois aidés dans les collectivités territoriales », élaboré en autosaisine par les formations spécialisées n°1 et n°5 et dont le rapporteur est Bruno COLLIGNON (FA-FPT).**

A la suite de la décision du Gouvernement, durant l'été 2017, de modifier substantiellement les dispositions de recours aux emplois aidés et de leur financement, de nombreuses collectivités ainsi que le milieu associatif ont eu à réorganiser en urgence un nombre important de services qui employaient des bénéficiaires de contrats aidés, comme les services de restauration scolaire,

Contact presse : Martial MEURICE-TERNUS Tél : 01 53 43 84 07 @ : martial.meurice-ternus@csfpt.org Site Internet : www.csfpt.org

d'accueil périscolaire, d'aide à la personne ou les services techniques. Un vœu avait par ailleurs été adopté en ce sens, le 27 septembre 2017, par le Bureau du CSFPT.
Depuis ces nouvelles orientations adoptées en janvier 2018, les contrats aidés ont chuté de plus de 40 %, ces orientations étant resserrées sur des publics en forte difficulté d'insertion, une diminution de la prise en charge financière de l'Etat et une priorité donnée aux structures et entreprises d'insertion sociale et solidaire.
Ce rapport vise à présenter comment les collectivités territoriales ont été associées, dès la création de ces dispositifs il y a trente ans, à la mise en œuvre de cette politique publique pour lutter contre le chômage, en particulier celui des jeunes et des personnes très éloignées de l'emploi.

☞ **Ce rapport a reçu un avis favorable (21 favorables, 7 défavorables, 4 abstentions).**

ꕥ

Par ailleurs, un autre travail, réalisé en autosaisine par le Conseil supérieur, était inscrit à l'ordre du jour : il s'agit d'une **note de problématique relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi, dans la fonction publique territoriale, élaborée au sein d'un groupe de travail piloté par Eric CONEIM (UNSA), placé sous l'égide de la formation spécialisée n°2, présidée par Didier PIROT (FO).**

A la suite d'une demande formulée par le bureau du Conseil supérieur, un groupe de travail s'est rapidement mis en place, dès le début de l'année 2018, afin de dresser un bilan de la législation et de sa mise en œuvre au sein des collectivités en termes de reclassement professionnel et de maintien dans l'emploi. Cette terminologie-même s'est avérée essentielle et le groupe de travail, composé de représentants du Conseil supérieur désignés au sein de la formation spécialisée n°2, a été amené à auditionner des acteurs institutionnels de terrain ayant à connaître de cette problématique, ainsi qu'à effectuer la visite d'un centre de reclassement professionnel.
Riches d'éléments divers, la note de problématique recense ainsi, d'une part, la législation existante dans ce domaine et, d'autre part, les écueils rencontrés par les collectivités locales, ainsi que les freins relevés quant à la mise en œuvre d'une véritable politique de reconversion, qui ne soit plus envisagée sous le seul angle curatif, comme c'est actuellement le cas, mais sous un aspect préventif, s'inscrivant dans la carrière des agents.
Du fait de l'allongement des carrières, de la pénibilité reconnue de certains métiers et des mesures actuellement envisagées au niveau de l'Etat, cette note s'avère donc importante et sera prochainement suivie par un rapport complémentaire, qui visera à développer les pistes envisageables qu'elle contient.

☞ **Cette note a reçu un avis favorable (26 favorables, 7 défavorables).**

La séance s'est poursuivie par l'examen de 5 projets de décrets présentés par le Gouvernement et portant sur des sujets variés.

ꕥ

Le premier d'entre eux est un **projet de décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).**
Ce texte fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Il détermine notamment les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

☞ **Ce texte a reçu un avis de la part des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant :**

- **Collège employeur : avis favorable unanime (10) ;**
- **Collège des organisations syndicales : 4 favorables, 14 défavorables, 2 abstentions.**

ꕥ

Le texte suivant est un **projet de décret modifiant plusieurs décrets relatifs aux officiers de sapeurs-pompiers professionnels.**
Ce texte concerne les sapeurs-pompiers professionnels de la fonction publique territoriale occupant un emploi fonctionnel de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours et officiers appartenant au cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels ou au cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels. Il précise que le détachement sur un emploi fonctionnel ne nécessite pas de consultation de la commission administrative paritaire. Le texte dispose également que le compte-rendu des entretiens annuels des capitaines, commandants et lieutenants-colonels, est visé par le préfet et par le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

☞ **Ce texte a reçu un avis favorable à la majorité des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant :**
- **Collège employeur : avis favorable unanime (8) ;**
- **Collège des organisations syndicales : 7 favorables, 11 défavorables, 2 abstentions.**

ꕥ

En lien avec le précédent texte, le troisième texte est un **projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire de divers cadres d'emplois de sapeurs-pompiers.**
Ce texte a pour objet de corriger le montant de l'indice brut afférant au troisième échelon du grade de colonel de sapeurs-pompiers professionnels à compter du 1er janvier 2019. De même, le décret corrige le montant des indices bruts afférant à plusieurs échelons des emplois fonctionnels de directeur départemental adjoint dans les services départementaux d'incendie et de secours de catégories B et C.

☞ **Ce texte a reçu un avis favorable à la majorité des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant :**
- **Collège employeur : avis favorable unanime (7) ;**
- **Collège des organisations syndicales : 9 favorables, 7 défavorables, 4 abstentions.**

ꕥ

Le dernier texte relatif à la filière des sapeurs-pompiers est un **projet de décret modifiant le décret 2017-141 du 06 février 2017 fixant les modalités d'organisation du concours et de l'examen professionnel prévus à l'article 5 et à l'article 6 du décret 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels.**
Ce texte fait suite au retour d'expérience de la première session du concours et de l'examen professionnel de colonel de sapeur-pompier professionnel qui s'est tenue en 2018, des ajustements relatifs à l'organisation et à la nature des épreuves apparaissant nécessaires.

☞ **Ce texte a reçu un avis favorable unanime des membres du CSFPT.**

ꕥ

En outre, a été ajouté un **projet de décret modifiant le décret 92-894 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique**

Ce texte vise à corriger l'écriture de l'article 19 du décret du 2 septembre 1992 en vue de préciser que le fonctionnaire territorial du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique doit être qualifié dans la spécialité et, le cas échéant, la discipline concernées ; d'élargir la qualité du représentant du ministère de la culture et d'améliorer la lisibilité de la composition du jury afin qu'elle corresponde à celle du II de l'article 17 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

☞ **Ce texte a reçu un avis favorable unanime des membres du CSFPT.**

Enfin, la CNRACL, en la personne de son Responsable du service employeur, Lilian ESPUGNA, est venue présenter le programme d'action 2018-2022 du Fonds national de prévention de la caisse de retraite, et a précisé les priorités et les cibles de son action pour l'avenir.
Ce programme d'action a été approuvé par l'ensemble des membres du Conseil supérieur.

La cérémonie des vœux du Président du Conseil supérieur aura lieu le 24 janvier 2019

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

L'IMPACT DES CONTRATS AIDÉS SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

Séance Plénière du 28 novembre 2018

Rapporteur : Bruno COLLIGNON

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....4

I. Présentation statistique de la situation des contrats aidés dans les collectivités territoriales....7

A. Présentation générale des dispositifs de contrat aidés - La place des collectivités territoriales, des partenaires de premier plan pour l'Etat....7

1. Présentation générale des dispositifs....7

2. Les différences entre les bénéficiaires des dispositifs dans les secteurs marchand et non-marchand....11

B. Les employeurs territoriaux et les bénéficiaires de ces contrats : qui sont-ils ?....11

1. Les employeurs territoriaux....11

a) Une présence répartie sur l'ensemble du territoire, pour l'ensemble des strates....12

b) Une présence majoritairement représentée par le bloc communal....13

c) Un écart moyen de 1 à 10 contrats....14

2. Les publics accueillis par les collectivités territoriales....14

a) La sociologie des bénéficiaires....14

b) Le niveau de formation :....14

c) Age et genre....15

3. Situation des contrats aidés dans les collectivités d'outre-mer....15

4. Contrats aidés et effectifs permanents des collectivités territoriales :....16

5. Les métiers occupés (ce paragraphe ne concerne que les emplois d'avenir)....17

II. L'impact des contrats aidés sur le fonctionnement des collectivités territoriales: un rôle de soutien social et solidaire au-delà de l'objectif de l'insertion professionnelle....18

A. Rappel des conditions de recrutement et des obligations des employeurs territoriaux....18

1. Le cadre légal entre 2008 et 2017....18

a) Les contrats uniques d'insertion, puis les CUI-CAE....18

b) Les emplois d'avenir....19

2. L'impact des contrats aidés dans les collectivités territoriales : une volonté partagée de privilégier l'insertion professionnelle et sociale des bénéficiaires....21

B. Le point de vue des collectivités employeurs....24

1. Analyse des auditions et du questionnaire....24

a) Les auditions conduites par le CSFPT....24

b) L'analyse des réponses au questionnaire....29

2. L'impact des politiques d'emploi aidé dans les Collectivités territoriales après l'été 2017....32

Conclusion :....35

Préconisations....36

Annexes....37

INTRODUCTION

Les contrats aidés ont été conçus et mis en œuvre par l'Etat il y a plus de trente ans, en 1984, afin d'accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi, dans un contexte d'émergence du chômage de masse.
Le secteur non-marchand a été sollicité le premier et parmi ces employeurs potentiels, les collectivités territoriales ont été mobilisées prioritairement.
Le secteur associatif a également trouvé dans ce mode d'accueil un soutien financier indispensable au maintien des associations dans la vie publique et d'animation des territoires.
Ces publics étaient et demeurent les personnes peu qualifiées, en particulier les jeunes, mais aussi les chômeurs de longue durée, les personnes de plus de cinquante ans.
Il convient de mentionner une exception à ces critères, pour les emplois jeunes, dont le profil visé concernait aussi des jeunes titulaires de diplômes ou de certifications.
Les contrats aidés, créés à l'origine pour lutter contre le chômage des jeunes au milieu des années 80 (Travaux d'Utilité Collective) ont connu leur apogée au début des années 2000, avec la création des « emplois jeunes ».

Créé ensuite en 1990, le **contrat emploi solidarité** (CES) est un contrat de travail relevant du droit privé. Il est mis en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi, pour travailler dans des collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.

Le recours aux contrats aidés diminue ensuite et il faut attendre 2005, avec la création d'un plan de cohésion sociale par Jean Louis Borloo et un niveau de chômage de plus de 10% pour relancer ces dispositifs. [1]
Le plan de Cohésion Sociale a créé **les contrats d'avenir (CA)** et **les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** ; il a également réformé les contrats initiative emploi (CIE) destinés aux entreprises du secteur marchand.

En 2007, l'Etat reprend leur financement, mais celui–ci est suivi par une baisse importante après 2010. Il faut attendre 2012 pour revoir une forte mobilisation des contrats aidés qui sont de nouveau utilisés comme un outil important de la lutte contre le chômage.
Néanmoins, fin 2015, leur nombre avoisine les financements de 2010, soit deux fois moins qu'au début des années 2000.
En 2016, les contrats aidés représentent un coût pour le budget de l'Etat de 3,3 milliards d'euros.
A la fin du 2ème trimestre 2018, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés en France métropolitaine est de 280 000 personnes, titulaires d'un Parcours Emploi Compétences, d'un Contrat Unique d'Insertion, d'un emploi d'avenir ou d'un contrat dans une structure de l'insertion par l'activité économique.
Ce nombre est en baisse de 194 000 sur un an, soit –41%. [1]
Au-delà du débat sur l'efficacité et l'impact de ces dispositifs sur la lutte contre le chômage, les collectivités territoriales ont été sollicitées depuis leur création et quels que soient les aménagements des dispositifs, pour accueillir les publics visés dans leurs services.
Elles ont été les employeurs les plus réactifs à répondre aux attentes des services de l'Etat pour atteindre les objectifs chiffrés fixés par le ministère du travail et de l'emploi.

[1] DARES publication INDICATEURS N°044 septembre 2018

Le CSFPT, après la nouvelle réforme mise en place par le gouvernement Philippe à l'automne 2017, visant à insérer les contrats aidés dans un dispositif plus global d'aides aux publics éloignés de l'emploi, a souhaité évaluer l'impact des contrats aidés sur l'emploi public territorial et plus précisément sur le fonctionnement et sur l'organisation des services de ces collectivités.
En effet, plusieurs rapports et notes produites par la Cour des Comptes, par la DARES et plus récemment, après la publication du rapport Borello de janvier 2018 mettent en avant la faiblesse de l'impact sur l'emploi des contrats aidés dans le secteur non-marchand.
De plus, l'importance du coût pour les finances publiques est considérée trop onéreuse, car non justifiée au vu des taux jugés trop faibles de retour à l'emploi. [2]
Les collectivités territoriales ont également fait l'objet d'*« une stigmatisation inutile et déplacée des employeurs et des bénéficiaires de contrats aidés* ». [3]
Comme l'indique ce rapport parlementaire rédigé par les sénateurs Alain Dufaut et Jacques-Bernard MAGNER, le dispositif des contrats aidés présente un bilan contrasté. Il précise que c'est un dispositif qui a souvent servi à faire diminuer artificiellement le chômage, faisant primer le quantitatif sur le qualitatif. Pour les auteurs, le bilan est globalement positif en termes d'insertion sociale.
Cependant, aucun dispositif d'évaluation nationale, hormis une analyse des retombées pour l'ensemble des employeurs, en terme d'emploi étudiées sous un angle à court terme et seulement quantitatif, n'a précédé la décision du gouvernement de mettre un terme à ces dispositifs.
Les collectivités territoriales n'ont été ni consultées, ni informées en amont de cette décision.
Il s'agit donc pour le CSFPT d'apporter une contribution sur les contrats aidés ciblée sur leur accueil dans les collectivités territoriales au-delà des analyses à portée générale conduites par l'ensemble des auteurs des rapports et des différentes contributions citées précédemment.

L'analyse des auditions et des études tend à montrer que les collectivités ont été depuis plus de trente ans, des acteurs incontournables de ces dispositifs et incités de manière parfois fortement appuyée par les services de l'Etat. De nombreuses collectivités ont mis en place des organisations efficaces pour accompagner les publics concernés, dans une double démarche de lutte contre le chômage sur leur territoire et d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.
Peu d'entre-elles ont eu recours de manière massive aux emplois aidés, comme cela a été dénoncé, la majorité d'entre elles ont « joué le jeu » en accueillant des effectifs qu'elles savaient pouvoir encadrer et aider dans un parcours de formation réel et adapté aux besoins des bénéficiaires. Au-delà de cette mission d'accueil et d'insertion, peu d'entre elles ont ensuite prolongé ces contrats par un nombre significatif de recrutements sur des emplois permanents, ce qui semble démontrer une capacité à distinguer les objectifs fixés pour le recours aux emplois aidés, axés sur l'insertion professionnelle, des objectifs de gestion des ressources humaines au sein des collectivités.
Tout comme les employeurs associatifs, les employeurs publics territoriaux ont été mobilisés pour répondre à un moment donné aux objectifs quantitatifs définis au niveau national, et ce, alors que leurs marges de manœuvre financières s'amenuisaient.
Les effets de l'annonce de la réduction drastique de ces contrats à l'été 2017 sur le fonctionnement de certaines collectivités, notamment dans les territoires d'outre-mer confirment bien les conséquences liées à des mises en œuvre parfois inappropriées de ces

[2] Cour des comptes -Rapport de janvier 2013 « Marché du travail : face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques » et rapport de juin 2017 : « la situation et les perspectives des finances publiques ».
[3] Pages 37 à 39 du rapport des sénateurs Alain DUFAUT et Jacques-Bernard MAGNER du 27 février 2018.

dispositifs, sous la contrainte cumulée de la réponse à des besoins locaux et de la situation financière de la collectivité.
Cette étude a été confiée aux formations spécialisées n°1 et n°5, dont les membres ont travaillé ensemble tout au long de ces travaux.
Elle s'appuie en grande partie sur l'audition de représentants de collectivités territoriales de différentes tailles, de différente nature et de représentants de centres de gestion et de la Fédération Nationale des Centres de Gestion.
Un questionnaire envoyé à plus d'une centaine de collectivités territoriales a également permis d'étayer l'analyse du CSFPT et d'identifier les points communs et les divergences de traitement des dispositifs d'emploi aidé par ces collectivités.
Ce rapport, présente dans une première partie, un panorama statistique des dispositifs nationaux avant la réforme de 2018.
La seconde partie s'attache à décrire l'impact des contrats aidés sur les collectivités territoriales en s'appuyant spécifiquement sur les auditions et les réponses au questionnaire.

Les présidents et les membres de chacune des formations spécialisées remercient l'ensemble des collectivités qui ont répondu au questionnaire et les représentants des Centres de gestion, de la FNCDG, du CNFPT et des collectivités qui sont venus échanger avec les membres du CSFPT durant les auditions.

Ces remerciements s'adressent à Mme Sandra LEBRETON, DGS de la ville de Pont Scorff (56), Mme Isabelle CURTIL, de la métropole du GRAND LYON, à Mme Pascale LIEBERT de la Ville et de l'Euro-métropole de STRASBOURG et à Mme Catherine GUYADER de la Ville de GRENOBLE.
Les centres de gestion ont été représentés par Mme Cindy LABORIE de la FNCDG, M. Jérémy MARCHAND, Directeur du Centre départemental de gestion des Pyrénées Atlantiques.
L'A.M.F s'est exprimée par l'intermédiaire de M Wilfried SCHWARTZ, Maire de la commune de LA RICHE et membre du comité directeur de l'A.M F.

I. Présentation statistique de la situation des contrats aidés dans les collectivités territoriales

A. Présentation générale des dispositifs de contrat aidés - La place des collectivités territoriales, des partenaires de premier plan pour l'Etat.

La première partie de cette étude portera sur l'évolution globale de ces dispositifs et sur la place des collectivités dans l'ensemble des politiques d'emplois aidés.

1. Présentation générale des dispositifs

Depuis les premiers dispositifs, les collectivités territoriales ont été fortement incitées et sollicitées par l'Etat. Elles regroupent, avec le secteur associatif, la plus grande partie du volume total de ces contrats depuis leur création.

Dans l'ensemble des dispositifs spécifiques des politiques d'emploi mises en place par l'Etat actualisés ***et en vigueur au 1er janvier 2018***, l'on distingue :

- Les contrats aidés, catégorie qui regroupe :
  - Le Parcours Emploi Compétences créé en janvier 2018 (PEC),
  - Le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) secteur non-marchand,
  - Le contrat unique d'insertion – contrat d'insertion dans l'emploi (CUI-CIE) secteur marchand,
  - L'emploi d'avenir,
  - L'insertion par l'activité économique (IAE),
- Les autres emplois aidés, catégorie qui regroupe :
  - Le dispositif ciblé sur les territoires en difficulté,
  - Le contrat de génération,
  - L'exonération de cotisation chômage sur les embauches de jeunes en CDI,
  - L'aide aux créateurs d'entreprises,
- Les contrats en alternance, catégorie qui regroupe :
  - L'apprentissage,
  - Le contrat de professionnalisation.

Les différentes catégories de mesures en soutien à l'emploi sont définies ainsi :
Emploi aidé : Emploi bénéficiant d'une aide publique, hors dispositifs généraux et sectoriels. Ces aides prennent la forme de subventions à l'embauche et d'exonérations et ciblent des publics ou des territoires spécifiques.
Contrat aidé : contrat dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et leur nombre est piloté par les pouvoirs publics.
Les CUI, les emplois d'avenir et les PEC prennent des formes différentes (support juridique et aides de l'État) selon qu'ils sont conclus dans le secteur marchand (ce sont alors des CUI-CIE) ou non-marchand (CUI-CAE). Relèvent du secteur non-marchand les personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et ceux

chargés de la gestion d'un service public. Le secteur marchand regroupe les autres employeurs cotisant à l'assurance chômage.
Le financement de ces contrats est pris en charge par l'Etat, sur la base d'un taux de financement variable dans le temps et selon les territoires. Ils se distinguent des contrats en alternance par l'importance du taux de financement et par les objectifs d'insertion sociale et professionnelle assignés aux employeurs.
Jusqu'en janvier 2018, ce taux varie de 35% pour le plus bas jusqu'à 95% du taux horaire du SMIC.

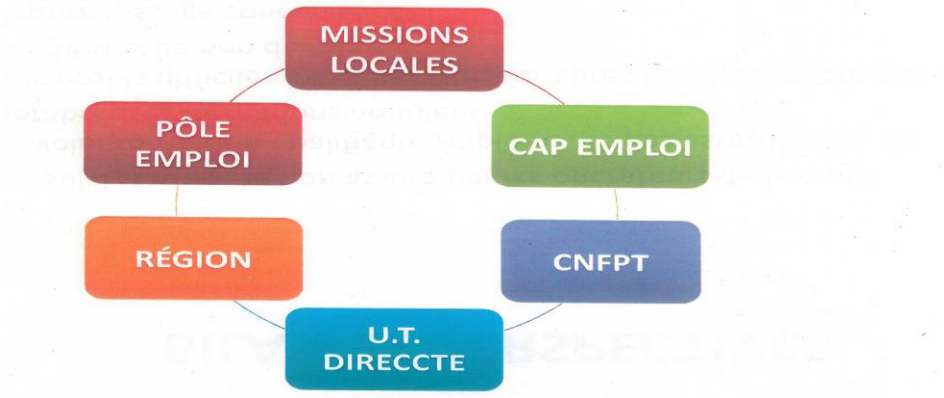
Contrat en alternance : contrat dérogatoire au droit commun incluant une formation diplômante ou qualifiante, pour lequel l'employeur bénéficie d'une aide publique. Il peut s'agir d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Les collectivités territoriales sont concernées par ces deux types de contrats, hors l'apprentissage.

Le contrat unique d'insertion (CUI) a pour objet l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE ou CUI-CIE). Jusqu'en 2016, un dispositif spécifique d'aide à l'emploi dans le secteur marchand existait dans les DOM, le CAE-DOM. Les aides financières étaient spécifiques : elles correspondaient à une somme forfaitaire de 152 ou 305 euros par mois, alors que pour les CUI-CIE, l'aide correspond à une fraction du SMIC. Le CAE-DOM a été remplacé en 2016 par les CUI-CIE, qui ont été étendus aux DOM.

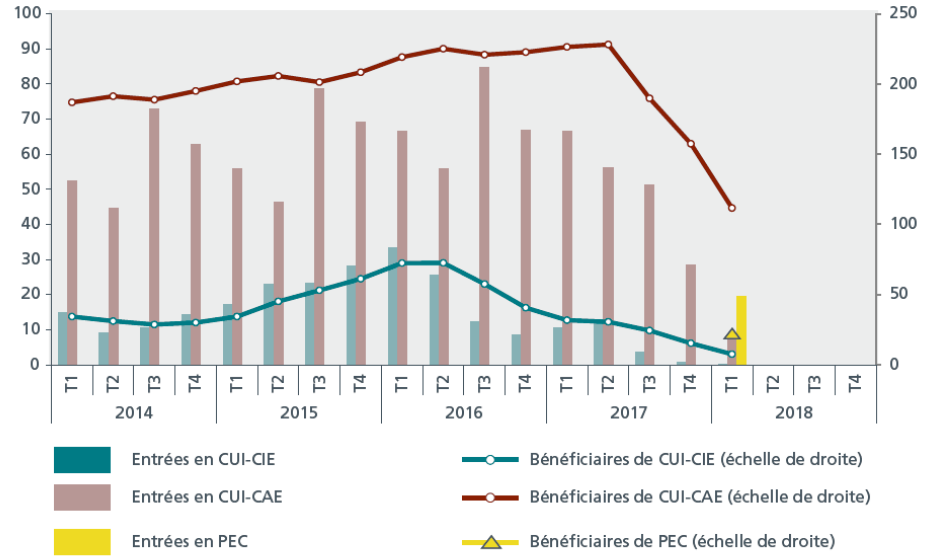
Les emplois d'avenir ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés et de leur donner accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Depuis 2015, les emplois d'avenir professeur (EAP), qui étaient réservés aux étudiants boursiers se destinant à l'enseignement, sont progressivement remplacés par des contrats en apprentissage.
Chaque année, la loi de finances définit l'enveloppe budgétaire et le nombre de recrutements autorisés pour chaque type de contrat. Au cours de l'année, l'enveloppe peut-être revue en fonction du contexte économique.

Les interlocuteurs des collectivités sont divers et interviennent durant l'ensemble ou une partie seulement de la durée du contrat concerné.



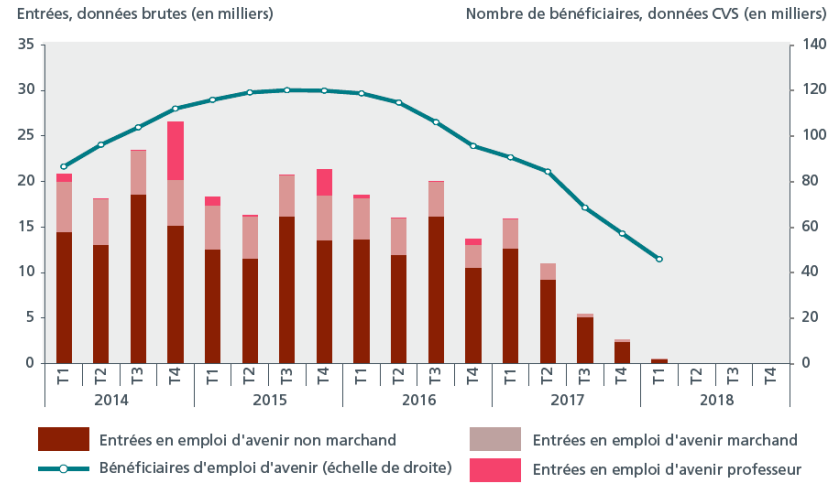
L'organisation administrative des contrats aidés est complexe, même si le guichet unique mis en place dans les préfectures a pu la rendre plus accessible. Cependant, elle est perçue comme technocratique pour de nombreuses collectivités, lorsque l'employeur est confronté à une difficulté.
Les tableaux suivants présentent l'évolution depuis 2014 des deux types de contrats en vigueur pour les collectivités territoriales, les CUI-CAE et les emplois d'avenir.
Les parcours emploi compétences (PEC) sont entrés en vigueur au cours du premier trimestre 2018 et ne représentaient que 20 000 contrats à cette date.

Contrats uniques d'insertion et Parcours emploi compétence



Lecture : au 1er trimestre 2018, 20 000 Parcours emploi compétences (PEC) ont débuté. Fin mars, 19 000 personnes bénéficiaient de ce nouveau dispositif.
Champ : France métropolitaine.
Source : ASP, traitement Dares.

Emplois d'avenir



Champ : France métropolitaine.
Source : ASP, traitement Dares.

Le tableau ci-dessous présente la répartition de ces différents dispositifs au premier trimestre 2018.

Entrées et effectifs de bénéficiaires des dispositifs spécifiques des politiques d'emploi

	Entrées sur le trimestre, données brutes		
	T1 2017	T1 2018	Évolution (en %)
Emploi aidé (1)	**494**	**214**	**-56,7**
Contrat aidé	**153**	**88**	**-42,7**
PEC	0	20	-
CUI-CAE	67	7	-88,8
CUI-CIE	10	0	-98,5
Emploi d'avenir	16	1	-96,7
Dont: non marchand	*13*	*0*	*-96,3*
marchand	*3*	*0*	*-98,5*
professeur	*0*	*0*	*-100,0*
Insertion par l'activité économique (IAE) (2)	60	60	-0,4
Contrat en alternance	**54**	**65**	**19,0**
Apprentissage	26	36	38,5
Contrat de professionnalisation	28	28	0,7
Autre emploi aidé	**287**	**62**	**-78,5**
Dispositif ciblé sur les territoires en difficulté	1	2	38,7
Contrat de génération	2	0	-100,0
Exonération de cotisation chômage sur les embauches de jeunes en CDI	225	0	-100,0
Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	58	59	2,4
Accompagnement des restructurations (ATD)	1	1	0,0

On constate une baisse significative du nombre de bénéficiaires depuis le début de l'année 2018, sur l'ensemble des dispositifs à l'exception des contrats en alternance.
L'emploi aidé est en diminution de plus de 54%, et cette baisse s'explique par l'effet mécanique de la diminution des financements et de la mise en place du dispositif «Parcours Emploi Compétences» depuis le début de l'année, qui se substitue aux dispositifs CUI-CAE, CUI-CIE et emplois d'avenir.

Le nombre de bénéficiaires de **CUI-CAE** poursuit sa forte baisse[4] : -44 000 au 2ème trimestre 2018 et -162 000 sur un an (-70,8 %). Cette baisse est due, d'une part, à la diminution du nombre de recrutements autorisés en 2017 et, d'autre part, à l'arrêt du dispositif, remplacé en 2018 par les parcours emplois compétences (PEC). Fin juin 2018, 67 000 personnes sont bénéficiaires d'un CUI-CAE. Au 2ème trimestre 2018, 25 000 personnes ont débuté un PEC et fin juin 2018, 43 000 personnes sont salariées en PEC.

Le nombre de personnes en **CUI-CIE** diminue de 5 000 au 2ème trimestre 2018 et de 28 000 sur un an. En 2018, en métropole, les recrutements ne sont plus autorisés sauf si les conseils départementaux prennent en charge l'aide financière.

Le nombre de jeunes en **emploi d'avenir** diminue de 8 000 au 2ème trimestre 2018, et de 46 000 sur un an. Fin juin 2018, 38 000 personnes sont en emploi d'avenir. En 2018, exceptés quelques cas particuliers de reconduction de contrats pour terminer une formation, il n'y a plus de nouveaux bénéficiaires.

[4] Dares INDICATEURS n° 044 – septembre 2018

2. Les différences entre les bénéficiaires des dispositifs dans les secteurs marchand et non-marchand

Si l'on se réfère à une note de synthèse de la DARES de novembre 2017 sur la situation des contrats aidés en 2016, on remarque que le secteur marchand a d'avantage ciblé les personnes en difficulté, les jeunes peu qualifiés, les personnes en situation de handicap, bénéficiaires de minima sociaux, les personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an. Leur part représente 88 % des recrutements initiaux en 2016. Cette augmentation s'explique en partie par un ciblage plus fort dans les DOM, puisque les entreprises du secteur marchand pouvaient embaucher des CUI-CIE pour la première fois en 2016.

Notons que depuis le 1er janvier 2018, le secteur marchand ne peut plus bénéficier de ces dispositifs d'emplois aidés, **en France métropolitaine**, sauf si les conseils départementaux prennent en charge l'aide financière.

Pour mémoire, le ***nombre de contrats aidés réalisés*** depuis 2012 pour l'ensemble des employeurs évolue de la manière suivante :

2012	486 693
2013	554 440
2014	456 977
2015	463 181
2016	456 723
2017	320 000
2018	200 000 (prévisionnel)
2019	130 000 /150 000 (Projet de loi de finances 2019)

B. Les employeurs territoriaux et les bénéficiaires de ces contrats : qui sont-ils ?

Les employeurs recourant aux contrats aidés du secteur non marchand

En %

	CUI-CAE		Emplois d'avenir		Ensemble	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Commune et EPCI*	17,2	18,4	24,9	27,2	18,6	19,9
Région et département	2,2	1,9	2,9	2,8	2,3	2,1
Association, fondation	39,8	42,9	49,5	48,0	41,6	43,8
Établissement public d'enseignement	26,9	21,5	0,1	0,1	22,0	17,8
Établissement public sanitaire ou social	8,2	8,0	13,7	12,8	9,2	8,8
Autre établissement public	4,9	6,3	5,6	6,0	5,0	6,2
Autre personne morale	0,8	0,9	3,2	3,0	1,2	1,3

* Établissement public de coopération intercommunale
Lecture : en 2016, 19,9 % des conventions initiales du secteur non marchand ont été signées par des communes ou des EPCI.
Champ : embauches en convention initiale, hors ACI et emplois d'avenir professeur. France entière.
Source : ASP; traitement Dares.

1. Les employeurs territoriaux

Concernant les collectivités territoriales, les données présentées ci-après sont extraites de l'étude du CNFPT conduite en 2017 sur les contrats aidés dans les collectivités territoriales. [5]

[5] Des contrats aidés aux Parcours Emplois Compétences, situation en 2016 et perspectives – CNFPT – Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences - 2017

Cette étude a été présentée par le directeur de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT en mai 2018.

En 2016, en termes de stock, on dénombre 79 749 contrats aidés au 31/12/2016, contre 87 170 au 31/12/2015, soit une diminution de 8,5%.
En termes de flux, 91 253 contrats aidés ont été signés en 2016 contre 86 133 en 2015, soit une hausse des embauches de 5,9%.
Les contrats aidés représentent 4,2% du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en 2016, contre 4,6% en 2015.

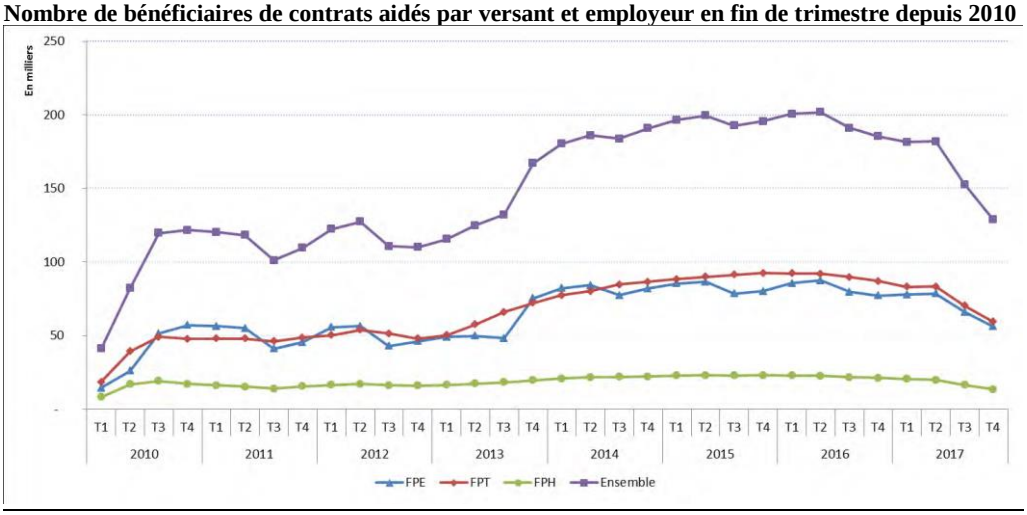
Quels sont les employeurs territoriaux concernés par ces recrutements ?

Nombre de contrats aidés par employeur et par nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique

	Effectifs au quatrième trimestre 2017			Evolution par rapport au même trimestre de l'année précédente
	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Total	
Fonction publique d'Etat	55 793	364	56 157	-27,3
dont EPLE	*51 816*	*75*	*51 891*	*-27,3*
Fonction publique territoriale	42 962	16 316	59 278	-31,9
dont secteur Communal (1)	*38 413*	*14 519*	*52 932*	*-32,6*
Fonction publique hospitalière	9 374	3 979	13 353	-36,9
Ensemble de la fonction publique	108 125	20 659	128 788	-30,5

Source : ASP, Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information
Champ: Emplois principaux, situé en métropole et DOM (Hors Mayotte). Hors COM et étranger.
Type de données : Trimestrielles, Bénéficiaires au 31 décembre 2017
(1) regroupe les communes, les établissements communaux et intercommunaux.

Nombre de bénéficiaires de contrats aidés par versant et employeur en fin de trimestre depuis 2010

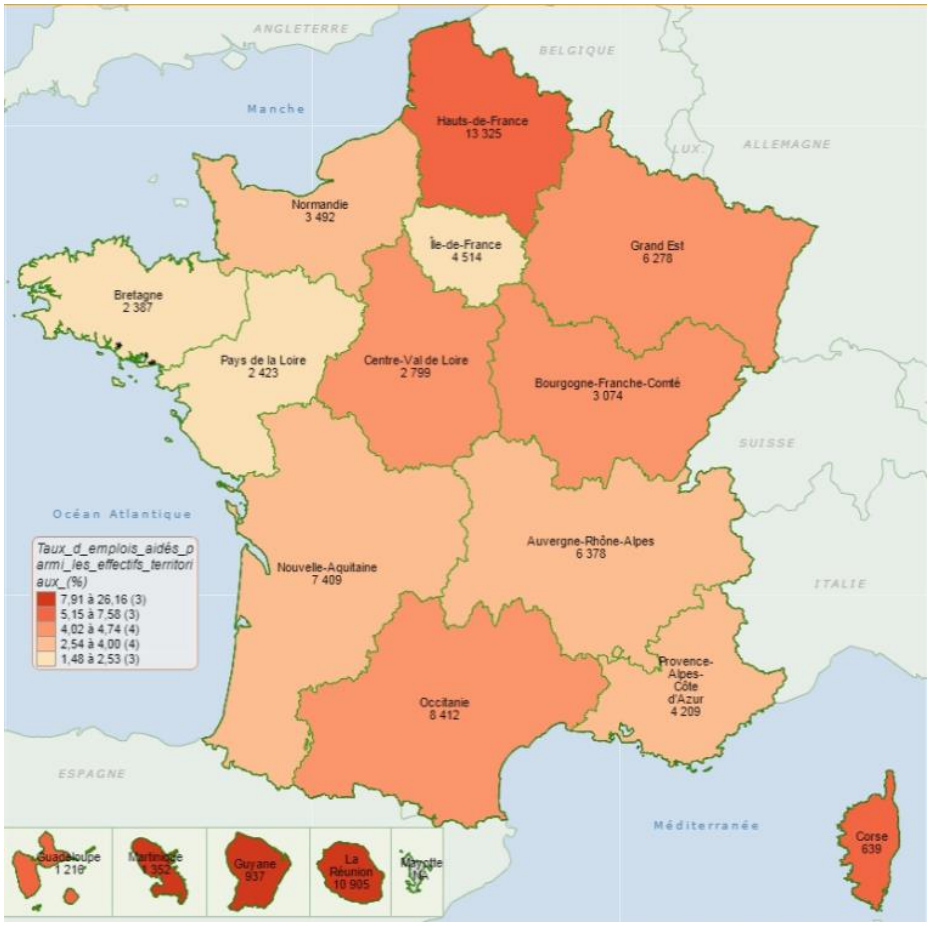


Sources : ASP, Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information
Champ: Emplois principaux, situé en métropole et DOM (Hors Mayotte). Hors COM et étranger.
Type de données : données trimestrielles

Plus précisément, il est possible de relever les points suivants :

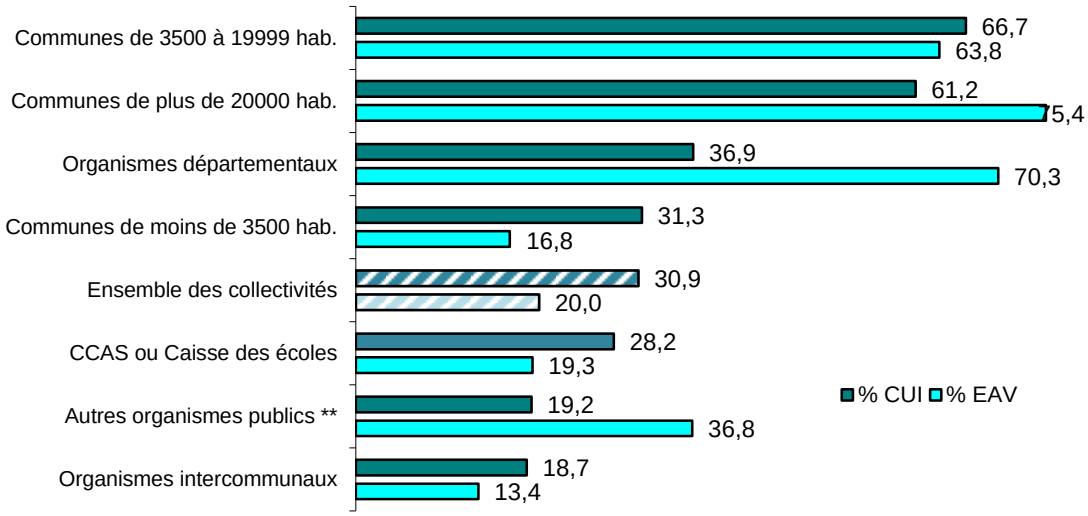
a) Une présence répartie sur l'ensemble du territoire, pour l'ensemble des strates

La carte ci-dessous présente la répartition géographique des bénéficiaires de contrats aidés dans les collectivités territoriales, sur l'ensemble du territoire.
On constate un lien certain entre le taux de chômage et le taux des contrats aidés dans chaque région.
Celles aux plus forts taux de chômage (DOM-TOM, Hauts de France) ont le plus fort taux d'emplois aidés, et inversement pour les régions Ile de France, Bretagne, Pays de Loire.



b) Une présence majoritairement représentée par le bloc communal

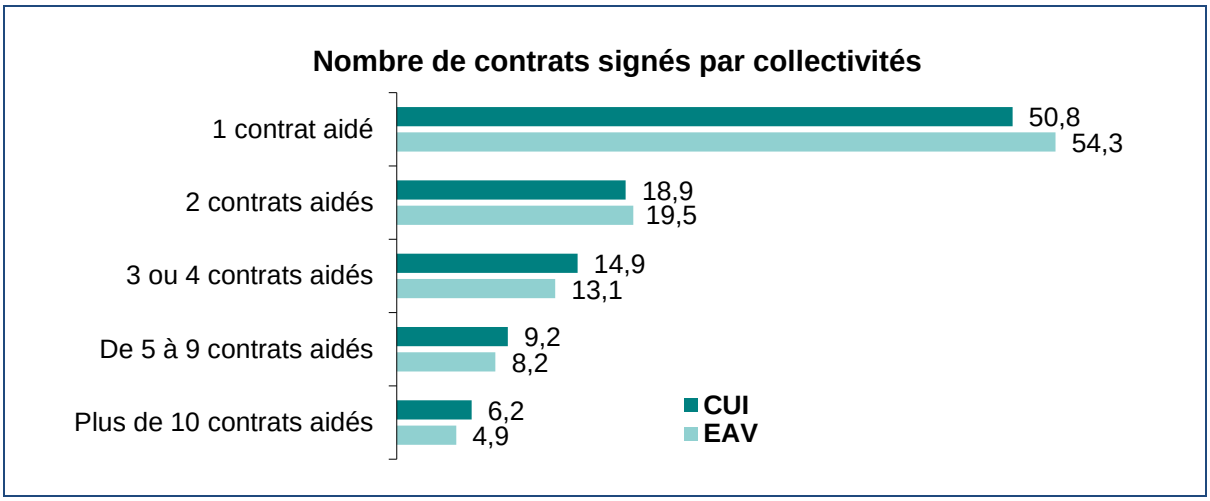
Part des collectivités employant au moins un contrat aidé selon leur type



Les petites collectivités sont présentes dans le dispositif, elles n'emploient qu'un, voire deux agents au plus.

c) Un écart moyen de 1 à 10 contrats.

On remarque une forte disparité territoriale des emplois aidés, en raison des contraintes d'encadrement que cela représente.



2. Les publics accueillis par les collectivités territoriales.

a) La sociologie des bénéficiaires

Les bénéficiaires des contrats aidés recrutés dans les collectivités territoriales sont majoritairement féminins pour les CUI et majoritairement masculins pour les emplois d'avenir. Ils ont majoritairement plus de trente ans et les bénéficiaires des contrats d'avenir, moins de trente ans.

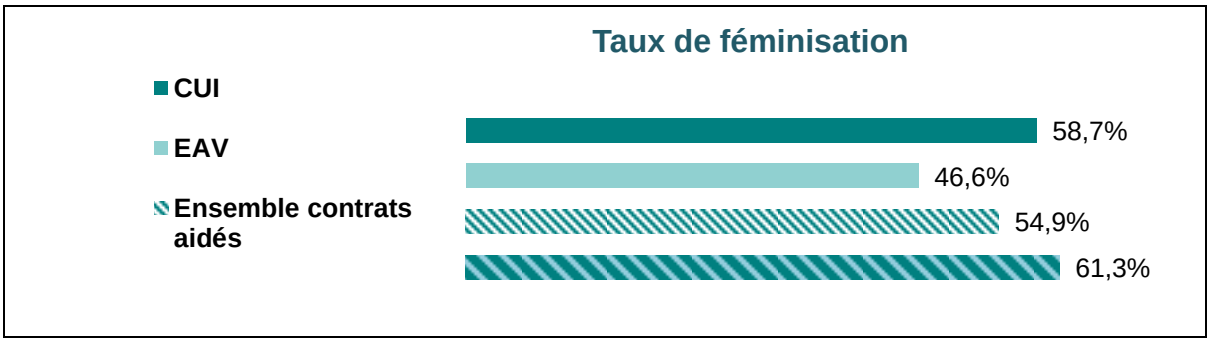
1. 68,4% des emplois d'avenir ont entre 20 et 24 ans.
2. 39,9% des CUI ont 50 ans et plus.
3. La majorité des bénéficiaires sont en situation précaire.
4. 73,5% des emplois d'avenir sont inscrits à Pôle emploi, contre 97,7% pour les CUI.

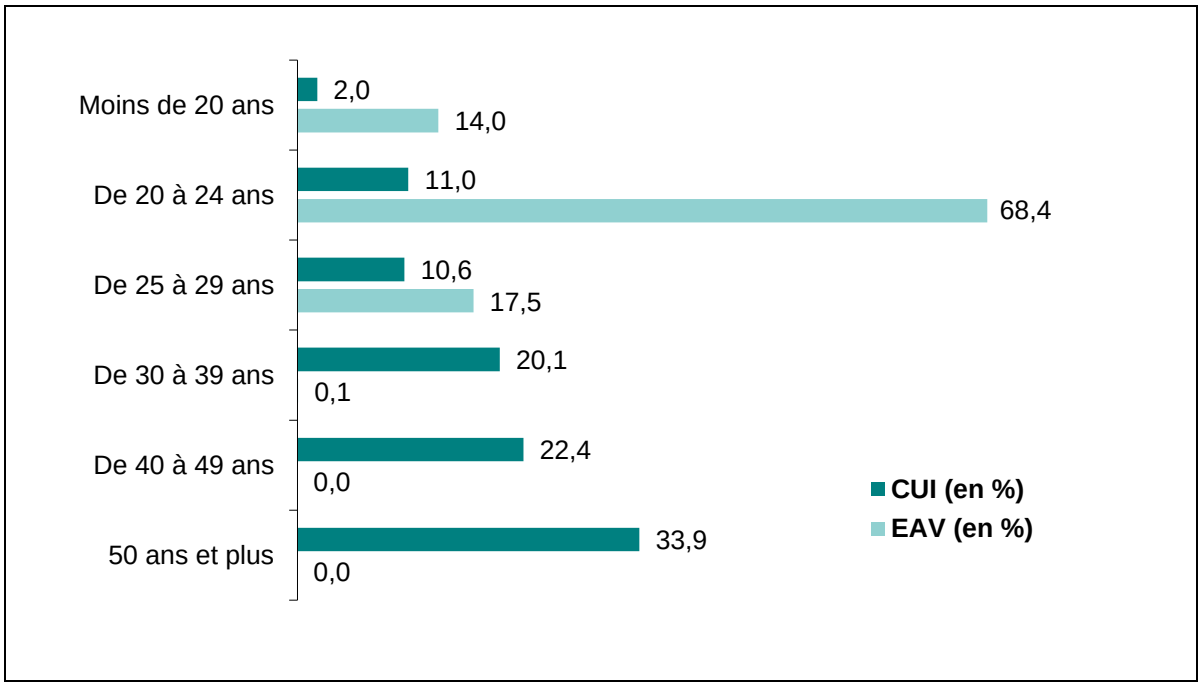
Selon le ministère du travail, les contrats aidés participent fortement à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Elles sont nombreuses à bénéficier de ces contrats aidés, notamment des CUI (15% de travailleurs en situation de handicap contre 3,3% pour les EAV).

b) Le niveau de formation

Si la majorité des CUI et des EAV ont un niveau d'études inférieur ou égal au BAC, les CUI sont plus nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur (10,5% contre 3,9%). Cela s'explique par le caractère plus spécifique des emplois d'avenir, le plus souvent réservés aux jeunes peu ou pas diplômés (niveau inférieur ou égal au bac).
Le niveau de formation académique des bénéficiaires recrutés s'élève chaque année pour les deux types de contrats.

c) Genre et âge





3. Situation des contrats aidés dans les collectivités d'outre-mer

Comme l'a souligné le rapport du CSFPT sur les emplois non titulaires à la Réunion, le recours aux contrats aidés par les collectivités territoriales de ces territoires est un volet important de l'ensemble de la politique de soutien à l'emploi mis en place par l'Etat.
Au 1er janvier 2017, à la Réunion, 26,7% des agents territoriaux sont en contrat aidé, contre 4,6% sur l'ensemble de la France.

En termes d'effectifs, avec 11 682 agents en contrat aidé contre 7 854 en 2010, *les effectifs de contrats aidés ont augmenté de 48,7% entre 2010 et 2017.*
Les caisses des écoles et les centres communaux d'action sociale sont les collectivités qui comptent le plus fort taux de contrats aidés parmi leurs effectifs, avec respectivement 87,2% et 52,2% de salariés en contrat aidé. Viennent ensuite les communes de 3 500 à 9 999 habitants (41,6% des effectifs) et les communes de 10 000 à 19 999 habitants (34,7%)

Les trois secteurs qui comptent le plus fort taux de contrats aidés parmi leurs effectifs sont les espaces verts et paysages (52,9%), la restauration collective (45,4%) et les affaires scolaires et périscolaires (42%).

4. Contrats aidés et effectifs permanents des collectivités territoriales

En moyenne, le nombre de contrats aidés recrutés en 2016 dans les collectivités varie de 2% à 4,6% des emplois permanents, hors collectivités territoriales d'outre-mer. Statistiques (Bilan annuel 2017 de la fonction publique – DGAFP).

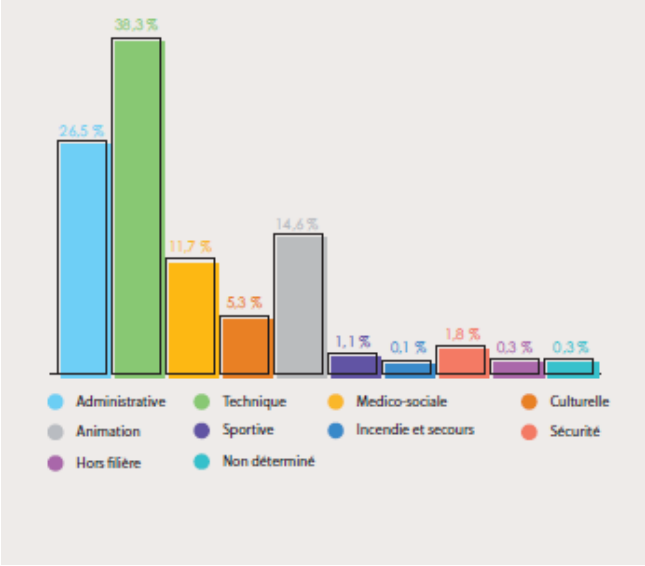
Selon l'étude de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale publiée en juillet 2017, l'évolution des effectifs des fonctionnaires territoriaux et des contractuels est de 4,63% sur la période 2010/2014.
La hausse des contrats aidés sur la même période est de 20,1%.
Il est à noter qu'en 2015, les effectifs se stabilisent, avec une hausse de 0,1%, cette tendance se confirme en 2016, puisque les effectifs sont en légère baisse (-0,3%).

Evolution des effectifs territoriaux au 31 décembre de 2010 à 2014

	2010	2011	2012	2013	2014	Variation 2013/2014
Effectifs fonctionnaires	1 358 600	1 356 800	1 376 700	1 399 400	1 414 100	1,1%
Effectifs contractuels	383 800	405 700	416 600	408 800	409 000	0,0%
Effectifs fonctionnaires et contractuels	**1 742 400**	**1 762 500**	**1 793 300**	**1 808 200**	**1 823 100**	**0,8%**
Effectifs emplois aidés	63 600	49 500	49 000	71 100	85 400	20,1%
Ensemble des effectifs	1 806 000	1 811 900	1 842 300	1 879 300	1 908 500	1,6%

- Source : INSEE, SIASP au 31/12/2014, traitement observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Sur la base des données 2016 fournies par l'étude de la FNCDG6 sur l'évolution des déclarations de créations d'emplois nettes par filière, on constate que la filière technique est la plus représentée, puisqu'elle représente 38,3% des déclarations.



[6] FNCDG - 7ème édition du panorama de l'emploi territorial – publication 2018

Quant aux recrutements directs, ceux–ci augmentent de 11% entre 2015 et 2016.

	Ensemble	Part	Variation par rapport à 2015
Adjoint technique de 2e classe	10 087	**54 %**	+12 %
Adjoint administratif de 2e classe	3 239	**17 %**	-2%
Adjoint d'animation de 2e classe	2 826	**15 %**	+41 %
Agent social de 2e classe	1 275	**7 %**	+31 %
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2e classe	1 021	**5 %**	-25 %
Adjoint du patrimoine de 2e classe	339	**2 %**	-6 %
Ensemble	**18 787**	**100 %**	**+11 %**

5. Les métiers occupés (ce paragraphe ne concerne que les emplois d'avenir)

(Base : note de synthèse « des contrats aidés aux parcours emploi compétence » CNFPT – novembre 2017).
Les 10 principaux métiers sur 258 regroupent 71,5 % des emplois d'avenir (voir tableau ci-après). L'animation de loisirs, l'assistance auprès d'enfants, les agents d'entretien des espaces verts et les agents de maintenance des bâtiments représentent la moitié des métiers des emplois d'avenir.

Ce détail a été communiqué par l'Observatoire des métiers, des emplois et des compétences du CNFPT, ciblé sur les emplois d'avenir. Il n'a pas été possible de trouver d'autres sources afin de déterminer la répartition des emplois pour l'ensemble des bénéficiaires d'un contrat aidé dans les collectivités territoriales.

Métiers exercés en emplois d'avenir	**Effectif**	**% 2016**	**% 2015**
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	3 642	14,3	12,2
Entretien des espaces verts	3 456	13,6	12,8
Maintenance des bâtiments et des locaux	2 767	10,9	11,2
Assistance auprès d'enfants	2 552	10,0	9,3
Nettoyage de locaux	1 881	7,4	6,4
Nettoyage des espaces urbains	1 483	5,8	6,3
Personnel polyvalent en restauration	670	2,6	2,9
Opérations administratives	631	2,5	2 6
Accueil et renseignements	609	2,4	2,7
Secrétariat	512	2,0	2,3

On constate que les contrats aidés sont principalement employés au contact des publics les plus vulnérables et les plus dépendants. L'aide de la collectivité en direction des enfants, des adolescents, des personnes âgées, en particulier dans les secteurs en difficulté (zones rurales, quartiers prioritaires) devrait pourtant s'appuyer sur un service public renforcé par la qualification et la sécurité statutaire des professionnels qu'elle emploie.

II. L'impact des contrats aidés sur le fonctionnement des collectivités territoriales : un rôle de soutien social et solidaire au-delà de l'objectif de l'insertion professionnelle.

A. Rappel des conditions de recrutement et des obligations des employeurs territoriaux

1. Le cadre légal entre 2008 et 2017

Jusqu'à 2017, les collectivités employeurs étaient sollicitées sur la base de deux types de contrats.

a) Les contrats uniques d'insertion, puis les CUI-CAE

Tout d'abord, les contrats uniques d'insertion créés par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a mis en place **le contrat unique d'insertion (CUI)**, entré en vigueur à compter du 1er janvier 2010 dans l'hexagone, un an plus tard en outre-mer et le 1er mars 2012 à Mayotte. Le CUI s'est substitué aux quatre dispositifs antérieurs (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'insertion dans l'emploi, contrat d'avenir et contrat d'insertion – revenu minimal d'activité).

Concernant les collectivités territoriales et les associations, ce contrat est intitulé le **contrat d'accompagnement dans l'emploi** (CUI-CAE)

Le CUI peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI). **La durée hebdomadaire du travail est comprise entre 20 heures et 35 heures**. Il est destiné aux personnes reconnues par les institutions comme rencontrant des difficultés particulières pour l'accès à l'emploi : chômeurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, bénéficiaires de certains minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés).

La durée minimale de prise en charge est de six mois, dans la limite totale d'une durée de 24 mois. Par dérogation, cette durée peut être portée, par prolongations successives d'un an au plus, à 60 mois :

- pour les salariés âgés de plus de 50 ans et rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi ;
- pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de la prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, le contrat peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.
Les contrats uniques d'insertion doivent comporter des actions d'accompagnement professionnel.

En contrepartie du recrutement d'un salarié en contrat aidé, l'employeur bénéficie d'une aide fixée au niveau régional. Le montant de l'aide, exprimé en taux de prise en charge par rapport au SMIC, est différent selon les régions et varie en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des besoins spécifiques du bassin d'emploi. Cette aide est plafonnée à 95% du SMIC dans le secteur non-marchand et à 47% dans le secteur marchand.
En fin de contrat, l'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle et la remettre au salarié un mois avant la fin du contrat.

b) Les emplois d'avenir

Ce dispositif a été complété par la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir. Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) à la date de la signature du contrat :
- sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP et n'étant ni en emploi, ni en formation ;
- présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- avec une priorité dans les zones où les jeunes sont plus nombreux à rencontrer des difficultés d'insertion : dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les départements et collectivités d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les emplois d'avenir sont recrutés principalement par des employeurs du secteur non-marchand, dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel d'emplois.
Dans chaque région, le schéma d'orientation régional définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir.
Les contrats sont conclus pour une durée minimale de 12 mois et pour une durée maximale de 36 mois.
Un suivi personnalisé et, le cas échéant social, du bénéficiaire d'un emploi d'avenir est assuré pendant le temps de travail par Pôle Emploi ou les missions locales. Un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir est notamment réalisé deux mois avant l'échéance de l'emploi d'avenir.

L'aide de l'État atteint 75% du SMIC pour les structures du secteur non-marchand et 35% du SMIC pour les structures du secteur marchand. Elle est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et de sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Ces engagements portent obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci. Ces engagements sur les actions de formation concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et prévoient les moyens à mobiliser pour y parvenir. Ils précisent les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieure.

L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.
En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'Etat.
La décision d'attribution d'une nouvelle aide est subordonnée au contrôle du respect par l'employeur des engagements qu'il avait souscrits au titre d'une embauche antérieure en emploi d'avenir.

➢ Le volet formation des bénéficiaires

Ce volet représente une obligation pour l'ensemble des employeurs de contrats aidés.
Comme l'indique la note de la DARES d'avril 2018 sur les pratiques de formation et de tutorat pour les salariés en contrat aidé, 45% des bénéficiaires d'un contrat aidé ont suivi au moins une formation, autre qu'une adaptation au poste de travail, dans les six mois qui ont suivi leur recrutement en contrat unique d'insertion ou en emploi d'avenir, tous employeurs confondus.

Les salariés de plus de cinquante ans et plus ont moins souvent accès à la formation que les plus jeunes. En effet, les dispositifs dédiés aux jeunes sont plus contraignants en matière de formation, notamment dans les emplois d'avenir.
Dans la pratique, 87% des emplois d'avenir ont à la fois des formations et un tutorat intensif, pour 30% des CUI-CAE.
Il est à noter que dans le secteur marchand, les employeurs forment davantage les salariés qu'ils souhaitent garder à la fin de la période du contrat aidé. Cette proportion est d'autant plus importante dans les grandes entreprises.
Dans le secteur non-marchand, la formation est plus importante dans les établissements publics sanitaires et sociaux, 57% des bénéficiaires ont été formés contre 49% de l'ensemble des bénéficiaires du secteur non-marchand. Il en est de même pour les employeurs des emplois d'avenir, quel que soit le type d'établissement.

Pour les CUI-CAE, l'accès à la formation est moins fort dans les collectivités territoriales et les établissements d'enseignement que dans les associations et les établissements publics sanitaires et sociaux.
Dans le secteur non-marchand, ces formations s'exercent en majorité en dehors de l'établissement, pour 63% des personnes concernées.
Les deux tableaux suivants présentent le détail de l'accès aux formations selon le type de contrats aidés (tableau 1) et le taux d'accès à une formation en dehors d'une adaptation au poste de travail, selon le profil du bénéficiaire (tableau 2).

Tableau 1
Accès des salariés aux formations selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Suivi d'une formation préalable avant l'arrivée dans l'établissement	34	37	**35**	20	27	**22**	**24**
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail	71	78	**73**	77	80	**78**	**77**
Suivi d'une formation autre qu'une adaptation au poste de travail	26	41	**31**	44	60	**49**	**45**
Dont : une formation déjà suivie	*13*	*19*	***15***	*28*	*30*	***28***	***26***
plusieurs formations déjà suivies	*13*	*22*	***16***	*17*	*30*	***20***	***20***
Pas encore de formations suivies, mais des formations prévues	21	39	**27**	33	34	**33**	**32**
Pas de formation suivie, pas de formation prévue	53	20	**43**	23	6	**18**	**23**

Lecture : 49 % des bénéficiaires du secteur non marchand ont reçu au moins une formation autre qu'une adaptation au poste de travail.
Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ateliers et chantiers d'insertion) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Il est à noter que pour les emplois d'avenir dans le secteur non-marchand, une grande majorité des formations visent l'adaptation au poste de travail, pour 80% d'entre eux, 60% ayant également bénéficié d'une ou de plusieurs autres formations.

Tableau 2
Taux d'accès à la formation autre qu'une adaptation au poste de travail selon le profil des bénéficiaires

En %

		Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
		CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Âge à l'entrée	Moins de 26 ans	29	41	**37**	47	59	**55**	**51**
	26-49 ans	27	nd	**27**	46	nd	**46**	**43**
	50 ans et plus	23		**23**	38		**38**	**34**
Sexe	Homme	26	40	**31**	41	59	**49**	**43**
	Femme	26	43	**30**	45	60	**49**	**46**
Niveau de formation atteint	Supérieur au BAC	31	nd	**32**	46	65	**48**	**46**
	BAC	25	51	**31**	45	57	**48**	**45**
	CAP-BEP	27	37	**31**	37	60	**47**	**43**
	Jusqu'au niveau CAP-BEP, sans diplôme	22	41	**29**	48	61	**52**	**47**
Ancienneté d'inscription à Pôle emploi	Non inscrits	25	42	**38**	47	58	**54**	**50**
	Moins de 6 mois	24	38	**30**	45	57	**51**	**45**
	De 6 à 11 mois	24	37	**29**	41	62	**51**	**47**
	De 12 à 23 mois	27	40	**30**	46	63	**50**	**46**
	Deux ans ou plus	26	50	**29**	43	58	**45**	**42**

Lecture : 59 % des bénéficiaires de moins de 26 ans en emploi d'avenir non marchand ont reçu au moins une formation autre qu'une adaptation au poste de travail.
nd : Effectifs insuffisants.
Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ateliers et chantiers d'insertion) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Concernant les collectivités territoriales, le CNFPT, en charge de la formation des emplois d'avenir recrutés dans ces collectivités a rendu un rapport d'évaluation [7]en avril 2017, dans lequel il préconise plusieurs pistes d'amélioration du dispositif de formation et de suivi de ces formations.
Si l'on considère que le volet formation est un des points défaillants cité par plusieurs représentants du gouvernement durant l'été 2017, il convient d'indiquer que dans les collectivités territoriales, cette obligation a été très majoritairement respectée et mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CNFPT ou en dehors.

Néanmoins, les auditions des représentants des collectivités ont permis de constater que les exigences en ce domaine à l'égard des employeurs variaient fortement d'une région à l'autre. Plus de 150 heures de formation pour les agents en emplois d'avenir dans une collectivité en Bretagne, aucun seuil minimum pour les bénéficiaires d'une autre collectivité en Rhône-Alpes. Même si les textes ne définissent aucun plancher, il est surprenant de constater de telles disparités concernant l'un des objectifs prioritaires fixés pour les contrats aidés.

2. L'impact des contrats aidés dans les collectivités territoriales : une volonté partagée de privilégier l'insertion professionnelle et sociale des bénéficiaires

Cette partie s'appuie sur l'ensemble des auditions conduites par les formations spécialisées 1 et 5 du CSFPT et sur les réponses au questionnaire exploitées par le CSFPT.

[7] http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/13050-synt-evaluation-n8.pdf

Il s'agissait de déterminer comment ces collectivités avaient pris en compte les dispositifs de contrats aidés dans leur organisation interne et l'appui apporté aux bénéficiaires, dans le cadre contractuel, mais également au-delà.

- L'impact sur le fonctionnement des collectivités jusqu'en 2017 – vue générale

Il convient tout d'abord de rappeler que plusieurs motifs de la réforme des contrats aidés en septembre 2017 ciblaient le comportement des collectivités quant à l'usage de ces dispositifs.

Les points critiqués en 2017 étaient les suivants :

- Un comportement décrit comme clientéliste dans les recrutements a été présenté comme une des causes de la réforme.
- Un débouché majoritaire vers l'emploi non viable ni pérenne (constat étude DARES).
- L'utilisation d'un effet d'aubaine, qui aurait été exploité par les collectivités territoriales pour remplacer des emplois permanents par des contrats aidés de droit privé, avec les moindres coûts qui en résultent.
- Un déficit des dispositifs de formation proposés aux bénéficiaires.

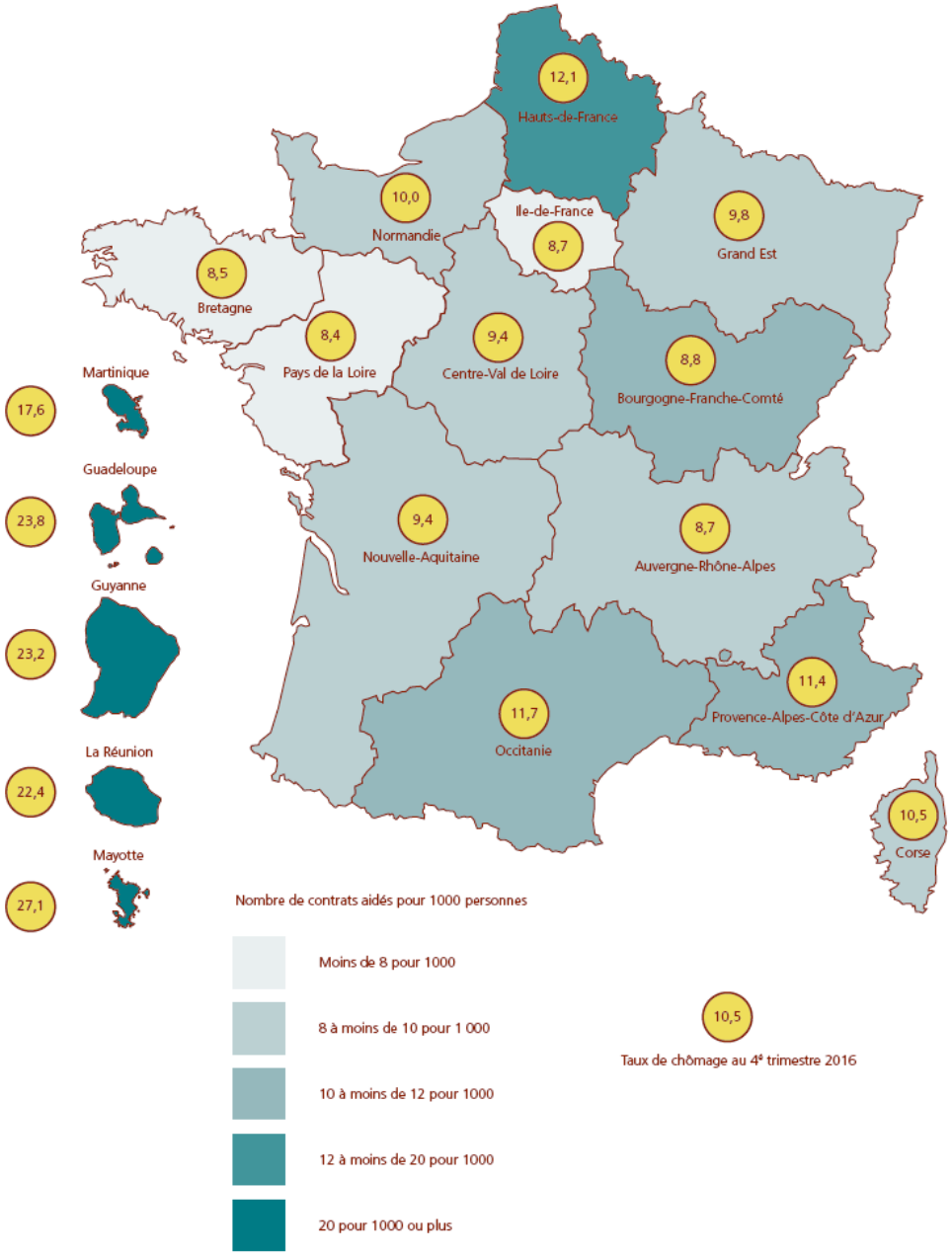
Cependant, les différentes auditions de collectivités, de centres de gestion, mais également les réponses au questionnaire adressé par le CSFPT aux collectivités ne confirment pas ces conclusions.

Concernant le premier point, même s'il n'est pas exclu que dans certaines collectivités territoriales, le nombre de contrats aidés était manifestement disproportionné par rapport aux effectifs de la collectivité, plusieurs raisons doivent être rappelées dans le cadre de ce rapport.
Le taux de chômage a été une des causes de la création des emplois et des contrats aidés, à l'origine des dispositifs.
Ce facteur est toujours pris en compte, puisque 22 000 contrats aidés ont été sanctuarisés en 2018 pour les départements et collectivités d'outre-mer.

Comme l'a rappelé le rapport du CSFPT sur les emplois non titulaires à la Réunion, les collectivités dont les populations sont lourdement frappées par le chômage et la précarité ont recours à ces dispositifs, dans une démarche territoriale, conduites par l'ensemble des acteurs en faveur des aides à l'emploi.
On relève par exemple, sur l'ensemble du territoire réunionnais, un nombre très important d'emplois aidés, le plus élevé pour l'ensemble des départements et territoires ultramarins.
Cette situation est comparable sur le territoire métropolitain, lorsque le taux de chômage est important.

La carte du territoire national ci-après, présente pour l'année 2016, le lien entre le taux de chômage régional et le nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé.

Carte 1
Nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé pour 1 000 personnes de 15 à 64 ans et taux de chômage fin 2016



Comme l'indiquent les auteurs du rapport sénatorial Borello, il semble important de rappeler **que les contrats aidés permettent d'assurer des services à l'ensemble de la population tout en faisant face à des restrictions budgétaires constantes.**
Lorsque la baisse drastique du nombre et du financement des contrats aidés avec effet immédiat a été annoncé, une collectivité de taille moyenne a dû, par exemple, envisager un remplacement coûteux par des emplois contractuels pour un surcoût de 1,5 millions d'euros représentant 90 emplois afin de maintenir l'activité de plusieurs services.
Par ailleurs, de nombreuses collectivités ont eu le souci d'assurer la cohésion sociale de leur territoire, les contrats aidés ont été aussi créés par l'Etat dans ce but.

Tout comme la ville de Dunkerque qui emploie plus de 100 contrats aidés dans une région où le taux de chômage atteignait 11,9% en 2017 contre moins de 10% en France Métropolitaine.

B. Le point de vue des collectivités employeurs

1. Analyse des auditions et du questionnaire

Dans la réalité, les auditions et les réponses apportées par les collectivités sollicitées contredisent les motifs présentés pour supprimer progressivement les contrats aidés du secteur non-marchand.

- L'effet d'aubaine n'est pas une réalité : peu de collectivités ont recruté massivement.
- Les relations avec les partenaires publics prescripteurs et avec les centres de gestion n'ont pas été suffisamment prises en compte, pour établir des liens efficaces entre l'ensemble des partenaires concernés.
- L'adaptation en fonction des publics accueillis a été manifeste, par la création de nouvelles fonctions pour assurer l'encadrement des emplois aidés et la reconnaissance des tuteurs.

Il convient de rappeler que lorsque les collectivités ont employé des contrats CUI-CAE, leurs bénéficiaires sont en général plus éloignés de l'emploi qu'un bénéficiaire de contrat « emploi avenir ».

- Les mesures d'accompagnement en dehors du cadre contractuel n'ayant pas été précisées par les prescripteurs la plupart du temps, peu de collectivités territoriales y ont eu recours.
- On constate une volonté partagée par l'ensemble des employeurs territoriaux de contribuer à l'insertion sociale par l'emploi.

Selon l'étude de la DARES de novembre 2017, 43% des bénéficiaires de CUI-CAE étaient en emploi 6 mois après la fin de l'aide.
L'étude précise que ce taux est supérieur de 3 points par rapport à l'année 2015, alors que le taux d'insertion diminue dans le secteur marchand.

a) Les auditions conduites par le CSFPT

Ces auditions se sont déroulées entre mai et septembre 2018 et ont permis d'entendre :

- L'Association des Maires de France,
- La Fédération Nationale des Centres De Gestion,
- Le Centre départemental de gestion des Pyrénées Atlantiques (département 64),
- La ville de PONT SCORFF (commune de 3710 habitants),
- La métropole du GRAND LYON,
- La ville et l'Euro-métropole de STRASBOURG,
- La Ville de GRENOBLE.

- **Audition de l'AMF –** M. SCHWARTZ, Maire de la Riche, représentant de l'AMF, membre de la commission scolaire et extrascolaire de l'AMF.

M. SCHWARTZ a réitéré devant les membres du CSFPT l'intérêt des contrats aidés dans les communes, acteurs permanents de l'intégration et du lien social, tant par les services rendus que par la proximité des agents avec les usagers du service public.

Depuis la première conférence des territoires en juillet 2017, cet élu rappelle l'annonce simultanée de la diminution des dotations pour les collectivités territoriales et de la modification du dispositif des emplois aidés, conduisant à une baisse importante du nombre de contrats.
A partir du mois d'août 2017, les services de l'Etat ne répondaient plus aux questions des collectivités dans l'attente de consignes. M. SCHWARTZ déplore cette mauvaise gestion par l'Etat de ce dossier.
Selon lui, beaucoup de collectivités ont pourtant joué le jeu lorsque l'objectif était d'embaucher un nombre important d'emplois aidés. Il conteste les conclusions du gouvernement sur le positionnement de ces collectivités, qui sont perçues comme ayant profité d'un effet d'aubaine.
Concernant sa commune, la commune de LA RICHE, M. SHWARTZ indique qu'il a recruté 12 contrats aidés pour un effectif total de 150 agents à temps plein. Le coût cumulé en masse salariale de ces contrats aidés est estimé à 57 198 euros et de 268 000 euros pour l'équivalent en emplois non aidés.
La conjonction négative de la diminution des contrats aidés et des difficultés financières des collectivités pèsent sur leurs priorités en termes de choix de dépenses.
Pour cette commune, la priorité a été donnée aux recrutements dans les services scolaires, petite enfance, jeunesse.

La brutalité de la décision de l'Etat sur les contrats aidés n'a pas permis aux collectivités d'en anticiper les effets ; cela a même pu influencer la décision des communes de revenir à la semaine de 4 jours et de supprimer les aménagements du temps scolaire. Le recours aux contrats aidés permettait une gestion à moindre coût de ces activités.
Quant à l'effet sur l'emploi durable, à la suite des contrats, M. SCHWARTZ rappelle que l'impact est aussi social, comme le rappelle le rapport du Sénat. Les associations vont également pâtir de ces décisions.
Concernant les nouveaux Parcours Emplois Compétences, au regard de la prise en charge moins favorable et d'un volet formation plus *contraignant*, donc plus axé sur les jeunes, la commune n'a pas encore pris position.

- **Le point de vue des centres de gestion**

Les représentants des centres de gestion, tant par l'intermédiaire de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), que par le directeur du CDG des Pyrénées Atlantiques (CDG 64) ont témoigné de leur rôle déterminant dans l'accompagnement des petites et moyennes collectivités, sollicitées tout autant que les plus importantes par les services de l'Etat pour accueillir des contrats aidés dans leurs services.
Dans le département des Pyrénées Atlantiques, le Centre de gestion a souhaité appuyer les collectivités territoriales de manière très volontariste.
Des études statistiques pour déterminer les profils des agents territoriaux partant en retraite, des outils de suivi et, des parcours de formation ont été élaborés. Un accès à l'expertise du CDG sur sa connaissance des collectivités et de leurs ressources humaines a été proposé aux prescripteurs engagés dans les contrats aidés.
Le CDG 64 a indiqué durant son audition que sa participation aux différentes phases du parcours de recrutement et de suivi des bénéficiaires avait été entravée par un manque de prise en compte de leur positionnement intermédiaire par les prescripteurs institutionnels

que sont les services de l'emploi, les missions locales et les associations missionnées par l'Etat pour ces dispositifs.
Après un début de partenariat encourageant, la plupart des centres de gestion établissent le même constat d'un désengagement des prescripteurs dans le suivi et l'accompagnement qualitatif, jusqu'à la sortie des bénéficiaires.

L'objectif quantitatif est apparu comme le moteur essentiel des actions des prescripteurs, qui ont souvent laissé les collectivités employeurs prendre seules en charge les questions périphériques. La question de la formation, pourtant essentielle dans tous les types de contrats a été souvent portée en autonomie par les employeurs, en appui sur l'offre du CNFPT.

Concernant les témoignages des collectivités territoriales, malgré leurs différences démographiques et la diversité des moyens engagés dans la prise en charge des contrats aidés, il ressort un point de vue partagé qui souligne l'importance de leur engagement pour l'insertion sociale par la voie professionnelle. L'investissement dans l'accompagnement des services d'accueil, par notamment la formation des tuteurs, la création de services dédiés, la volonté de pouvoir offrir des parcours qualifiants ou certifiants et une offre de formation pour présenter des concours de la fonction publique territoriale sont également des points communs aux collectivités auditionnées.

On remarque aussi des approches diversifiées selon les collectivités.

- **La Ville de PONT SCORFF a accueilli 4 agents en contrats aidés en 2018.**

Cette commune a fait le choix de n'accueillir que des bénéficiaires majoritairement de moins de 50 ans, entrant dans les conditions des CUI-CAE et des emplois d'avenir. L'explication donnée est que les dispositifs de formation du CNFPT étant cadrés sur des profils avec une évolution professionnelle et de qualifications, la ville ne pouvait, en raison de sa taille, concevoir des parcours de formation en dehors de ce schéma.

La représentante de cette commune a également présenté un bilan négatif sur le plan de l'accompagnement par les prescripteurs publics, avec un sentiment d'abandon marqué.
Au regard de la formation, il a été regretté que l'accueil des stagiaires en contrat aidé ait été traité dans le droit commun, ce qui a conduit parfois à des annulations de stages (par manque de places ou par un manque de stagiaires) pourtant nécessaires à la validation des engagements pris par la collectivité. Ces situations ont mis la collectivité en difficulté vis-à-vis de ses interlocuteurs.
Cette collectivité a également établi une analyse financière du coût réel supporté, au-delà du remboursement du salaire et des charges par l'Etat (voir annexe n°4).
A l'issue des contrats, la diminution de cette prise en charge depuis 2018 a conduit la collectivité à ne pas renouveler ses contrats, sauf un, qui a été nommé stagiaire sur un emploi de catégorie C.
L'impact de la suppression des contrats aidés a également touché deux associations de la commune, qui ont sollicité une augmentation de leur subvention de fonctionnement auprès de la collectivité.

- **La métropole du GRAND LYON, a ouvert au recrutement 169 contrats aidés et recruté au 1er septembre 141 personnes.**

Pour l'ensemble des contrats aidés, la métropole gère 850 mouvements par an, en entrée et en sortie de dispositif.

L'origine de la métropole, issue de la fusion entre la ville de Lyon et le département du Rhône a favorisé la création d'une forte culture « sociale » dans la gestion des contrats aidés par cette collectivité.
Cela a permis une forte adhésion des directions, des cadres et des agents aux dispositifs et une plus grande facilité pour les départs en formation.
Un grand nombre de directions de la métropole accueillent ces bénéficiaires, une majorité d'entre eux étant affectés dans les services de proximité scolaires (collèges, restauration, entretien technique), techniques (propreté, voirie, espaces verts) et sociaux.
Les recrutements ont été fléchés en direction des bénéficiaires du RSA, sur la base d'une pré-sélection en amont, au moyen de tests.
Dans la plupart des cas, des stages préalables ont été organisés pour ces bénéficiaires, conduits en interne, par la direction de la formation du Grand Lyon.
Des remises à niveau en langue française, des formations contre l'illettrisme ont été conçues également en ce sens.
Les lignes directrices dans le domaine de la formation des bénéficiaires des contrats aidés ont été la recherche de formations qualifiantes, la formation en vue de l'obtention de Certificat de Qualification Professionnelle et de SSIAP (service de sécurité incendie et d'assistance à personnes).
Des formations qualifiantes pour les ATSEM ont également été mises en place.

La valorisation des tuteurs fait l'objet d'une réflexion en cours sur la bonification de ces missions, via le RIFSEEP, dans le cadre du dialogue social.
A ce titre, il est à noter que l'ensemble de la politique d'insertion en faveur des jeunes est présenté au comité technique de la collectivité et fait l'objet d'une délibération mise à jour par l'assemblée délibérante.
La Métropole de Lyon n'a pas traduit l'impact du désengagement de l'Etat par une baisse du nombre de contrats, car finançant le RSA, cette collectivité préfère soutenir les contrats aidés, qui créent une dynamique sociale et professionnelle en faveur des allocataires du RSA concernés.

- **L'Eurométropole de STRASBOURG accueille en 2018 186 bénéficiaires, soit 57 emplois d'avenir et 129 CUI-CAE.**

Depuis 2012, cette collectivité a recensé 581 personnes en contrats aidés.
Pour mémoire, les effectifs de la collectivité s'élèvent à 6 410 ETP en 2018.
Le dispositif des contrats d'insertion s'appuie sur une politique volontariste de l'Eurométropole.
L'objectif principal de la démarche est de favoriser le retour à l'emploi durable des personnes qui en sont les plus éloignées, par, si possible, un accompagnement à travers un parcours de formation et de qualification personnalisé.
L'exécutif de la collectivité souhaite que l'administration territoriale soit le reflet de la société civile et a également fixé des priorités pour dépasser les seuils de recrutement de personnes en situation de handicap.

La collectivité a voté des crédits en 2018 correspondant à 100 contrats en emploi d'avenir et 180 contrats en CUI-CAE, mais tous les contrats ne sont pas pourvus en 2018. Il s'agit d'une délibération–cadre qui est renouvelée tous les ans.

Sur la démarche de recrutement, Strasbourg effectue un repérage des métiers en tension ou porteurs sur le marché de l'emploi, y compris en terme d'utilité sociale et collective.
La priorité est donnée aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en capacité de tenir un emploi à plus ou moins long terme.

La représentante de la collectivité a particulièrement insisté durant cette audition, sur la synergie entre toutes les directions concernées, animée par la DRH et calquée sur les dispositifs de recrutement des agents publics.
La gestion et le recrutement des agents tuteurs est en questionnement ; en effet, la collectivité s'interroge sur les différences de traitement entre les tuteurs d'apprentissage, qui bénéficient du RIFSEEP et les tuteurs des contrats aidés qui ne sont pas dans ce dispositif.
Une étude est en cours pour mieux valoriser cette fonction.
Cette distinction crée des difficultés pour trouver des tuteurs, alors que la collectivité effectue un important effort pour leur formation et leur accompagnement.

Les points négatifs des dispositifs des contrats aidés sont essentiellement le bilan mitigé des parcours de formations, des objectifs de retour à l'emploi trop précoces au regard de certains profils, un manque d'appétence pour la formation, notamment de la part de personnes étant sorties depuis longtemps du système éducatif.

Par contre, **les points positifs** sont centrés sur le bilan global en termes d'insertion sociale, professionnelle et relationnelle. Le décloisonnement permis par les recrutements en zones prioritaires, notamment, a permis à de nombreux jeunes, recrutés en emplois d'avenir de se positionner sur les préparations et la réussite à des concours, par exemple des concours de catégorie B.

- **Concernant la ville de GRENOBLE,** celle-ci accueille actuellement 8 emplois aidés, dont 5 emplois d'avenir.

Depuis 2012, cette collectivité a accueilli 78 contrats aidés et 32 CUI-CAE.
Le choix des bénéficiaires est effectué sur la base d'une convention signée avec l'Etat en 2013, qui a déterminé un engagement d'embauches de 100 contrats et un taux de recrutement dans la collectivité de 60%. Dans la réalité, ce taux est de 53%.
Il est à noter que dans cette convention est prévue une embauche à temps plein, par dérogation aux dispositions des textes règlementaires. Par contre, les CUI-CAE sont employés sur une base hebdomadaire de 24 heures.
La démarche de la collectivité est de professionnaliser les personnes recrutées, au moyen de formations internes, de l'élaboration d'un passeport compétences et de stages dans plusieurs services.
En 2014, l'orientation a été accentuée en faveur des situations les plus précaires, dans le cadre d'une stratégie plus globale sur l'emploi, dans le cadre du bassin d'emplois.
En 2016, un plan de sauvegarde financière a été mis en place pour la période 2016 – 2018 et a fait évoluer la stratégie de la collectivité vis-à-vis des contrats aidés. Les objectifs quantitatifs ont été maintenus, mais les catégories de personnes ciblées ont été revues.

Concernant l'intégration des bénéficiaires de contrats aidés dans la démarche de gestion des ressources humaines, les titulaires d'un contrat aidé peuvent faire acte de candidature sur n'importe quel emploi ouvert au sein de la collectivité, même sans ancienneté.
La priorité est donnée aux candidatures sur des emplois d'avenir, lorsque des postes sont déclarés vacants en interne.
La collectivité souhaite également renforcer l'apprentissage, dans le cadre d'une augmentation des moyens humains d'un plan « propreté » et « entretien des espaces verts ».

Ces objectifs ont permis de recruter 41 personnes depuis 2013 et de procéder à 27 stagiairisations ou titularisations ; 12 d'entre eux ont été recrutés sur un contrat.
Les ruptures conventionnelles sont à part égale à l'initiative de la collectivité ou de l'agent.
Cette collectivité, par le biais de la convention signée en 2013 avec l'Etat a fait le choix d'utiliser les dispositifs de contrats aidés comme une des voies d'accès à l'emploi, via l'apprentissage, ou par l'obtention d'un emploi au sein des services.

Concernant la formation, la ville de Grenoble s'est appuyée sur le format «d'intégration» mis en place par le CNFPT, d'une durée de trois jours.

b) L'analyse des réponses au questionnaire

Un questionnaire a été adressé en avril 2018 à une centaine de collectivités territoriales.

- 57 communes,
- 13 départements,
- 7 régions,
- 10 EPCI et métropoles,
- 9 centres de gestion,
- 5 Services départementaux d'Incendie et de Secours.

32 collectivités ont répondu, la synthèse qui suit concerne les réponses analytiques sur l'expérience de ces collectivités de l'accueil de contrats aidés dans leurs services.

Les membres de l'inter FS constatent à l'issue des auditions que ce questionnaire aurait pu utilement intégrer également le retour d'expérience des collectivités sur les sujets périphériques liés à l'accueil des contrats aidés, à savoir le logement, la santé et la scolarité des bénéficiaires.

A la question portant sur le motif prioritaire de l'accueil de contrats aidés dans leur collectivité, la grande majorité des réponses insiste sur le motif de participation à une politique publique d'insertion.
Il est évoqué l'insertion sociale et l'insertion professionnelle, ciblée vers les jeunes et les personnes résidant dans des quartiers prioritaires.
La formation à des métiers en tension est également portée par plusieurs collectivités.

Le recours aux contrats aidés, comme motif de soutien à l'emploi est également souvent cité.

Par contre, ces contrats ne semblent pas être, pour les collectivités qui ont répondu, un mode de recrutement significatif dans les services de ces collectivités.
Lorsque cela est le cas, la collectivité cherche plutôt à renforcer les services en tension, de proximité ou dans les services administratifs.

Il est cependant manifeste que la réforme du temps scolaire mise en place en 2016 a fortement augmenté le recours aux contrats aidés par les collectivités et les associations partenaires.

A la question sur l'issue du contrat par un recrutement des bénéficiaires de ces dispositifs dans les services de la collectivité, toutes les collectivités ont répondu avoir recruté au moins un contrat aidé à l'issue de la période du contrat.

A la question portant sur l'inscription à un concours, les collectivités ont répondu que cette possibilité n'a été que peu suivie, en raison des profils des bénéficiaires, ceux qui ont été recrutés l'ont été par l'intermédiaire du recrutement direct.
Quelques collectivités ont mis en place un dispositif de préparation aux concours, mais il s'agit d'une minorité, pour les collectivités et pour les bénéficiaires de contrats aidés.
Le concours d'ATSEM est cité régulièrement dans ce cas.

VOLET FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

A la question portant sur le dispositif général de formation mis en place et ses objectifs, les collectivités ont fait varier leur réponse en fonction de la nature du contrat.

- Pour les emplois d'avenir :

La formation d'insertion à l'environnement territorial, mise en place par le CNFPT et financée par la contribution complémentaire des collectivités, a été suivie par les bénéficiaires.
Plusieurs collectivités ont élargi ce dispositif en permettant l'accès à des certifications, le passage du permis de conduire, des réunions d'aide à la recherche d'emploi.
L'insertion des emplois d'avenir dans les journées d'intégration concernant l'ensemble des nouveaux agents de la collectivité est également citée régulièrement.

- Pour les CUI-CAE :

En raison de l'âge plus élevé des bénéficiaires, le volet formation est moins intégré dans les démarches d'accompagnement des collectivités ; le volet de lutte contre l'illettrisme est cependant signalé à plusieurs reprises, dans les collectivités qui ont fait le choix d'accueillir des publics très éloignés de l'emploi.

La durée moyenne annuelle des formations suivies par les bénéficiaires a été pour les emplois d'avenir entre 3 et 18 jours.

Pour les CUI-CAE pour lesquels les prescriptions sont moins exigeantes, une majorité de collectivités ont organisé en moyenne, deux jours de formations par bénéficiaire, avec une fourchette pour l'ensemble comprise entre 0 et 15 jours.
Une collectivité, PONT SCORFF a effectué une prise en charge individualisée pour un contrat aidé CUI-CAE, avec intégration à l'issue de son contrat, avec 16 jours de formation par an, durant 3 ans.

A la question portant sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement des bénéficiaires, la plupart des collectivités ont répondu par l'affirmative et mis en place un dispositif plus ou moins étendu de suivi des bénéficiaires.
Les grandes collectivités ont souvent un service dédié au sein de la DRH ou de la direction des solidarités, avec deux ou trois agents.
Des tuteurs et des cadres des services d'accueil ont été également accompagnés et formés et plusieurs collectivités étudient un rapprochement pour une meilleure reconnaissance, entre les tuteurs de contrats aidés et les maîtres d'apprentissage.

Le rendez-vous de fin de contrat trois mois avant la date d'expiration est souvent présenté comme insuffisant. De nombreuses collectivités ont pris l'initiative de le renforcer avec d'autres dispositifs de suivi tout au long de la durée du contrat.

Le département du Nord a mis en place un passeport emploi et compétences pour tous les bénéficiaires accueillis dans ses services.

A la question portant sur le suivi à l'issue du contrat et la relation avec les prescripteurs, il apparaît que la majorité des collectivités n'a pas mis en place de dispositif spécifique de suivi, la mission assignée aux employeurs étant de permettre l'insertion sociale ou professionnelle du bénéficiaire, mais sans obligation de suivi de leur part. Les prescripteurs n'ont formulé aucune demande à cet effet.
Deux d'entre elles ont mis en place des rendez-vous téléphoniques pour le suivi de la reprise professionnelle (Métropole du Grand Lyon et Grenoble) de l'aide à la rédaction de CV, ou un contact avec la mission locale.
La ville de Créteil a mis en place des bilans réguliers.

A la question sur le bilan qualitatif de ces dispositifs, toutes les collectivités ont présenté un bilan positif de leur point de vue d'employeurs, mais aussi en tant qu'acteurs des politiques sociales et d'insertion.
Certaines collectivités ont utilisé ces contrats pour effectuer un pré-recrutement, en fixant des objectifs d'insertion dans les services de la collectivité.
La dimension de soutien aux services et aux effectifs permanents est citée plusieurs fois par les collectivités. Deux collectivités ont inséré ces parcours dans la GPEEC.
Plus généralement, la reconnaissance sociale et la possibilité d'accompagner les bénéficiaires sur les questions périphériques de leur vie est également mise en avant.
Une majorité de ces collectivités pointent des difficultés dans la relation aux prescripteurs, qui n'a pas toujours été alignée sur les préoccupations en termes d'accompagnement des bénéficiaires des contrats. La dimension quantitative apparaît très clairement comme l'objectif unique des services de l'Etat, cette analyse est largement partagée.

Dans les points négatifs, plusieurs collectivités ont mentionné le manque de cohérence entre la démarche de placement des contrats par les services de l'Etat et les besoins effectifs du bassin d'emploi concerné. Il y a manifestement eu un manque d'analyse pour l'adéquation des profils sélectionnés et la possibilité de l'accueil dans une dimension de sortie vers l'emploi.

Toutes les collectivités ont répondu par l'affirmative à la question sur la valeur ajoutée des contrats aidés pour aider à un retour vers l'emploi ou vers une formation qualifiante ou certifiante.

Les principales limites de ces dispositifs recensées par les collectivités peuvent être englobées sous ces thèmes :

- Un écart important entre le niveau scolaire, d'intégration sociale des bénéficiaires et l'emploi et son environnement professionnel. A contrario, des candidatures avec un niveau scolaire surdimensionné pour accéder à un contrat.
- L'absence de reconnaissance de la mission des tuteurs.
- Un manque de moyens et de soutien administratif pour les communes petites ou moyennes.
- L'incertitude sur les financements et le renouvellement des contrats.
- Des objectifs ambitieux pour le retour à l'emploi, mais un manque de liaison entre les employeurs et les prescripteurs.
- L'échec relatif de l'objectif des formations diplômantes.

- Un manque de prise en charge sociale de certains bénéficiaires pour les employeurs qui ne disposent pas de ces ressources en interne (départements, métropoles).
- La mauvaise image donnée par certains employeurs qui ont fait un usage abusif des contrats aidés.

Après la parution de la circulaire interministérielle du 11 janvier 2018, sur la réforme des contrats aidés et des dispositifs d'aide de l'Etat à l'emploi, la plupart des collectivités ont répondu ne pas avoir engagé de démarche en ce sens. Seules quatre grandes collectivités sont en cours d'étude ou ont signé une convention pour accueillir des publics dans le cadre du Parcours Emploi Compétences.

2. L'impact des politiques d'emploi aidé dans les collectivités territoriales après l'été 2017

A l'été 2017, le premier Ministre annonce sa décision d'infléchir de manière importante et rapide, l'ensemble des dispositifs de contrats aidés en vigueur ; cette position s'appuie sur un ensemble d'analyses critiques produites depuis 2016.
Tout d'abord, dans son rapport de 2016 sur l'exécution du budget de l'Etat, la Cour des Comptes signale une gestion peu rigoureuse des budgets alloués. Dans son rapport annuel en 2018, elle inclut une mention particulière sur les dispositifs des contrats aidés en invitant l'Etat à renforcer la formation et l'accompagnement des bénéficiaires.
Il convient de signaler également l'étude de la DARES sur l'emploi aidé dans le secteur non-marchand[8] et enfin, la publication du rapport de Jean-Marc Borello[9] commandé par la ministre du Travail en janvier 2018.
L'ensemble de ces analyses sur les outils d'aide à l'insertion et à la résorption du chômage de masse a fourni à l'Etat les arguments nécessaires afin de décider d'un désengagement financier important et du remplacement des dispositifs existants par l'annonce d'un nouvel environnement juridique et financier de soutien à l'emploi, en faveur de l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi, par un effort particulier de formation.

- <u>Présentation des principales modifications :</u>
  - le Parcours Emploi Compétences est désormais réservé au secteur non-marchand,
  - des critères très sélectifs pour les employeurs,
  - des secteurs prioritaires,
  - une durée de contrat plus courte (entre 9 et 24 mois),
  - un temps de travail plus court,
  - une exigence de formation maintenue et dont l'effectivité sera vérifiée,
  - le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, pourra être modulé entre 30 % et 60 %, dans la limite des enveloppes financières. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région. Ce taux est maintenu selon l'ancien dispositif pour les bénéficiaires d'outre-mer.

➢ L'impact sur les collectivités territoriales et leurs partenaires associatifs.

Cet impact est direct, induit ou indirect.

[8] « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? » - DARES analyses - mars 2017 - note n°021
[9] Rapport de M Jean Marc BORELLO « Donnons-nous les moyens de l'inclusion » janvier 2018 - https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/donnons-nous_les_moyens_de_l_inclusion-rapport_de_jean-marc_borello.pdf

- L'impact direct est d'abord organisationnel et financier :

L'impact est immédiat sur des postes de travail qui ne sont plus pourvus dans des services ou des établissements de proximité.
De nombreuses collectivités ont également entrepris la réorganisation en urgence de plusieurs services de proximité, de petite enfance, de restauration scolaire.
Enfin, la question du financement du remplacement d'emplois aidés, dans un contexte de tension des finances publiques locales est posée.

Un autre impact est le désengagement des collectivités territoriales du nouveau dispositif ; celui–ci est trop complexe et contraignant pour les petites collectivités et trop coûteux pour l'ensemble des employeurs territoriaux. Plus généralement, ce nouveau système est dissuasif pour l'ensemble des collectivités.

La cible des nouveaux publics visés par le nouveau dispositif est exclusivement centrée sur des publics aux difficultés d'insertion très affirmées ce qui ne permet pas non plus aux petites et moyennes collectivités de les accueillir, par manque de compétences en ce domaine.
Enfin, la disparition des emplois d'avenir et la priorité donnée aux formations en alternance posent la question de l'insertion des jeunes en rupture scolaire qui ne peuvent accéder à ce type de formation.

- Un autre impact direct porte sur la qualité et la continuité du service public pour les usagers dans certaines collectivités.

En fonction de l'utilisation des contrats aidés par la collectivité, tant par la nature que par le nombre des emplois, certaines missions ont été affectées lors de la suppression de ces dispositifs. Il s'agit en grande majorité de l'accueil des publics nécessitant un accompagnement particulier ou encore la restauration scolaire.
En plus de la diminution des ressources et des dotations des collectivités, il est constaté la banalisation des emplois précaires hors statut dans les services en développement croissant, accueillant des publics en situation de handicap ou en perte d'autonomie.
Il s'agit indéniablement d'une menace importante pour la continuité des services, pour l'égalité d'accès à un service de qualité, respectueux d'un public vulnérable. Cette situation est préoccupante.

On constate également l'abandon de la réponse à l'émergence de nouveaux besoins que les contrats aidés avaient permis de satisfaire dans les services territoriaux, notamment dans les territoires ruraux.

- Un impact induit : le C.s.f.p.t prend acte de la disparition des contrats aidés dans le secteur associatif et de la précarisation des activités gérées par les associations. Cet impact est accentué par le plan de réduction des dotations de l'Etat aux collectivités territoriales et par la mise en place du pacte financier pour les plus importantes d'entre elles depuis 2018.

- Un impact indirect : le C.s.f.p.t constate la disparition des moyens financiers pour la formation des publics encore engagés dans les anciens dispositifs, en fonction du mode de financement basé sur les rémunérations. En effet, le C.n.f.p.t chargé de cette mission ne dispose plus que d'une faible contribution, assise sur une cotisation de 0,5% des salaires versés aux bénéficiaires des contrats aidés embauchés par les collectivités. Cette conséquence n'incite pas non plus les collectivités à adhérer au nouveau programme des Parcours emploi compétences,

puisqu'aucun financement n'est prévu pour les collectivités territoriales concernant le volet formation.

En août 2018, le Premier ministre a confirmé une nouvelle baisse des emplois aidés, au profit de la formation et plus particulièrement de la formation en alternance.
Le nouveau dispositif des PEC est confirmé comme ciblé vers les publics les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi, avec une prise en charge prioritairement par les entreprises ou les associations de l'économie sociale et solidaire.

Depuis la rentrée scolaire 2018, près de 3 collectivités territoriales sur 5 (57%) affirment rencontrer des difficultés d'organisation en raison de la suppression du financement des contrats aidés.
Plus de la moitié d'entre elles envisagent de recruter des contractuels pour répondre aux besoins d'accueil et de pérennité des services. [10]
Plus particulièrement, ces collectivités ont recours à des contrats à durée déterminée. Pour la première fois depuis 2015, les effectifs d'agents non titulaires augmentent en 2018.
Les grandes villes et les intercommunalités ont pu s'adapter en renforçant notamment la polyvalence des agents.
Mais les petites collectivités ont du mal à compenser ces emplois.
Les services les plus touchés sont les services liés à l'enfance, la petite enfance, l'entretien des espaces publics et l'accueil des publics dépendants.
Les services scolaires et périscolaires et l'accueil des centres de loisirs sont les plus atteints.

[10] 9ème édition du baromètre RANDSTAD – octobre 2018

CONCLUSION

Comme le relèvent le rapport sénatorial précité et de nombreux observateurs de l'économie sociale et solidaire, l'impact social des contrats aidés s'étend bien au-delà de l'effet direct sur l'emploi, marchand ou non-marchand, qu'il s'agisse d'emploi public ou associatif.

Le CSFPT prend acte que certaines collectivités ont effectué d'importants recrutements de contrats aidés sur des emplois permanents et un remplacement régulier d'emplois statutaires par ces contrats, marquant ainsi un détournement de l'objectif de ces dispositifs. Cependant, les collectivités territoriales demeurent un lieu incontournable d'intégration et d'insertion, si l'on en croit l'ensemble des autres dispositifs d'intégration pour lesquels l'Etat s'adresse aux collectivités comme partenaires de ses politiques publiques en faveur de l'égalité, de la diversité, de la lutte contre les discriminations, telles que les chartes ou encore l'attribution des labels égalité-diversité.

Le CSFPT fait également le constat que le nouveau dispositif « Parcours Emploi Compétences » est dissuasif pour les collectivités territoriales en raison des nouvelles exigences d'encadrement, de moindre financement, de formation accrue, des publics visés qui sont plus restreints, d'une part, et d'autre part, plus éloignés de l'emploi qu'auparavant.

En particulier, il vise l'impact de la réforme concernant le renforcement de la cible des jeunes et l'éloignement d'autres catégories, comme les séniors qui représentent pourtant une part importante des chômeurs de longue durée, source incontestable d'une forte exclusion sociale.

PRECONISATIONS

Même si le système des contrats aidés, désormais inséré dans un cadre plus large de soutien à l'emploi par la formation et l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi, tend à un moindre engagement des collectivités depuis 2018, il semble pertinent pour le CSFPT de présenter les préconisations suivantes dans un esprit d'amélioration du système actuel et de proposition pour l'avenir.

- Le CSFPT propose la suppression des critères d'âge, pour l'accès aux contrats aidés, avec un aménagement du volet formation, hors dispositifs en alternance.

Le CSFPT formule ensuite les préconisations suivantes portant sur les relations et les missions des acteurs nationaux ou territoriaux investis dans les politiques publiques de l'emploi et de l'insertion :

- Reconnaissance par l'Etat de la mission des collectivités territoriales et de leurs services de proximité pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi, dans un cadre général de soutien à l'égalité, la lutte contre les discriminations et l'accès à l'emploi.
- Intégration des Centres de gestion, comme instances de mutualisation et de dialogue, partenaires, avec les prescripteurs et l'Etat pour les collectivités adhérentes ou volontaires afin de mieux mailler le territoire national et faire respecter les conditions d'accueil, de formation et d'emploi.
- Participation des E.P.C.I. comme appui aux communes de leur périmètre pour l'accueil de bénéficiaires de contrats Parcours Emploi Compétences et de recours aux financements auprès du guichet unique préfectoral.
- Association des collectivités territoriales et de leurs partenaires associatifs dans l'hypothèse de la mise en place d'un nouveau dispositif avec notamment, un objectif d'allègement et de simplification des procédures.
- Association des acteurs nationaux au suivi et au bilan consolidé des dispositifs mis en place.
- Information des employeurs territoriaux du suivi établi par les DIRECCTE après le départ des contrats aidés.
- Sur le volet « formation », objectif d'une contractualisation entre le CNFPT, le ministère de l'emploi et les régions pour le financement de certifications et de formations qualifiantes dans la fonction publique territoriale.

Le CSFPT propose ensuite des aménagements sur l'insertion et l'intégration des contrats aidés dans la gestion globale des ressources humaines des collectivités territoriales :

- Présentation en comité technique et devant l'assemblée délibérante de la politique de recrutement de ces contrats aidés adoptée par la collectivité.
- Reconnaissance du temps effectué par les contrats aidés en collectivité, avec la prise en compte d'une certaine ancienneté au moment du recrutement par la collectivité.
- Obligation pour l'employeur territorial, dans le cadre de la GPEEC, d'établir un plan d'accueil, de suivi et de tutorat en cas de recrutement de bénéficiaires de contrats aidés, afin de répondre à l'insertion de ces publics spécifiques.
- Reconnaissance des tuteurs, au même titre que les maîtres d'apprentissage, en tenant compte des spécificités de l'accompagnement des contrats aidés.

ANNEXES

Annexe 1 : Contribution des employeurs et des organisations syndicales 38
Annexe 2 : Présentation comparée des différents contrats jusqu'en janvier 2018 49

Annexe 3 : Questionnaire du Csfpt sur les emplois aidés dans la fonction publique territoriale 50

Annexe 4 : Historique des contrats aidés 52

Annexe 5 : Extraits de diaporamas 53

- Extrait du diaporama de la commune de Pont Scorff (56) 53
- Extrait du diaporama de La Métropole du Grand Lyon (69) 56
- Extrait du diaporama de l'Eurométropole de Strasbourg (67).....63
- Extrait du diaporama de la ville de Grenoble (38) 64

Annexe 6 : Liste des rapports du CSFPT 67

ANNEXE 1

Annexe 1/1
Contribution des employeurs

L'IMPACT DES CONTRATS AIDES SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

Le présent rapport comble, en partie, un vide. Celui d'une véritable évaluation d'une politique publique pourtant sensible.
Depuis 1984, les collectivités locales et leurs établissements ont toujours répondu présents aux sollicitations, parfois très appuyées de l'État, pour participer à l'effort national de lutte contre le chômage et plus particulièrement faciliter l'insertion professionnelle des jeunes les plus en difficultés.
Malgré quelques dérives, elles ont accueilli, inséré, formé des milliers de jeunes et de personnes éloignées de l'emploi pour leur redonner, au plus près de leurs lieux de vie, de l'espoir, de la dignité, de l'estime de soi et de la foi en l'avenir.
Quand bien même il obéit à l'obligation de synthèse, ce rapport nous dresse une vision transversale des politiques menées depuis plus de trente ans en matière d'insertion professionnelle et sociale pour des catégories bien ciblées de nos concitoyens.
L'approche documentaire complétée par l'exploitation des questionnaires nous renseignent sur la manière dont les collectivités de toutes tailles se sont emparées du sujet. Les contributions et auditions ont apporté des témoignages concrets du vécu sur le terrain relatant les difficultés et les réussites portées par les différents intervenants et démontrant ainsi le rôle primordial des acteurs locaux et leurs capacités d'adaptation.
Les préconisations qui concluent ce rapport sont pragmatiques et de bons sens. Elles permettent un large consensus entre les employeurs et les représentants des personnels qui témoigne de la qualité du dialogue social.
Elles doivent éclairer les décideurs nationaux pour, à l'avenir, imaginer et proposer, dans la concertation, des dispositifs tenant compte des insuffisances constatées et des propositions formulées. Si l'emploi classique reste toujours un objectif à atteindre, il n'en demeure pas moins que les politiques d'emploi et d'insertion professionnelle et sociale des publics les plus fragiles relèveront encore longtemps de dispositifs dérogatoires adaptés. Il en va de la cohésion sociale sur nos territoires. Au regard de l'expérience acquise faisons en sorte collectivement que les nouveaux dispositifs soient les plus efficaces possible.
Les collectivités locales, leurs établissements et le milieu associatif qui maillent le territoire répondront toujours présents quand il s'agit d'aider et de soutenir leurs habitants en situation de précarité. Pour cela, il convient que l'État se montre à l'écoute et respectueux des élus locaux et n'impose plus de dispositifs verrouillés et parachutés qui trop souvent cessent ensuite sans préavis.
Ce fut notamment le cas lors de la suppression brutale des emplois aidés, sans concertation, guidée par une logique comptable, sans mesure d'impact à la fois sur les structures d'accueil et sur les bénéficiaires avec des conséquences financières et humaines déplorables.

Annexe 1/2

CONTRE LA VIOLENCE DE LA PRECARITE, EXIGEONS L'EMPLOI STATUTAIRE !

Contribution CGT auCSFPT

En 2018, la Fédération CGT des services publics a condamné la décision du gouvernement de diminuer de manière drastique les contrats aidés sans aucune perspective de création d'emplois dans le secteur privé comme dans le secteur public. Depuis très longtemps, la CGT dénonce la précarité et l'utilisation abusive faite d'exonérations de cotisations en faveur du patronat et des employeurs publics au détriment de la protection sociale et la sécurité sociale de tous les travailleurs.

PLUS DE 40 ANS DE MAINTIEN DE LA PRECARITE

Pour rappel, la mise en œuvre des contrats aidés remonte à plusieurs décennies. Ces contrats sont conclus dans le cadre de dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi : les ***Travaux d'Utilité Collective*** (TUC), les ***Contrats en Alternance*** (CA), les **Contrats Initiative Emploi** (CIE), les ***Contrat Emplois Solidarité*** (CES), les ***Contrats Emplois Consolidés*** (CEC), les ***"emplois-jeunes",*** les stages de formation rémunérés par l'Etat, les ***Contrats d'Insertion Professionnelle*** (CIC) et dès avril 2009 les " contrats passerelles " du type ***Contrat d'avenir*** ou ***Contrat d'Accompagnement à l'Emploi*** (CAE) et ***Contrat Unique d'Insertion*** (CUI).

Au départ, les premiers contrats aidés ont été créés en octobre 1984, pour les jeunes non diplômés de moins de 21 ans, et pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans considérés comme des " personnes en insertion ". Le but était de les aider à s'insérer dans la vie active, et ainsi de lutter contre le chômage. L'État prenait en charge l'intégralité des salaires.
Depuis plus de 30 ans d'emplois aidés, c'est plutôt le circuit de précarisation par le biais de la «dérégularisation» des contrats de travail, avec l'exonération de cotisations, qui s'est renforcé. Ces contrats sont utilisés de plus en plus par substitution à la création d'emplois publics.
A aucun moment, ces politiques de lutte contre le chômage n'ont été efficaces, bien au contraire. 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 seulement 40% en 1999. Et de 1975 à 2005, le taux de chômage des 15-24 ans est passé de 6% à 23%.
Depuis la création des contrats aidés qui devait être temporaire, ils ont perduré bien que la participation de l'État ait diminué pour atteindre aujourd'hui 35% pour certains et bien que les bénéficiaires de ces contrats se sont élargis de plus en plus (pour les personnes de moins en moins jeunes, de plus en plus qualifiés....).

DES DISPOSITIFS INEFFICACES POUR LUTTER CONTRE LE CHOMAGE DE MASSE

A aucun moment, ces politiques de lutte contre le chômage n'ont été efficaces, bien au contraire. 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 seulement 40% en 1999. Et de 1975 à 2005, le taux de chômage des 15-24 ans est passé de 6% à 23%.
Pour 2017, le gouvernement prévoyait 293 000 contrats aidés contre 459 000 en 2016. La lutte contre le chômage n'est qu'une excuse pour la mise en place de ce type d'emplois, comme le confirme le rapport des sénateurs Dufaut et Magner de février 2018, qui déclare que ces emplois aidés n'avait pas d'autre but que de tronquer les chiffres du chômage. Une chose est sûre : les contrats aidés ne font pas baisser le taux de chômage, bien au contraire. Les derniers chiffres du chômage confirment que, depuis les années 90, les plus fortes hausses du taux de chômage sont au niveau des tranches d'âge concernées par les emplois aidés, c'est à dire les plus jeunes et les plus âgés chercheurs d'emploi.
Il a été évoqué lors des discussions par les représentants des collectivités la pression parfois forte des préfets envers les employeurs publics pour l'embauche en nombre de ces contrats, que ce soit pour les

collectivités elles-mêmes ou pour les associations, ce qui permet de limiter les subventions.

UNE FRAGILISATION DES EMPLOIS PUBLICS

Cela permet en fait aux collectivités territoriales de remplacer les départs de fonctionnaires par des emplois moins coûteux, et cela en gelant ou supprimant les postes concernés très souvent de catégorie C, et ainsi de respecter les consignes des gouvernements quant aux baisses du budget de fonctionnement, tout en continuant à assurer le service public de manière dégradée. D'ailleurs, suite à la décision de l'été 2017 de supprimer un grand nombre de contrats aidés, la population a pu constater que certains services de proximité, en lien direct avec les usagers ont été impactés : la petite enfance, l'enfance (le périscolaire, la restauration municipale), les personnes âgées, et l'entretien des espaces verts ne pouvaient plus fonctionner du fait du trop grand nombre de ce type de contrats dans ces services qui ont été stoppés.

Cela a eu pour conséquence directe une dégradation des missions de service public et donc du service rendu aux usagers, comme par exemple la suppression des temps d'activités périscolaires (TAP) dans certaines collectivités.

La situation est particulièrement grave dans des collectivités d'outre-mer, et surtout celle de la Réunion qui a fait l'objet d'un rapport récent au Conseil supérieur, permet à celle-ci d'assurer les missions à moindre coût, puisque les personnels ne sont pas fonctionnaires et donc ne bénéficient ni des garantis du Statut, ni du régime indemnitaire lié au surcoût de la vie. Ils sont donc maintenus dans la précarité, sans possibilité d'accès à un emploi statutaire en catégorie C. Face aux décisions politiques irresponsables des élus locaux de restreindre depuis plusieurs années, le recrutement d'emploi public statutaire, plusieurs missions de services publics, dont certaines obligatoires ne peuvent plus être assurées. Les premières victimes de cette situation sont bien sûr les populations.

La CGT est opposée au maintien des emplois aidés car il est trop souvent un outil idéologique de gestion de la précarité pour faire croire qu'on va réduire le chômage. Il remet en cause l'égalité de traitement à l'embauche ou dans l'accessibilité à un poste. Depuis de trop nombreuses années, et en prenant le prétexte de la réduction des dépenses publiques et la baisse des ressources des collectivités territoriales (suppression de la taxe professionnelle, réduction drastique de la DGF…), les élus locaux ont usé et abusé des contrats précaires aidés financièrement principalement par l'Etat par rapport au détriment des emplois pérennes de fonctionnaires. Cela constituait à la fois une « main d'œuvre à bon marché » et trop souvent un élément électoraliste.

Pour preuve, les bénéficiaires ne sont que très peu titularisés par recrutement direct par la suite. D'ailleurs, nous n'avons pas pu obtenir de chiffres précis à ce sujet lors des auditions des employeurs publics.
La plupart du temps, les bénéficiaires des emplois aidés sans qualification finissent dans le vivier des contractuels.
Ce ne sont que par des lois comme la loi Sapin, et la loi Sauvadet puis Sauvadet 2 que ces bénéficiaires devenus contractuels ont pu être titularisés, après plusieurs années de précarité. Les bénéficiaires ayant une qualification ont pu passer des concours pour être fonctionnaires stagiaires, pour peu que des postes aient été ouverts dans leurs domaines professionnels et leurs qualifications. Même sur ce point il n'a pas été possible d'obtenir d'éléments concrets.

Il aurait été intéressant de mettre en parallèle l'évolution des emplois aidés au regard de la courbe des emplois statutaires. On aurait alors pu constater que les emplois statutaires sont en baisse constante depuis plusieurs années, et que le fait d'avoir recours aux emplois aidés est un moyen d'assurer le service public à moindre coûts. Selon le bilan sur l'état de la Fonction publique de 2017, les contrats aidés représentent entre 2% et 4,6% des emplois permanents.
Jusqu'à fin 2017, les bénéficiaires des emplois aidés devaient avoir accès à la formation, mais cette obligation n'était pas contraignante, si bien que les bénéficiaires n'avaient pas accès à la formation à la hauteur des possibilités inscrites dans la loi.

Aujourd'hui, avec le contrat Parcours Emploi et Compétences, la formation est obligatoire, l'emploi est moins subventionné par l'État, et temps de travail est réduit, si bien que des employeurs publics ont déjà clairement affirmé qu'ils n'auront pas recours à ce type de contrat trop contraignant et trop coûteux. De fait, le besoin d'insertion des personnes éloignées de l'emploi passe au second plan.
Au regard des besoins des populations, il n'est pas admissible qu'aujourd'hui la Fonction publique territoriale soit composée de 31% de contractuels et la Fonction publique d'environ 4% de contrats aidés. Le statut est une garantie d'évolution professionnelle et une garantie pour la continuité d'un service public égalitaire pour tous les citoyens. Ce n'est pas le cas des emplois contractuels, des contrats et emplois aidés.
La politique d'austérité imposée depuis plusieurs années – l'économie de l'offre – est totalement contraire aux besoins des citoyens privés d'emplois, des fonctionnaires et des retraités comme aux nécessités du développement économique. Les exonérations de cotisations sociales dissuadent les employeurs publics d'augmenter les salaires et encouragent le développement d'emplois à faible niveau de qualification et/ou précaires.
C'est tout le contraire de ce dont aurait besoin l'économie française, c'est-à-dire le développement d'emplois publics, stables qualifiés, et bien rémunérés, pour permettre notamment la construction d'une industrie et de services publics et pour conduire l'économie vers le plein-emploi. C'est indispensable pour remettre le travail au cœur de la société.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Pour la CGT, seule une politique volontariste de créations d'emplois stables, qualifiés et pérennes dans le secteur industriel et dans la Fonction publique, de réduction du temps de travail et d'augmentation des salaires sur la base d'un SMIC à 1800 euros permettra de mettre un terme à l'austérité subie au quotidien par les salariés et à assurer le développement des services publics nécessaires aux citoyens.

La CGT propose pour les contrats aidés existants :

- La prise en charge par l'employeur de la préparation aux concours en dehors du 1% ainsi que la formation des tuteurs ;
- Un plan national de formation et d'insertion dans l'emploi statutaire stable et utilisation des fonds pour créer des emplois de fonctionnaires qualifiés ;
- L'interdiction de recruter des contrats aidés sur des emplois permanents et donc obligation d'être en sur effectif ;
- L'obligation pour l'employeur d'établir un plan d'accueil, de suivi, de tutorat dans sa collectivité en cas d'embauches pour répondre à un besoin d'insertion des personnes dévalorisée par le système capitaliste ;
- Le suivi avec les organisations syndicales du plan d'insertion des agents sous contrats aidés afin de vérifier la mise en œuvre des exigences ci-dessus.

La CGT revendique le développement de l'emploi statutaire stable, qualifié et pérenne :

- L'extinction des dispositifs d'emplois et contrats aidés avec la création d'emplois statutaires et un nouveau plan de titularisation et de déprécarisation ;
- Un SAS permettant aux travailleurs sans qualification d'accéder à l'emploi public avec formation qualifiante et préparation au concours inscrite au plan de formation de la collectivité ;
- La mobilisation des moyens financiers nécessaire au bon fonctionnement des missions publiques des collectivités territoriales dans l'intérêt des usagers ;
- L'instauration des 32 heures pour réduire le chômage et garantir des conditions de travail respectueuses des agents ;
- La suppression des exonérations de cotisations patronales et le CICE ;
- Le déplafonnement des cotisations sociales et patronales ;
- La transformation de la CSG en cotisation salariales et patronale.

Annexe 1/3

Des emplois aidés … mais utiles !

La CFDT se félicite du fait que le CSFPT s'interroge sur l'impact des emplois aidés sur l'emploi public territorial car elle a toujours considéré que l'emploi public est une composante de l'emploi local et que les collectivités locales ont une responsabilité dans l'accompagnement vers l'emploi et l'insertion des jeunes et des plus fragiles. C'est également pourquoi elle demande que l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » soit à la fois appuyée par les pouvoirs publics et évaluée comme promis et avec sérieux.

Les contrats aidés ont bien sûr été utilisés par les gouvernements successifs pour faire baisser les chiffres du chômage. Mais derrière les chiffres il y a des personnes ; parmi elles, certaines ont besoin d'un sas pour renforcer leurs compétences et se former afin d'affronter un marché de l'emploi très concurrentiel (quand toutefois il y a des emplois), d'autres de reprendre confiance pour se mobiliser et sortir de l'exclusion sociale.

La diminution des contrats aidés programmée à l'automne 2017 par le gouvernement répondait à une logique budgétaire et à une volonté affichée de disqualifier des dispositifs antérieurs jugés trop coûteux et pas assez efficaces. Basé sur un diagnostic erroné dû à un manque d'écoute et de considération des acteurs de terrain et des professionnels de l'insertion, cette politique produit d'ores et déjà des effets, notamment sur le secteur associatif.

Une des conséquences pour les collectivités : les associations demandent davantage de subventions, réduisent ou suppriment des activités. Autre conséquence : des collectivités absorbent ces restrictions en recrutant parfois des contractuels, en restreignant les moyens alloués aux services, ou bien elles ne remplissent plus certaines missions d'intérêt social garantes de la cohésion. Qui d'autre, si l'Etat fait défaut, assurera le soutien d'actions à très forte utilité sociale comme la solidarité de proximité, l'accès au sport, aux loisirs, à la culture, la valorisation du patrimoine local, les actions pour la transition énergétique ? Ce sont la confiance dans les institutions publiques et la qualité du service public qui sont impactées.

Sur le volet retour à l'emploi, les études du Ministère du travail l'indiquent : la formation des chômeurs est plus efficace quand elle s'appuie sur un accompagnement personnalisé et une articulation avec une situation de travail. Associer plutôt qu'opposer contrat et formation permet de créer des parcours plus cohérents et plus concrets. Les auditions des professionnels des collectivités (au cours des réunions de la formation spécialisée du CSFPT) ont également montré combien des obstacles en matière de logement, de santé, de manque d'estime de soi devaient être levés pour construire un projet professionnel ou d'insertion. Les collectivités ont développé, en relation avec les acteurs locaux d'insertion, une expertise qu'il faut entendre et reconnaitre. Leur témoignage corrobore les travaux de recherche sur l'insertion : s'inscrire dans la durée et adopter une réflexion globale sur les trajectoires des personnes.

Par ailleurs, les collectivités attendent un soutien du CNFPT pour gérer ces contrats de droit privé et surtout pour délivrer des formations efficientes, qualifiantes et certifiantes. La CFDT a toujours plaidé pour que le CNFPT s'implique pleinement dans la formation

des personnes en contrats aidés et soit réactif et créatif, par exemple en prenant en compte l'âge des personnes, la réticence à des modes d'apprentissage qui renvoient à un échec scolaire. Enfin la CFDT questionne l'établissement de référence de la fonction publique territoriale sur sa politique de développement de la certification. L'appropriation de deux outils pertinents, le CléA ainsi que du CléA numérique, pourrait également bénéficier à l'ensemble des agents territoriaux qui le souhaitent. Pour mémoire le certificat CléA est l'expression concrète et opérationnelle du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » tel que défini suite à l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Certaines collectivités ont usé et abusé des contrats aidés, ce sont certainement les mêmes qui n'ont pas de GPEEC, pas de politique de dialogue social et de ressources humaines dignes de ce nom. Aussi la CFDT se félicite du fait que les employeurs avec les organisations syndicales préconisent la présentation en comité technique et devant l'assemblée délibérante de la politique de recrutement de contrats aidés ainsi que l'obligation d'établir un plan d'accueil, de suivi et de tutorat en cas de recrutement de bénéficiaires de contrats aidés. Elle y ajoute pour sa part la gestion des contrats de service civique (qui vont se développer) et souhaite que cette démarche se généralise à la politique de gestion des ressources humaines pour donner corps à la responsabilité sociale des employeurs. La transparence du recrutement et de la gestion de l'emploi constitue une composante essentielle de la qualité du dialogue social.

Les activités exercées par les employés en contrats aidés, en particulier les emplois jeunes et les emplois d'avenir, avaient permis de développer de nouvelles missions de service public. Gageons que la gestion des contrats aidés, par leur triptyque emploi accompagnement formation, produira des effets induits sur l'accompagnement des parcours professionnels de l'ensemble des agents territoriaux.

Annexe 1/4

Contribution de l'Unsa Territoriaux sur le rapport : « L'impact des contrats aidés sur l'emploi public territorial ».

Au-delà des éléments développés dans le présent rapport relatif à l'impact des contrats aidés sur l'emploi public territorial, l'UNSA TERRITORIAUX souhaite apporter la contribution suivante :

I – Les contrats aidés contribuent au développement de l'offre publique et au dynamisme de nos territoires :

Destinés à favoriser l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi, les « contrats aidés » sont devenus en 40 ans l'instrument essentiel des politiques actives de l'emploi.

Afin de répondre et développer la diversité et la qualité de l'offre publique, les employeurs publics et associations ont su trouver dans les emplois aidés, les marges de manœuvre dont ils avaient besoin pour répondre aux demandes grandissantes des administrés, tout en essayant de respecter la finalité assignée par le législateur à savoir « favoriser l'accès à l'emploi de personnes qui en sont particulièrement éloignées ».

Les contrats aidés ont rapidement permis de créer du dynamisme, de nouveaux services au plus près des préoccupations des administrés, tels que l'accueil périscolaire dans le cadre des TAP (temps d'accueil périscolaire). Ils ont permis l'accompagnement des personnes en situation de handicap par l'employabilité ou la création de lien social, et contribué au développement d'activités culturelles et sportives au sein même de nos collectivités.

Support de nombreux projets, les contrats aidés ont mis en avant la nécessité de renforcer les liens de cohésion et de solidarité de proximité, tout en développant le rôle moteur des collectivités territoriales en termes de « mobilité sociale », quand celles-ci n'en abusaient pas.

En 2017, en répondant à une logique budgétaire, le gouvernement a fragilisé l'action sociale de proximité, la qualité et la quantité, voire la suppression de services rendus et renvoyer sur les bancs de Pôle Emploi, des bénéficiaires qui s'investissaient dans un plan de reconstruction et d'insertion professionnelle.

L'UNSA revendique un service public de proximité, jouant son rôle d'ascenseur social, tout en développant les compétences des bénéficiaires des emplois aidés. Le nouveau dispositif, Parcours Emploi et Compétences -à ce jour- n'arrive pas à trouver sa place dans le paysage territorial. Le manque d'explications et la complexité de mise en œuvre ne permettent pas dans l'immédiat un développement d'ampleur sur le territoire national de ce type de contrat.

La réussite d'un tel dispositif demande un soutien du CNFPT et des centres de gestion en termes de formation et une reconnaissance concrète des accompagnateurs. Le coût de ces « contrats aidés d'insertion » et les rémunérations des personnes éloignées de l'emploi doivent être fixés afin de permettre à tous de bénéficier des prestations de qualité.

II – Les contrats aidés contribuent à l'insertion sociale par l'employabilité :

Le législateur a précisé que l'objectif principal des contrats aidés consistait en l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Des jeunes, seniors, personnes en situation de handicap ayant bénéficié de ces contrats aidés ont pour la plupart pu retrouver confiance en eux, acquérir de nouvelles compétences, retrouver du lien social…

Pour l'UNSA TERRITORIAUX, utilisé à bon escient par les collectivités territoriales, le contrat aidé était une réponse adaptée à la création par l'emploi de lien et d'insertion de proximité, même si la précarisation était toujours présente faute de rémunération proche du SMIC.

L'UNSA s'inquiète de la future prise en charge des décrocheurs scolaires qui n'ont pas le profil pour suivre un apprentissage professionnel, les seniors hors dispositifs et les

personnes en grande difficulté sociale si le lien territorial de proximité n'est plus actionné ?
Les contrats aidés ont contribué à l'insertion de nombreuses personnes et ce dispositif a prouvé son efficacité au plus haut point lorsqu'il ne s'appuie pas uniquement sur des contraintes budgétaires, réduit à une simple aide -qui ne prend pas en compte l'accompagnement social- qui devrait être allouée aux bénéficiaires. Un retour à l'emploi c'est aussi une meilleure estime de soi et la volonté de s'élever par ses propres moyens…
Ce qui au départ apparait comme une charge budgétaire peut devenir un investissement rentable à long terme !

III – Les contrats aidés ont contribué au développement des compétences par la formation :

Les différentes auditions ont pu démontrer que les bénéficiaires des contrats aidés qui ont suivi des formations, ont développé de nouvelles compétences qui leur ont permis de mieux s'intégrer dans les dispositifs de retour à un emploi pérenne.
Compte tenu des statistiques reçues, l'UNSA TERRITORIAUX ne peut que déplorer le manque de temps qui a été octroyé aux bénéficiaires de ces contrats aidés pour la formation, mais aussi l'absence de reconnaissance du travail d'accompagnateur.
Le développement des compétences des contrats aidés au sein des collectivités est une richesse tant pour les agents que pour les bénéficiaires. Mais l'insertion passe également par l'apprentissage, la découverte de nouvelles données. Réduire la formation à sa plus simple expression est une dérive à corriger. A l'inverse, renforcer ce pôle formation dans les futurs dispositifs avec les financements adaptés est une nécessité.
On peut donc constater, et le rapport le démontre, que les contrats aidés ont su trouver leur place dans le paysage des collectivités territoriales. Si certaines collectivités ont abusé de ce type de contrat, d'autres ont parfaitement joué le jeu de l'insertion et ont permis de rendre ce dispositif attrayant.
La logique budgétaire voulue en 2017 par le gouvernement et les nouvelles orientations en matière d'apprentissage, de développement du service civique n'auront pas les mêmes impacts et ne toucheront pas les mêmes publics. Pour l'UNSA TERRITORIAUX les contrats aidés permettaient à leur échelle d'extraire de leurs difficultés sociales un certain nombre de personnes. Nous craignons que la diminution des budgets alloués à la prise en charge de ce dispositif ne renvoie à la précarité le public socialement fragile ciblé par ces contrats aidés.

Annexe 1/5

Contribution de la FA-FPT au rapport portant sur « L'impact des contrats aidés sur l'emploi public territorial »

Le 6 septembre 2017, à la suite de la décision du gouvernement de remettre en cause le principe des emplois aidés au sein de la Fonction publique sans s'appuyer sur une évaluation qualitative objective, la **FA-FPT** adressait un courrier à Monsieur le Président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) par lequel elle sollicitait l'avis du Bureau du CSFPT pour l'ouverture d'un travail d'évaluation en auto-saisine sur la place des emplois aidés au sein du versant territorial.
Cette lettre est jointe à la présente contribution.

Après que le Bureau se soit positionné favorablement sur cette proposition, les Formations spécialisées n° 1 et n° 5 (présidée par la **FA-FPT**) ont été mandatées pour mener à bien ces travaux.

Comme le pressentait la **FA-FPT**, ce rapport fait la démonstration que le dispositif des contrats aidés a permis à des collectivités territoriales de jouer pleinement leur rôle en matière d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi.

Que ce soit au travers des réponses au questionnaire adressé par le CSFPT ou dans le cadre des contributions exprimées lors des auditions, les collectivités ou établissements publics qui ont accepté de répondre aux sollicitations de l'inter FS 1 et 5 ont témoigné de la pertinence du dispositif mis en place en matière d'accompagnement vers un emploi pérenne des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Pour la **FA-FPT**, si l'ensemble du dispositif des contrats aidés ne doit en aucune façon se substituer au recrutement d'agentes ou d'agents public.que.s sur des emplois permanents, le rôle social des employeurs publics territoriaux en matière d'accompagnement vers l'emploi s'inscrit pleinement dans une démarche de solidarité au sein même de la société civile.

Aussi, la **FA-FPT** s'associe pleinement aux conclusions et préconisations du présent rapport et soutient l'idée d'un redéploiement de ce dispositif, ou d'un dispositif similaire, intégrant une réelle démarche intégrée associant tous les acteurs concernés par la prise en compte des publics éloignés de l'emploi, et ce quelles que soient les raisons de cet éloignement (âge, manque de qualification, situation de précarité sociale notamment).

Alors que le Premier ministre vient de confier à Messieurs Arnaud Le Belenet et Jacques Savatier une mission portant sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales en s'appuyant notamment sur les rôles et missions du CNFPT et des centres de gestion, la **FA-FPT** considère que ces deux organismes ainsi que le CSFPT, grâce à son expertise sur l'ensemble des sujets qui concernent la Fonction publique territoriale, ont vocation à s'engager avec force dans l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi vers un emploi pérenne, éléments incontournable de lutte contre la précarité.

Au moment où notre pays reste confronté à un taux de chômage proche de 10 % de la population active, taux pouvant atteindre plus de 28 % chez les jeunes et presque 50 % chez les 55-64 ans selon les régions, la **FA-FPT** milite pour la mise en place d'une politique volontariste visant à offrir une formation adaptée, et in fine un emploi pérenne, y compris au sein de la Fonction publique, avec de réelles possibilités de déroulement de carrière telles que prévues par le statut.

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Le Président fédéral
N/Réf. 2017/072
bruno.collignon@fafpt.org

Paris, le 6 septembre 2017

Monsieur le Président, Cher Philippe,

Le 5 juillet dernier, le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale -CSFPT- s'est positionné, au travers d'un vœu unanime, dans l'objectif d'exprimer au gouvernement son profond désaccord quant à la méthode utilisée pour remettre en cause le principe d'organisation de la semaine scolaire.

L'absence de concertation et d'évaluation préalable à cette décision unilatérale prise par le gouvernement était à l'origine de la position unitaire des membres du CSFPT.

La **FA-FPT** constate avec regret que la même approche a été retenue au cours de l'été pour ce qui concerne les emplois aidés.
Dans un communiqué en date du 31 août, la **FA-FPT** s'est exprimée sur ce sujet en ces termes : « ... les annonces récentes sur les emplois aidés viennent compléter cette liste en déstabilisant une organisation certes imparfaite, mais qui méritait a minima une étude précise en termes de conséquences. Dans le secteur non marchand (Fonction publique, associations ...), ce sont plus de 300.000 contrats, qui bien évidemment ne remplissent pas tous les conditions d'accompagnement vers un emploi pérenne initialement prévues, mais qui auraient dû faire l'objet d'une évaluation objective.
Combien de personnes se sont d'ores et déjà vu signifier que l'espoir qu'elles fondaient dans l'obtention d'un contrat aidé pour la rentrée n'était plus d'actualité ? »

La **FA-FPT** sollicite ce jour le Bureau du CSFPT pour que s'ouvre au sein de notre institution un travail d'évaluation en auto-saisine sur la place des emplois aidés au sein du versant territorial.

Sans préjuger du contenu de ce travail, il apparaît indispensable pour la **FA-FPT** d'appréhender ce sujet avec la plus grande objectivité afin de tirer tous les enseignements de ce dispositif sans céder aux tentations démagogiques et aux prises de position parfois caricaturales qui se sont exprimées ces dernières semaines.

Monsieur Philippe LAURENT
Président du Conseil supérieur
de la Fonction publique territoriale
7 rue de Surène
75008 PARIS

FÉDÉRATION AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS
96, rue Blanche - 75009 PARIS - 01 42 80 22 22
E-mail: secretariat@fafpt.org - Site Internet : http://www.fafpt.org
Affiliée à la FA-FP

La situation des personnes directement concernées par les emplois aidés mérite de notre point de vue d'être regardée avec une attention particulière, loin des querelles partisanes.

Pour la **FA-FPT**, le CSFPT dispose de l'expertise et de la légitimité nécessaires pour mener cette évaluation.

Certains de l'intérêt que vous porterez à notre demande, soyez assuré, Monsieur le Président, de nos sentiments les plus respectueux. et les plus cordiaux.

Bruno COLLIGNON

ANNEXE 2

PRESENTATION COMPAREE DES DIFFERENTS CONTRATS JUSQU'EN JANVIER 2018

	CUI		Emploi d'avenir	
	CIE	**CAE**	**Marchand**	**Non marchand**
Employeurs éligibles	Tout employeur du secteur marchand, hors particulier employeur, établissements ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche.	Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, établissements publics d'enseignement, organismes privés à but non lucratif…	Selon identification des secteurs prioritaires au niveau régional	Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, organismes privés à but non lucratif…
Publics éligibles	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Des priorités sont définies au niveau national, mais la définition des critères est régionale.		Jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) - S'ils ne détiennent aucun diplôme ; - S'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau V (BEP ou CAP), et ont recherché un emploi pendant 6 mois au minimum au cours des 12 derniers mois ; - S'ils ont au plus un niveau bac +3, et ont recherché un emploi pendant 12 mois au minimum au cours des 18 derniers mois et résident dans une zone prioritaire (QPV, ZUS, ou DOM), les ZRR ayant été supprimées.	
Durée du contrat	CDI ou CDD de 6 à 24 mois		CDI ou CDD de 12 à 36 mois	
	Prolongation possible dans la limite de 2 ans, ou de 5 ans, pour les plus de 50 ans, les allocataires d'un minimum social et les travailleurs handicapés. Prolongation possible pour permettre l'achèvement d'une action de formation prévue au titre de l'aide allouée.		Prolongation possible dans la limite de 3 ans.	
Durée hebdomadaire	De 20 à 35 heures		35 heures	
		Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures.	Dérogation possible lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, sans être inférieure à un mi-temps.	
Prise en charge de l'État	Taux de prise en charge définis par arrêtés du préfet de région en fonction de certaines caractéristiques des employeurs et des salariés. Un complément est versé par les conseils généraux pour les allocataires du RSA.		35 % du Smic horaire	75 % du Smic horaire
	Taux maximum de 47 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures. En 2016, taux moyen de 30,7 % préconisé par les circulaires. 45 % pour les CIE-starter.	Taux maximum de 95 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures. En 2016, taux moyen de 70 % préconisé dans les circulaires.	47 % pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et les entreprises d'insertion.	
Autres avantages sociaux et fiscaux	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allégements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allégements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.

Source : note DARES – RESULTATS - novembre 2017 n°076

ANNEXE 3

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

QUESTIONNAIRE SUR LES EMPLOIS AIDES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

COLLECTIVITE TERRITORIALE OU ÉTABLISSEMENT PUBLIC
(merci d'indiquer le département)
.....

NOM, QUALITÉ ET COORDONNEES DE LA PERSONNE
AYANT REMPLI LE QUESTIONNAIRE :
.....
☎ ..... @ :.....

1. Nombre d'contrats aidés dans votre collectivité ou établissement **au 1er janvier 2018** (personnes physiques) ?
…. ….

EMPLOIS D'AVENIR : … …..

CONTRATS CUI – CAE : …. …..

2. Nombre d'contrats aidés dans votre collectivité ou établissement accueillis depuis janvier 2012 ?

Services de la collectivité : ……. ….
Services communautaires : ……. ….
CCAS : ……. ….
CAISSE DES ECOLES : ……. ….
Autres : ……. ….
TOTAL : ……. ….

3. Pouvez-vous préciser l'affectation au 1er JANVIER 2018 de ces bénéficiaires dans les principaux services ?

SERVICES	1 contrat CUI-CAE	2 CONTRAT D'AVENIR	3 = 1 + 2 TOTAL EN EFFECTIFS PHYSIQUES
AUTRES			
TOTAL			

4. Quel est le temps de travail moyen pour les bénéficiaires :
D'un contrat d'avenir : ……. ….
D'un contrat CUI – CAE : ……. ….

5. Selon vous, quel a été le motif prioritaire de l'accueil d'contrats aidés dans votre collectivité ?
……

6. Avez-vous recruté des bénéficiaires de ces dispositifs dans les services de votre collectivité à l'issue de leur contrat ?
❑ OUI ❑ NON

En effectifs physiques

Par année	Nombre total de personnes recrutées dans la collectivité **(1)**	dont emplois d'avenir	dont CUI-CAE	Pour les EA et CUI- CAE Recrutement ou période de stage par catégorie		
				A	B	C

2012						
2013						
2014						
2015						
2016						
2017						
2018						

(1) Pour tous les recrutements effectués par la collectivité

7. Certains bénéficiaires d'un emploi aidé ont-ils passé un concours d'accès à la fonction publique territoriale ? Si oui, le(s)quel(s) ?

……

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

8. Au cours de la durée totale du contrat, quel est ou était le dispositif général de formation mis en place et avec quels partenaires ? Avec quels objectifs ?

Pour les Emplois d'avenir :

……

Pour les CUI-CAE :

……

9. Quelle est ou était la durée moyenne des formations par an suivies par les bénéficiaires ?

Emplois d'avenir : ……. ….

CUI-CAE : ……. ….

10. Votre collectivité a-t-elle mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement des bénéficiaires de ces contrats ?

……

11. Y a-t- il eut un suivi du devenir des bénéficiaires de ces contrats aidés, après la fin de leur contrat ? Avez-vous été sollicités par le (les) prescripteur (s) (Pôle emploi et/ou mission locale ? ou autres)

……

12. Quel bilan qualitatif faîtes-vous de ces dispositifs dans votre collectivité depuis les premiers recrutements d'contrats aidés?

……

13. Ces dispositifs ont-ils, selon vous, contribué à faciliter le retour de leurs bénéficiaires vers l'emploi ou vers une formation qualifiante ou certifiante ?

……

14. Quelles sont, selon vous, les principales limites de ces dispositifs ?

……

15. Depuis la parution de la circulaire interministérielle du 11 janvier 2018, avez-vous engagé des démarches pour accueillir des personnes pouvant bénéficier d'un Parcours Emploi Compétences ? Si oui, selon quels critères tels que précisés dans la circulaire ?

……

16. En vous remerciant du temps que vous avez consacré à ce questionnaire, seriez-vous disposé(e), le cas échéant, à répondre à une invitation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour être auditionné(e) sur ce sujet ?

❑ OUI ❑ NON

Nous vous remercions de votre participation.

ANNEXE N°4

HISTORIQUE DES CONTRATS AIDES

1984
Création des contrats d'utilité collective (T.U.C) Décret n° 84-919 du 16 octobre 1984 portant application du livre IX du code du travail aux travaux d'utilité collective.

1990 – 2005
Création du ***contrat emploi solidarité C.E.S),*** ce dispositif a été supprimé par la loi du 18 janvier 2005.

1997 – 2002
Création ***des contrats emplois jeunes (C.E.J).***

2005
Loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale : ***création du Contrat d'accompagnement dans l'emploi*** (C.A.E).

1er mai 2005 – 1er janvier 2010
Création du ***contrat d'avenir***, pour les allocataires de minimas sociaux.

1er janvier 2010
Création du contrat unique d'insertion par la loi n°2008-1249 du 1 er décembre 2008 généralisant le revenu minimum de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, il est entré en vigueur au 1 er janvier 2010 en métropole et le 1 er janvier 2011 dans les départements d'outre-mer.
Remplacement du C.A.E par le contrat unique d'insertion (C.U.I) et le CUI-CAE (contrat accompagnement dans l'emploi).

2012
Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création ***des emplois d'avenir*** et décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012, ce décret précise les critères d'éligibilité à l'emploi d'avenir des jeunes et des employeurs, le mode de fixation de l'aide à l'employeur et le contrôle de ses obligations en matière de formation du salarié.

1er janvier 2018
Création du ***Parcours Emploi Compétences***, entré en vigueur le 16 janvier 2018.
- Référence : CIRCULAIRE N° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi [11]

[11] http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/02/cir_42983.pdf

ANNEXE 5

Annexe 5/1
Extrait du diaporama de la commune de PONT SCORFF (MORBIHAN)

I – LES CONTRATS AIDÉS ET LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES :

La commune de PONT-SCORFF, commune du Morbihan de 3 806 habitants, labellisée « Ville et métiers d'art », se situe à 10 minutes de la 4ème ville bretonne, LORIENT.
PONT-SCORFF a bâti sa réputation sur la culture (art contemporain, théâtre…) et l'artisanat d'art grâce à la créativité et au savoir-faire traditionnel des artisans installés au cœur de la cité scorvipontaine.
La commune de PONT-SCORFF emploie aujourd'hui 42 agents.

A. Bilan des contrats aidés pour la commune de PONT-SCORFF :

Dès leur création, la commune de PONT-SCORFF a eu recours aux contrats aidés. En particulier, ce sont



20 agents qui ont exercé, exercent encore et exerceront au sein des services communaux entre 2013 et 2020 (terme du dernier contrat), dont 8 d'entre eux aux Services techniques, sous la forme de Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (11 agents en CAE, soit 55 %) et d'Emplois d'Avenir (9 agents, soit 45 %) répartis comme suit : 60 % d'hommes, 40 % de femmes.
Il faut toutefois relever que tous les services de la commune ont eu l'occasion d'accueillir et former des contrats aidés (services administratifs, services techniques, service culturel, service entretien, service enfance-jeunesse, service scolaire).
Les profils des agents recrutés sont très divers : travailleurs handicapés (15 %), jeunes en recherche d'emploi (75 %), demandeurs d'emploi de + de 50 ans (10 %).
Sur 20 agents recrutés en contrats aidés, 6 d'entre eux ont été nommés stagiaires de la collectivité et 2 autres le seront en 2019 et 2020 à l'issue de leurs contrats, ce qui représente 40 % d'emplois aidés titularisés.
La commune de PONT-SCORFF n'a donc pas profité d'un « effet d'aubaine », critique souvent avancée à l'encontre de ceux qui ont eu recours à ce dispositif.
Cf. infra (tableau récapitulatif des CAE et emplois d'avenir.

B. Avantages des contrats aidés pour les collectivités territoriales :

Le 1er avantage que représentent les contrats aidés est sans aucun doute leur coût réduit, même si l'avantage financier doit être relativisé *(Cf. infra C – 3).*
Ce type de contrat permet en 2nd lieu de « tester » les personnes recrutées en contrats aidés, sur une longue période, avant une éventuelle titularisation.
Enfin, la collectivité a l'opportunité de contribuer à la réinsertion de personnes en difficultés.

C. Bilan contrasté : les difficultés rencontrées :

Les principales difficultés rencontrées portent sur le suivi des bénéficiaires des contrats aidés par leurs référents et l'accompagnement des collectivités (1), sur l'élaboration d'un plan de formation adapté et respecté (2) ainsi que sur le coût réel de ces contrats pour les employeurs (3).

1) Un manque de suivi des CAE et emplois d'avenir et d'accompagnement des collectivités :

L'une des critiques formulées à l'encontre de l'ancien dispositif résidait dans le « manque de formations suivies par les bénéficiaires » *(Article de la Tribune – 28 novembre 2017),* or les référents de Pôle Emploi et de la Mission Locale n'assuraient que peu de suivi auprès de leurs contrats aidés. Ainsi, en 2016 et 2017, seuls 2 rdv annuels étaient organisés : au début et à la fin du contrat. A noter qu'au terme de l'un des derniers contrats CAE (novembre 2017) avant la transformation de ce contrat en « Parcours Emploi Compétences » (PEC), aucun entretien de fin de contrat n'a été réalisé. Or, il eut été opportun que le

prescripteur informe la collectivité tant sur les nouvelles dispositions adoptées par l'Etat que sur les obligations mises à sa charge.
Il résulte de cet état de fait un manque évident d'accompagnement des prescripteurs au profit des collectivités qui ne se sont pas forcément assurées que le nombre d'heures de formation était respecté, même si, il est vrai, cette obligation leur incombe.
Pour preuve, peu, voire aucun contrôle n'était réalisé jusqu'en 2014. La commune de PONT-SCORFF était alors considérée comme une « mauvaise élève ». A partir de 2014 – 2015, les contrôles se sont renforcés, mais uniquement en fin de contrat, sans que les bénéficiaires soient pour autant mieux suivis tout au long de l'année. Plus attentive aux obligations lui incombant, la commune de PONT-SCORFF devient dès lors un « élève modèle ».

2) Les difficultés rencontrées en matière de formations :

Un constat s'impose : l'obligation de formation n'était et n'est toujours pas toujours adaptée à la situation.
Ainsi, un CAE de plus de 50 ans, proche de la retraite, se voyait imposer 150 heures de formation. Si l'idée de favoriser les + de 50 ans est louable, encore faut-il que des outils et des modalités adaptées soient mis en place pour les aider dans leur intégration au sein des collectivités.
Par ailleurs, le contrat CAE prévoyait le développement de nouvelles compétences alors même que les bénéficiaires souhaitaient souvent rester dans leur « zone de confort ». C'est d'ailleurs souvent en raison d'expériences dans un domaine particulier que leur candidature était retenue par la collectivité. La question se posait avec moins d'acuité pour les emplois d'avenir.
Enfin, les plans de formation élaborés en début de contrat ont souvent été faussés. En effet, les collectivités inscrivaient, et inscrivent encore, les CAE et emplois d'avenir en formations dispensées par le CNFPT dont la politique consiste, a priori, à privilégier les titulaires – stagiaires. La commune de PONT-SCORFF a souvent fait face à des refus de la part du CNFPT ou à des annulations de formations faute de participants. Or, les formations du CNFPT s'avèrent non seulement adaptées, mais également importantes pour une future titularisation de ces contrats aidés.
En revanche, le CNFPT avait mis en place des formations spéciales à destination des emplois d'avenir afin de leur faire découvrir l'environnement territorial, formations très appréciées des bénéficiaires de ces contrats et qui ont progressivement disparu.

3) Le coût final des contrats aidés pour les collectivités territoriales :

Le coût d'un contrat aidé (CAE ou emploi d'avenir) est loin de se limiter à la simple rémunération. A cette dernière, il faut y ajouter le coût des formations, les frais de déplacement et d'hébergement, ce qui n'est pas toujours neutre, mais également les coûts annexes, tels que le temps consacré par la responsable de formation (recherches de formations, entretiens avec le prescripteur et l'agent concerné, l'élaboration du plan de formation...) et par le tuteur à la formation du tutoré, ainsi que le travail du service comptabilité (déclarations sylaé…). Sans compter l'absence de l'agent en contrat aidé qui génère une perte pour les collectivités qui travaillent à flux tendu, faute d'avoir les moyens financiers de palier ce type d'absence par un remplacement systématique dans le cadre d'un contrat à durée déterminée – *Cf. Annexe n° 2.*
Le budget formation très faible pour la commune de PONT-SCORFF avant 2014 a augmenté de manière exponentielle au fil des années et s'est trouvé multiplié par 4.

Ex : Agent en contrat CAE pour une quotité de travail de 30h du 1er juin 2016 au 31 mai 2017.

	Rémunération	Participation Etat	Coût collectivité *	Frais divers (pédagogiques, déplacements…) *	Coûts annexes *	Coût final collectivité
2016	8 799.70 €	7 039.76 €	1 759.94 €	1 547.64 €	2 636.02 €	7 212.40 €
2017	6 344.00 €	5 075.20 €	1 268.80 €			
COÛT ANNUEL	**15 143.70 €**	**12 114.96 €**	**3 028.74 €**	**1 547.64 €**	**2 636.02 €**	**7 212.40 €**
COÛT MENSUEL	**1 261.97 €**	**1 009.58 €**	**252.39 €**	**128.97 €**	**219.67 €**	**601.03 €**

Participation de l'Etat 2016 : 80 %
Participation de l'Etat 2017 : 70 %
Pour un contrat à 35h, le coût pour la collectivité serait donc (tous frais compris) de : **701.20 € / mois, soit 8 414.40 € / an**

COÛTS ANNEXES D'UN CONTRAT AIDÉ POUR LA COLLECTIVITÉ

Indépendamment des frais pédagogiques, de déplacements et d'hébergements générés par le recours aux contrats aidés, d'autres frais annexes doivent être pris en considération. C'est notamment le cas du temps passés par les agents de la collectivité pour la gestion de ces contrats (responsable formation, tuteur, responsable comptabilité) ou encore du coût que représente l'absence de l'agent pour la collectivité lorsque ce dernier se rend en formation.
Il s'agit là d'obligations incombant à la collectivité dont elle ne peut faire l'économie.

I – COÛT DE LA GESTION D'UN CONTRAT AIDÉ :

Responsable formation (Catégorie A) :

TÂCHES	TEMPS ESTIME	COÛT 26.98 € / h
Entretien de recrutement	1 h	26.98 €
1er entretien de signature de la convention tripartite	1 h	26.98 €
Entretien de préparation du plan de formation avec l'agent	1 h	26.98 €
Recherche de formations	2 h	53.96 €
Demandes de devis et consultation des organismes de formation	2 h	53.96 €
Elaboration du plan de formation en concertation avec l'agent	3 h	80.94 €
Entretiens « bilan » des formations	2 h	53.96 €
2ème entretien de fin de contrat avec le prescripteur	1 h	26.98 €
TOTAL	**13 heures**	**350.74 €**

Tuteur en charge de l'accompagnement du tutoré (Catégorie C) :

TÂCHES	TEMPS ESTIME	COÛT 21.54 € / h
Formation personnalisée de l'agent	90 h	1 938.60 €
TOTAL	**90 heures**	**1 938.60 €**

** 2 h / semaine sur 45 semaine*

Responsable comptabilité (Catégorie C) :

TÂCHES	TEMPS ESTIME	COÛT 17.13 € / h
Gestion comptable du dossier (déclarations sylaé…)	5 h	85.65 €
TOTAL	**5 heures**	**85.65 €**

II – COÛT DE L'ABSENCE D'UN AGENT EN CONTRAT AIDÉ :

Ex. d'un CAE en contrat du 1er juin 2016 au 31 mai 2017

TÂCHES	DURÉE DE L'ABSENCE	COÛT 3.39 € / h
Participation aux formations	77 h	261.03 €
TOTAL	**77 heures**	**261.03 €**

Soit des coûts annexes annuels estimés à **2 636.02 €**.

Annexe 5/2
Extrait du diaporama de LA METROPOLE DU GRAND LYON (69)

Typologie des emplois

- agents d'entretien polyvalents en collège : 47 %
- agents polyvalents de surveillance (musée) : 12%
- agents de médiation et d'accueil dans les Maisons de la Métropole (MDM) : 10 %
- secrétariat commissions locales d'insertion (CLI) ou agents administratifs polyvalents : 12 %
- conducteurs enfance : 6 %
- jardiniers, blanchisseurs, magasiniers : 13 %

La Métropole souhaite diversifier ses recrutements sur des métiers et périmètres qui recrutent (métiers urbains, mécanicien, serrurier) afin d'ouvrir plus de perspectives à ses salariés en contrat aidé.

GRANDLYON
la métropole

Modalités de gestion

- Centralisation de la gestion au sein de la DRH qui valide l'opportunité du recours à un salarié en contrat aidé (vérification des conditions d'accueil notamment)

- Transmission de l'offre à Pôle Emploi qui positionne des candidats au regard des conditions d'éligibilité soit les personnes les plus éloignées de l'emploi (bénéficiaires du rSa)

- Présélection des candidats par l'unité insertion et proposition aux services demandeurs

GRANDLYON
la métropole

Modalités liées au contrat de travail

- Des contrats d'une durée d'1 an depuis la mise en place du parcours emploi compétences renouvelables dans la limite de 2 ans ou de 5 ans pour les personnes de + de 50 ans ou ayant une reconnaissance travailleur handicapé
- Des contrats de 26 heures (annualisation pour les agents qui travaillent au sein des collèges => 30 h par semaine avec un système de récupération sur les périodes de vacances scolaires)

GRANDLYON
la métropole

1 - Renforcement de l'accompagnement

- 2 coordinateurs/référents en charge de l'accompagnement qui prennent en charge un portefeuille
- Des tuteurs et services engagés et investis qui favorisent l'intégration du salarié
- Balisage du parcours avec des rencontres régulières avec le salarié mais aussi en présence du tuteur quand c'est nécessaire
- Organisation d'un RDV fin de parcours avec le coordinateur/référent
- Mise en place d'outils :
  - une procédure qui définit les étapes du contrat
  - une fiche d'évaluation avant renouvellement de contrat qui permet de solliciter un entretien en présence du référent, du tuteur et du salarié si nécessaire
  - un guide des contrats aidés (en cours de réalisation)

GRANDLYON
la métropole

2 - Mise en place d'actions de formation

- Développement de l'offre de formation à destination de ces salariés :
  - à la prise de poste, avec des formations « métier »
  - au cours du contrat, en fonction du projet professionnel du salarié
  - un travail engagé sur les formations d'alphabétisation et remise à niveau
- Mise en place d'ateliers d'aide à la recherche d'emploi
- Travail sur les stages d'immersion en interne et en externe en fonction du projet du salarié
- Offre de formation sur la bureautique et préparation aux tests de niveau pour le recrutement d'adjoints administratif (process de recrutement interne Métropole)

GRANDLYON
la métropole

Les difficultés liées au dispositif

- la mobilisation vers le retour à l'emploi est souvent difficile
- la mise en place de certaines formations peut être longue pour les établissements publics ou collectivités (respect des procédures de marchés publics et des délais)
- des freins liés à l'illétrisme qui retardent la mise en place de formation de développement de compétences
- des salariés qui ne souhaitent pas faire de formations
- des problématiques qui se conjuguent (logement, santé, famille…) et qui nécessitent de stabiliser une situation avant d'envisager une formation ou la construction du projet professionnel

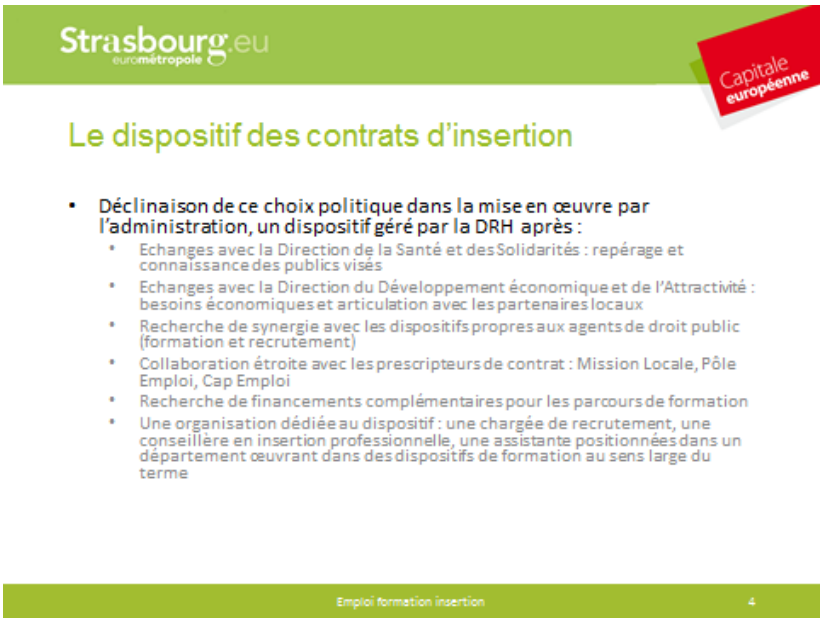
GRANDLYON
la métropole

6 - Évaluation du dispositif : la formation

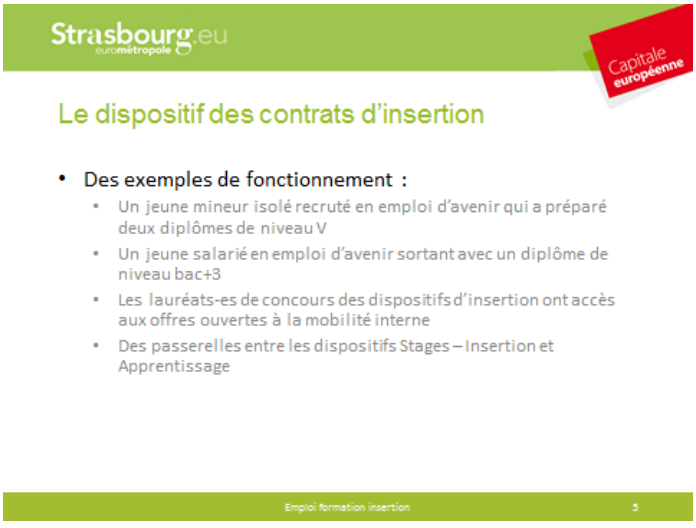
	2016	2017	2018 (au 01/09/2018)
Formations réalisées	182	296	176
Nombre de personnes concernées	106	140	93
Total de jour de formation	233	664	401
Moyenne de jour de formation par personne	1,3	4,75	4,3

GRANDLYON la métropole

Annexe 5/3
Extrait du diaporama de l'EUROMETROPOLE DE STRASBOURG







Annexe 5/4
Extrait du diaporama DE LA VILLE DE GRENOBLE (38)

Emploi d'avenir

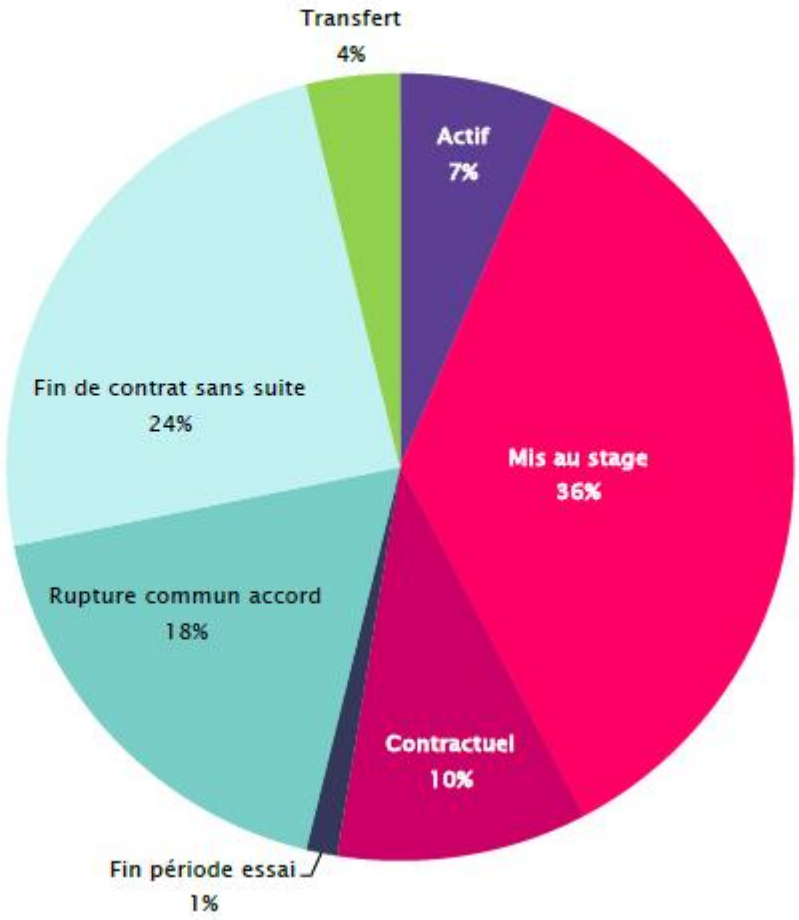
- 36 personnes ont trouvé un emploi (permanent ou contractuel) à l'issue de leur contrat dans nos services, soit **46% des emplois d'avenir**
  Dont **26 personnes titularisées** + 2 mises au stage non abouties
- 8 personnes recrutées contractuels, dont 5 encore en cours –> certains sont sur postes vacants et attendent leur naturalisation pour être mis au stage
- Sur 19 contrats terminés (soit 24% du total) :
  - 11 ont abouti suite à la décision de l'agent (déménagement, reprise d'études, recrutement en CDI à l'externe, etc ...)
  - 10 n'ont pas été sollicités à nouveau par nos services (bilan non satisfaisant, pas d'opportunité correspondant à la ville de Grenoble, etc ...)
- Parmi les 14 ruptures conventionnelles :
  - 5 le furent à l'initiative de l'agent
  - 5 à celle de l'employeur
  - 4 à l'initiative des deux parties



01/03/2018 3

Emploi d'avenir

Issue des contrats emplois d'avenir



CAE

Contrats d'insertion (24h/semaine), 6 mois renouvelable 1 fois

- 3 agents en contrat en 2017, entrés en 2016
- Renouvellement de 6 mois pour chacun, soit 1 an de contrat pour chaque agent
- Service Propreté Urbaine

➲ 1 agent recruté contractuel à l'issue de son CAE

ANNEXE 6

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003

2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004

3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
   Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 07/07/2004

4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004

5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004

6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004

7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005

8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005

9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
   Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005

10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006

11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 25/10/2006

12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Serge BECUWE - 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 - Séance plénière du 28/11/2007

15. **"FILIERE CULTURELLE"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008

16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 2/07/2008

17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
    Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
    Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010

23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - 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 - 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 – séance plénière 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 /05/2016

34. **« LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016

35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES »** - ATSEM
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017

36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1er /03/2017

37. **« LA PSC –** L**ES 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 /03/2017

38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

39. **« REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT»**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017

40. « RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION»
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4 /07/018

41. « FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE»
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26 /09/018

42. « ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

NOTE DE PROBLEMATIQUE

Une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi

Séance Plénière du 28 novembre 2018

Rapporteur : **Didier PIROT**
Coordonnateur du groupe de travail : **Eric CONEIM**

Note de problématique relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale

Sommaire

INTRODUCTION **4**

I – La législation existante **6**

1 – Un cadre législatif et règlementaire fourni mais manquant de lisibilité 6

2 – Etat et évolution souhaitable du droit 6

II – Le bilan, suite aux auditions et constatations **28**

1 – Audition du CNFPT 28

2 – Audition de l'Agence Défense-Mobilités, placée auprès du Ministère des Armées 29

3 – Audition du Centre départemental de gestion de Haute-Garonne 29

4 – Visite du Centre de Reclassement Professionnel Jean-Moulin, situé à Fleury-Mérogis 30

5 – Contribution de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) 31

III – Les pistes envisageables **33**

CONCLUSION **35**

INTRODUCTION

Le bureau du CSFPT du 20 décembre 2017 a validé la proposition de la Formation Spécialisée n°2 (FS2) de s'autosaisir sur la thématique de la reconversion et du reclassement professionnels des agents de la fonction publique territoriale. La FS2 a confié à un groupe de travail, composé de membres issus de cette formation, la rédaction d'une note de problématique synthétique, laquelle a servi de base à la présente note.

Ce groupe de travail a d'abord convenu que les mots avaient une importance et que le terme statutaire de reclassement (articles 81 à 86 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) avait une connotation très négative et il s'est accordé sur l'intitulé de « reconversion professionnelle et maintien dans l'emploi », plus adapté à la situation actuelle. Le terme de maintien dans l'emploi recouvre à la fois la notion de reclassement, liée à une inaptitude physique, mais aussi les modalités de prévention permettant à un fonctionnaire de conserver son emploi, même en cas de réorganisation ou de suppression de service.

Un premier constat a ensuite été partagé : indépendamment des promotions et de sa volonté, tout au long de sa carrière, un agent public pourra occuper plusieurs fonctions aux savoir-faire différents.

Cela se justifie par la combinaison d'au moins trois facteurs :
☞ La pénibilité reconnue de métiers à risques ou générateurs d'usure professionnelle pour de nombreux emplois de la fonction publique territoriale.
☞ L'allongement de la durée de carrière, conséquence du recul de l'âge de la retraite et d'une entrée dans la vie active plus tardive.
☞ Le contexte institutionnel et professionnel des collectivités territoriales et des services publics en général, en évolution constante, qui s'est accélérée ces dernières années, du fait d'une nouvelle répartition des compétences entre les échelons territoriaux, combinée à une augmentation des restrictions budgétaires. Ceci a eu notamment pour conséquence des suppressions ou des réaffectations de poste, nécessitant des adaptations rapides, ainsi que des freins à l'accès à la formation.

A ces facteurs, doivent être ajoutées des spécificités des collectivités territoriales que sont :
☞ la multiplicité et la diversité des employeurs territoriaux,
☞ le taux d'environ 75 % d'emplois de catégorie C, dont le niveau de diplômes requis est au plus de niveau V,
☞ les difficultés de mobilité (parfois restreinte notamment sur le plan géographique pour une grande majorité d'agents),
☞ plusieurs freins dans l'accès à la formation dont un déficit des fondamentaux de base pouvant aller jusqu'à l'illettrisme, la facture numérique et une réticence à partir en formation.

Au regard de ce contexte et de ces spécificités, il apparaît indispensable d'anticiper pour préparer au mieux les étapes de transition professionnelle et ainsi éviter que des agents ne subissent ces évolutions, voire soient exclus de l'emploi. Cela permettrait aussi d'améliorer la prévention des risques psycho-sociaux et de préserver une qualité de vie au travail profitable à l'action publique.

Or, si l'état du droit le permet, on constate, dans la gestion des collectivités, que ces démarches d'anticipation restent exceptionnelles, alors que des expérimentations sont menées et que des dispositifs existent et ont fait preuve de leur efficacité.

Par ailleurs, un projet de décret visant à instaurant une période de préparation au reclassement est actuellement élaboré. Il vise néanmoins les seuls agents confrontés à des problèmes de santé et qui doivent faire l'objet d'un reclassement. Ce texte s'inscrit donc dans le traitement curatif d'une situation déjà installée et dont l'urgence et l'état de l'agent justifient une prise en charge s'imposant à l'employeur.

Ce texte décline un droit pour l'agent mais n'intervient que de façon curative, l'objet de la présente note est d'appréhender le sujet de manière plus large, notamment sur l'aspect préventif.

C'est pourquoi le groupe formule des propositions d'évolutions législative, réglementaire et de diffusion de bonnes pratiques et de protocoles négociés afin de répondre aux besoins de reconversion et de maintien dans l'emploi.

I – La législation existante

1 – Un cadre législatif et règlementaire fourni mais manquant de lisibilité

Les dispositions législatives et règlementaires sur le sujet de la formation professionnelle sont nombreuses, elles figurent dans les tableaux ci-après. Ce ne sont pas moins de 18 articles de lois figurant dans 4 lois différentes qui ont été identifiés comme traitant de la thématique.

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a par ailleurs récemment renforcé certaines dispositions législatives, dont notamment l'article 22 de la loi n°83-634, en introduisant le droit pour tout fonctionnaire de bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, dont il est urgent qu'il soit généralisé et formalisé pour être accessible à tous.

La thématique est aussi abordée dans de nombreux décrets dont 3 qui traitent spécifiquement de formation :

- ➔ Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- ➔ Décret n°2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation.
- ➔ Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

De nombreux dispositifs existent donc, mais comme il est apparu, dans le rapport du CSFPT sur la formation professionnelle de mars 2017, que plusieurs d'entre eux tels que le livret formation, le congé pour formation professionnelle, le congé pour bilan de compétences, ou la validation des acquis de l'expérience n'ont été déployés que de manière marginale.

Des évolutions sont donc souhaitables pour que ces dispositifs soient mieux connus des agents et plus utilisés.

L'état du droit joint à la présente note recense les différentes dispositions existantes et les remarques qu'elles soulèvent.

2 – Etat et évolution souhaitable du droit

ÉTAT ET ÉVOLUTION SOUHAITABLE DU DROIT
EN MATIÈRE DE RECONVERSION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

DISPOSITIONS LEGISLATIVES

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires		
Article 8 bis I. – […] II. – **Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité** pour p**articiper**, avec les autorités compétentes, **à des négociations relatives** : […] 3° A **la formation professionnelle et continue** ; […] 6° A **l'insertion professionnelle des personnes handicapées** ;	La circulaire n° BCRF1109888C, du 22 juin 2011 n'ayant pas de valeur normative, l'application de cet article à tous les échelons locaux n'est pas mise en œuvre de manière satisfaisante. L'IGAS préconise notamment, dans son rapport n°2017-025R de décembre 2017, de faire de la problématique des salariés en risque de désinsertion pour raisons de santé, un thème essentiel de négociation collective et de développer le dialogue social sur ce thème.	Un décret d'application visant à préciser l'organisation, les niveaux, le contenu et la périodicité de ces négociations serait donc nécessaire.
Article 22 Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires. Il favorise leur **développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers**. […] **Tout fonctionnaire peut bénéficier**, à sa demande, **d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel**, notamment dans le cadre du **conseil en évolution professionnelle**.	Cet article est décliné dans le décret n°2007-1845 mais la circulaire du 10 mai 2017 qui apporte certaines précisions ne suffit pas. La communication aux agents de ce nouveau droit est très limitée, il faudrait compléter et préciser le décret 2007-1845.	Cette clarification règlementaire permettrait que tout métier du répertoire CNFPT soit obligatoirement associé à une qualification et un niveau de diplôme reconnus par le RNCP, pour faciliter les VAE, REP et les promotions professionnelles. Un décret ou arrêté sur le Conseil en Evolution Professionnelle, la qualification et les modalités d'habilitation et des conseillers, le ratio nombre d'ETP de CEP / d'agents que doivent respecter les collectivités non-affiliées et les centres de gestion serait aussi nécessaire.
Article 22 ter Un compte personnel d'activité est ouvert pour tout fonctionnaire. Il est constitué : 1° Du compte personnel de formation ; 2° Du compte d'engagement citoyen […] **Le compte personnel d'activité a pour objectifs**, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, **de renforcer l'autonomie et la liberté**	Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 Le précédent dispositif, le DIF a été très peu utilisé. Le portail de la Caisse des dépôts souffre d'une ergonomie complexe qui le rend peu accessible. La communication autour de ce sujet doit être faite.	Pas d'évolution nécessaire de la législation mais dans son application. Il est urgent d'organiser et garantir l'appropriation du CPF par tous les agents pour faciliter les projets d'évolution professionnelle.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande. Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte. Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit mentionné à l'article L. 5151-6 du code du travail. […].		
Article 22 quater I -Le compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre **d'un projet d'évolution professionnelle**. Le fonctionnaire utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation. […] III. IV	L'accord et le financement d'actions de formation reste au bon vouloir de l'employeur local, sans contrôle prévu de son application. Le nombre d'heures reste insuffisant pour une reconversion professionnelle qualifiante.	Le projet d'évolution professionnel PEP exige un investissement important. Il doit être connu, encouragé et son financement garanti pour que les agents s'y engagent en prévention de difficultés de maintien dans l'emploi.
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, sous réserve des dispositions du II de l'article 12-1 : […) 18° **L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents** prévu à l'article 2-3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. (….)	A-t-on des statistiques sur le nombre de centres de gestion ayant mis en place le conseil en évolution professionnelle et sur le nombre d'agents l'ayant sollicité ? Il semblerait que certains centres de gestion considèrent que leur rôle se limite au conseil aux collectivités le refuse aux agents.	Au même titre que les services ressources humaines des collectivités ont vocation à renseigner et aider les agents, les prestations d'information, de conseil et d'accompagnement des centres de gestion en matière de carrière, prévention des inaptitudes et évolution professionnelle doivent être accessible aux agents des employeurs affiliés.
Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale		
(…) **Article 12.1**	Les rapports d'activité du CNFPT sont muets sur le suivi quantitatif des demandes de bilan de	La responsabilité de l'instruction et de suivi des VAE et des BC, dévolue par la loi au

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
I.- Le Centre national de la fonction publique [..] assure également : […] 2° Le **suivi des demandes**, dont il est saisi, de **validation des acquis de l'expérience** […] ainsi que des **demandes de bilan de compétences** […] **II**.- Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions suivantes pour les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 : […] 4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; […]	compétences ou VAE (nombres de demandes refusées ou mises en œuvre). Ses plaquettes renvoient les agents vers leur employeur ou le FIPHFP pour les BC.	CNFPT, doit donner lieu et une évaluation pour en corriger les manques et inégalités entre délégations.
Article 57 Le fonctionnaire en activité a droit : […] 6° Au **congé de formation professionnelle** ; 6° bis Au congé pour validation des acquis de l'expérience ; 6° ter Au congé pour bilan de compétences ; […]	Le droit au congé de formation d'évolution ou reconversion professionnelle en prévention d'une inaptitude n'est pas explicitement reconnu.	Un article 6° quater de l'article 57 pourrait être consacré à ce congé.
Art. 76 L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un **entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique** direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte rendu ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision. […]	Effectif avec le décret d'application n°2014-1526	Cet article est cité car il fonde le droit à une évaluation annuelle pour les fonctionnaires. Il pourrait inspirer la rédaction d'un article législatif sur un droit tous les 10 ans à un entretien de bilan de carrière. Une autre échéance pourrait être fixée selon l'âge de l'agent. Une autre solution serait de compléter le décret 2014-1526 avec l'obligation pour le supérieur hiérarchique de renseigner l'agent sur son accès de droit à un BC tous les 5 ans et à un conseil en évolution pro.
SECTION III Reclassement **Article 81** **Les fonctionnaires territoriaux reconnus**, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions **peuvent être reclassés** dans un autre cadre d'emplois, 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.		Le terme de reclassement a une connotation très négative. Il devrait être remplacé par « Maintien dans l'emploi » ou ….
Article 85-1 **Le fonctionnaire reconnu inapte** à l'exercice de ses fonctions a		Le décret d'application est prévu pour la fin de l'année 2018.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
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 service effectif.		
Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale		
Article 1er La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend : 1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend : […] 4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ; 5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française. 6° **Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle**, mentionnées à l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée. **Un décret en Conseil d'Etat précise les types de formations susceptibles d'être précédées, à la demande de l'agent, d'un bilan de compétences ainsi que les modalités de celui-ci.** Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent reçoit un livret individuel de formation. Ce livret retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie, dans les conditions fixées par décret.	La loi n°84-594 n'a pas intégré l'acquisition du socle de connaissances et compétences (CLÉA) parmi les objectifs de la formation professionnelle, alors que l'ordonnance n°2017-53 en rend pourtant sa mise en œuvre obligatoire sur simple demande de l'agent. Le Décret n°2007-1845 n'a pas précisé comme annoncé ici par la loi les formations ouvrant droit à un bilan de compétence préalable pour l'agent.	
Article 2 Les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation mentionnées au 1° de l'article 1er. Sans préjudice de l'application des dispositions relatives au compte personnel de formation prévues à l'article 2-1, les agents territoriaux bénéficient des autres actions de formation mentionnées à l'article 1er, dans les conditions prévues par la présente loi et sous réserve des nécessités du service. **L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire**.	L'obligation pour l'employeur de saisir la CAP avant un 2ème refus n'a pas été mise en œuvre. Et si cette obligation a parfois été mise en œuvre, la CAP n'émet qu'un avis.	
Article 2-1 L'utilisation du compte personnel de formation (CPF) fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute	Les abondements obligatoires des crédits d'heures inscrits sur le CPF ne sont pas appliqués (sauf exceptions), les agents n'en sont pas informés et	L'octroi d'actions de formation reste au bon vouloir de son employeur. Il faudrait faire évoluer cette possibilité en nouveau droit

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
décision de refus opposée à une demande d'utilisation du compte personnel de formation peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente. L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande. Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un fonctionnaire a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente. L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de vingt-quatre heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. **Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V** du répertoire national des certifications professionnelles, **l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures maximum par an et le plafond est porté à quatre cents heures.** […] Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un **crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de cent cinquante heures**, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés aux quatrième et cinquième alinéas.	ne peuvent obtenir la correction de cette « omission ». Contrairement au guide de mise en œuvre du CPF diffusé il y a 1 an pour les agents publics de l'État, il n'existe toujours pas de modèle de demande d'abondement des droits en prévention d'une inaptitude, ni pour l'attestation médicale requise pour en bénéficier.	effectif Une fois encore, pour que les nouveaux droits ouverts soient au minimum connus et demandés, un rappel des employeurs à la loi s'impose pour disposer d'urgence du recensement des agents les droits sont renforcés pour prévenir une désinsertion professionnelle. Les rapports sur l'état de la collectivité et leurs synthèses régionales et nationales, doivent intégrer des indicateurs au sujet de ces 2 types d'abondement.
Article 2-3 L'agent **peut bénéficier**, à sa demande, **d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.** Cet accompagnement est assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion.	Il faudrait rajouter un indicateur au bilan social.	Un entretien de bilan de carrière tous les dix ans minimum pour les métiers ayant des facteurs de risque justifiant d'un suivi médical renforcé et tous les quinze ans pour les autres devrait être obligatoire.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Article 4 Le **fonctionnaire qui bénéficie d'une des actions de formation** mentionnées aux 1°, 2°, 3° et 6° de l'article 1er est **maintenu en position d'activité**, sauf dans le cas où il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation. […]		
Article 5 Le fonctionnaire qui bénéficie d'une action de formation prévue au 4° de l'article 1er ou est engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience peut bénéficier, à ce titre, d'un congé ou d'une décharge partielle de service. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les fonctionnaires placés en congé peuvent percevoir une rémunération. Il prévoit également les conditions dans lesquelles cette rémunération peut être prise en charge par le centre de gestion.	Le décret 2007-1845 relatif aux formations personnelles ou aux VAE dans la FPT a omis d'en préciser les modalités de prise en charge par les centres de gestion.	Mise à jour du décret pour garantir cette prise en charge.
Article 11 En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale est compétent pour : définir les orientations générales de la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale ; […] Le **Centre national de la fonction publique territoriale** est également compétent **pour définir et assurer**, dans les conditions définies à l'article 23, des **programmes de formation relatifs** notamment à : […] 3° La **formation personnelle des agents** de la fonction publique territoriale suivie à leur initiative. […] Il assure également la transmission au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du compte personnel de formation. […]	Malgré la compétence légale du CNFPT pour mettre en œuvre la formation personnelle (FP) des agents suivie à leur initiative depuis 21 ans, confirmée en 2017 le CNFPT s'en tient pour construire son offre de formation aux seuls plans de formations transmis par les employeurs et en écarte les demandes de formations personnelles.	Mise à jour du décret 2007-1845 pour organiser le recensement la collecte nationale des demandes individuelles de formations correspondant aux 3°) & 6°) de l'article 11 de la loi, sous l'égide des CRO et du CNO, pour garantir une réponse équilibrée du CNFPT aux besoins des employeurs et des agents. Modification de l'article 12-2 de la loi 84-53 pour porter les recettes du CNFPT à un niveau lui permettant d'exercer l'ensemble de ses compétences pour que le droit à la formation s'applique.

DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 Hygiène, sécurité du travail & médecine professionnelle et préventive dans la FPT		
Article 26 Le service de médecine préventive (SMP) établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité. Un exemplaire en est transmis au centre de gestion qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.	Pas d'information sur les modalités d'étude par le CSFPT des rapports de synthèse des centres de gestion concernant l'activité des SMP, notamment en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants.
Article 46 Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter **la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service,** des invalides de guerre, des invalides civils et **des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.**	Aucun recueil d'information connu au sujet des consultations des CHSCT sur les politiques de reclassement.	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants, et les outils de contrôle pour passer d'une posture incantatoire à une application effective.
Article 49 Chaque année, le président soumet au comité, pour avis : 1° Un **r**apport **a**nnuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la **s**anté, de la **s**écurité et des **c**onditions de **t**ravail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée. Ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le rapport prévu par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-3 du présent décret. Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion. Chaque centre de gestion établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale** en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;	Pas de texte de référence sur les indicateurs de ce RASSCT, pas de contrôle de l'obligation de le saisir sur la matrice Prorisq.	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, pour préciser les évolutions requises et les moyens et outils de contrôle adaptés pour passer d'une posture incantatoire à une application effective. Publication d'un décret & un arrêté relatif aux indicateurs du RASSCT, et leur collecte nationale pour un suivi.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes […]		
Article 8 **En cas de maladie et de maternité, les agents bénéficient**, ainsi que leurs ayants droit, **des prestations en nature prévues par le régime général des assurances sociales**, dans les conditions et suivant les tarifs en vigueur dans les caisses de sécurité sociale auxquelles ils sont affiliés, sous réserve des dispositions prévues par le présent décret.	Cette notion de prestation en nature et notamment l'accès à des formations dispensées à des agents reconnus travailleurs handicapés par des établissements agréés est méconnue et peu d'agents territoriaux utilisent ce droit.	Trouver un moyen d'informer la médecine professionnelle et les services RH. S'assurer que toutes les MDPH respectent le droit des fonctionnaires à accéder à de telles formations.
Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions		
Nouvelle mouture de ce décret attendue pour la fin de l'année 2018	Le terme « reclassement » est connoté négativement.	Conformément au changement de terme proposé pour la section de la loi n°84-53 consacré au reclassement remplacer dans ce décret le terme reclassement par « maintien dans l'emploi » ou …
Décret n°85-603 du 10 juin 1985 hygiène, sécurité du travail & médecine professionnelle et préventive dans la FPT		
Article 26 Le service de médecine préventive (SMP) établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité. Un exemplaire en est transmis au centre de gestion qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.	Pas d'information sur les modalités d'étude par le CSFPT des rapports de synthèse des centres de gestion concernant l'activité des SMP, notamment en matière de prévention de la désinsertion professionnelle	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants
Article 46 Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter **la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service,** des invalides de guerre, des invalides civils et **des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.**	Aucun recueil d'information connu au sujet des consultations des CHSCT sur les politiques de reclassement.	Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants, et les outils de contrôle pour passer d'une posture incantatoire à une application effective.
Article 49 Chaque année, le président soumet au comité, pour avis : 1° Un **r**apport **a**nnuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la **s**anté, de la **s**écurité et des **c**onditions de **t**ravail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées	Pas de texte de référence sur les indicateurs de ce RASSCT, pas de contrôle	

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
au cours de l'année écoulée. Ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le rapport prévu par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-3 du présent décret. Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion. Chaque centre de gestion établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale** en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;		
Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux		
Article 28 Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, **sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation**. […]	La grande majorité des employeurs et des agents n'envisagent aucune activité de formation durant un congé pour raisons de santé pour préparer une reprise d'activité, ce qui rend celle-ci très difficile, notamment en cas de changement de poste motivé par une inaptitude.	Une modification de ce décret pour reprendre la liste des formations en préparation d'une réinsertion dans l'emploi , conformément à la liste donnée à l'article L 6313-1 du code du travail (voir plus loin) , faciliterait grandement les démarches d'anticipation de reprises d'activité professionnelle impliquant un changement de poste , de même qu'une transposition dans la réglementation relative aux agents territoriaux de la faculté de bénéficier d'une pré-visite médicale de reprise.
Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale		
Article 2 Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation prévue aux 2°, 5° et 6° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration. L'autorité territoriale **peut décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation** prévue aux 3° et 4° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984.	L'obligation d'une remise du livret dès l'entrée dans la FPT (édictée par le Décret n° 2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret n'est pas respectée.	

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Article 4 Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, **il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles**. Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.	La suppression du DIF s'est accompagnée de la suppression de la prise en charge partielle du tps de formation en dehors du temps de service prévue par cet article.	Nécessité de rétablir le cadre réglementaire de la rémunération (ou récupération) du temps de formation hors temps de service habituel (en clarifiant la différence pour les agents entre temps de service (à son poste de travail) et position d'activité.
Article 8 Les fonctionnaires territoriaux qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier dans les conditions prévues au présent chapitre : 1° De la mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général ; 2° Du **congé de formation professionnelle** mentionné au 6° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée dont la durée ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière ; 3° Du **congé pour bilan de compétences** mentionné au 6° ter de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ; 4° Du **congé pour validation des acquis de l'expérience** mentionné au 6° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.	Il ne prévoit pas non plus (contrairement au secteur privé ou à la FPH) les modalités d'habilitation des prestataires pour les BC dans la fonction publique.	Proposition d'ajout à cette liste un congé de reconversion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, en cohérence avec la demande de prise en compte de ce congé dans l'article 57 de la loi n°84-53.
Article 9 Lorsque les collectivités et les établissements fixent, en complément du plan de formation mentionné à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, le volume des crédits qu'ils souhaitent consacrer aux actions engagées par leurs personnels dans le cadre de congés de formation professionnelle, de congés pour bilan de compétence ou de congés pour validation des acquis de l'expérience, le comité technique en est tenu informé.	Question créatrice d'inégalités et injustices insupportables entre les agents de différentes collectivités, du fait du caractère facultatif du financement des formations personnelles.	Définition d'un cadre réglementaire de financement, mutualisation des moyens, d'arbitrage paritaire des demandes pour ces formations.
Article 11 Le congé mentionné au 2° de l'article 8 ne peut être accordé que si le fonctionnaire a accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.		
Article 12 **Pendant les douze premiers mois** durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle		Sur les trois ans possibles, l'indemnité n'est prévue que pour la première année.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé.		
Article 13 Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités prévues à l'article 12 et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire. Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.		Cette disposition peut être un frein pour les projets visant à une mobilité. A rédiger différemment. Si l'agent est ensuite recruté par une autre collectivité sur un emploi lié à la formation qu'il a suivi, le coût de la formation pourrait par exemple être supporté par la nouvelle collectivité (comme c'est déjà le cas pour le coût de la formation avant titularisation).
Article 14 Le fonctionnaire qui a bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique en application de l'article 6, soit d'un congé de formation professionnelle en application du 2° de l'article 8 ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.		
Article 15 La demande de congé de formation est présentée quatre-vingt-dix jours à l'avance. Elle indique la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de la formation. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande. Elle peut, dans les mêmes délais, faire connaître à l'intéressé que son accord est subordonné au remboursement de la rémunération de l'agent par le centre de gestion compétent dans les conditions prévues à		

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
l'article 17. Elle dispose alors d'un nouveau délai de trente jours pour statuer sur la demande.		
Article 16 Le fonctionnaire remet, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, à l'autorité territoriale dont il relève une attestation de présence effective en formation. En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé du fonctionnaire, qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues.		
Article 17 Les collectivités et établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le centre de gestion dont relève le fonctionnaire de tout ou partie du montant des indemnités versées en application du premier alinéa de l'article 12. Le centre de gestion peut, dans les conditions prévues à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, mettre des agents à la disposition des collectivités et des établissements afin d'assurer le remplacement des fonctionnaires placés en congé de formation professionnelle.	Aucune donnée n'est publiée concernant la prise en charge par les centres de gestion de l'indemnité versée à l'agent durant ce congé et aucune non plus sur le remplacement des agents pendant ces congés ; cette mission n'incombe pas aux centres de gestion.	Nécessité d'une modification de la loi-84-53 sur les prérogatives des centres de gestion pour que cette prise en charge, indispensable pour ouvrir le droit au congé formation aux agents des plus petites collectivités.
Décret n°2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation		
Article 1er Le livret individuel de formation prévu au dernier alinéa de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée est un document qui recense notamment : - les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ; - les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ; - les actions de formation suivies et dispensées au titre de la formation professionnelle continue et en particulier celles relevant des 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 ; - les bilans de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience suivis ; - les actions de tutorat ; - le ou les emplois tenus et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.	Quelles statistiques sur le déploiement de ces livrets ? Il est avéré que ce livret n'a quasiment pas été mis en œuvre, ce qui nuit à la crédibilité de cette disposition.	Le décret complétant celui sur le CPA pourrait garantir à chaque agent un réel accès à son historique de formation. Ces éléments permettraient notamment de motiver son inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ou sur un tableau annuel d'avancement au titre de l'avancement de grade, une demande de mutation ou de détachement. Il faudrait un portail unique pour le CPA et le livret de formation.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Article 2 **Tout fonctionnaire** nommé pour la première fois dans un emploi permanent des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée **reçoit un livret individuel de formation qui est sa propriété**. Ce document est remis par l'autorité territoriale qui le nomme. Il contient une copie du présent décret.		
Article 3 Le livret individuel de formation est complété par le fonctionnaire tout au long de sa carrière.		
Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 **relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie**		
Article 5 Pour l'application du IV de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent présente un **avis du médecin de prévention attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions**.	Contrairement au guide d'application du CPF pour les agents publics de l'État qui en définit les modalités, aucune procédure connue de mise en œuvre de cette nouvelle prérogative du médecin de prévention, donc probabilité qu'elle reste lettre morte.	L'article 24 du décret 85-603 (relatif à la surveillance médicale des agents) doit être complété pour prendre en compte cette mission. Complété d'une circulaire et arrêté définissant un modèle type d'attestation médicale d'exposition à un risque d'inaptitude.
Article 6 L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande. Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son compte personnel de formation. L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un **accompagnement personnalisé** afin d'élaborer son **projet professionnel** et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. **Ce conseil est assuré** par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, **de sa collectivité** ou de son établissement, **ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale**, […]	Contrairement au code du travail pour lequel le conseil en évolution professionnel, créé en 2013 a très vite été précisé par un arrêt ministériel, rien n'est aujourd'hui prévu pour en encadrer la certification, la formation et les moyens pour les agents territoriaux.	
Article 8 Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée relatives au socle de connaissances et compétences, l'autorité administrative examine les	L'obligation de répondre aux demandes de formations relatives au socle de connaissances et de compétences (CLÉA) reste inappliquée faute d'être connue des agents intéressés.	

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une **priorité aux actions** visant à : 1° Suivre une **action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétence**s, **permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions s**elon les conditions précisées à l'article 5 ; 2° Suivre une action de formation ou un accompagnement à **la validation des acquis de l'expérience** par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ; 3° Suivre une action de formation de **préparation aux concours et examens**.		
Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat		
Ce décret n'a pas été abrogé mais les articles 44 bis et 44 quinquies de la loi 84-16 l'ont été.	Ce décret n'a pas été appliqué.	L'intérêt de ce décret est une position administrative dont on pourrait s'inspirer dans la fonction publique territoriale.
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		
[…] **Annexe** […] Agents inaptes Nombre d'agents : - ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; - ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur ; - effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; - effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur. Nombre d'agents : - considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme, par filière (2) ;	D'une façon générale l'arrêté fixant la liste des indicateurs sur l'état de la collectivité ne mentionne pas le nombre d'agents laissés sans réponse, ou « renonçant à faire valoir leur droit à une sécurisation de leur parcours professionnel ». Il faudrait intégrer les agents ayant demandé sans succès des aménagements de postes ou du télétravail, agents ayant renoncé au reclassement faute de formation de réadaptation professionnelle, les agents ayant demandé sans succès une VAE, un BC, un CEP, un congé personnel de formation, une préparation à un concours, une remise à niveau.	Compléter tous les indicateurs d'actions réalisées par des indicateurs des actions équivalentes refusées. Indicateurs de tous les facteurs de risques de désinsertion professionnelle : agents relevant d'une surveillance médicale particulière au motif d'activités usantes, agents travaillant dans des environnements professionnels justifiant des fiches de risques spécifiques, Il faudrait avoir les statistiques pour les Agents non-titulaires.

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
- bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail. Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année. Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons médicales. Nombre de retraites pour invalidité. Nombre de licenciements pour inaptitude physique. Formation Effectifs formés D'une part pour les fonctionnaires et d'autre part pour les agents contractuels sur emploi permanent, nombre total, en distinguant formation prévue par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation de professionnalisation), formation de perfectionnement, formation personnelle, préparation aux concours et examens d'accès à la FPT : - de journées de formation (dont au titre du CPF) suivies par les agents par catégorie hiérarchique (4), par organisme ; - d'agents ayant participé à au moins une action de formation (dont au titre du CPF), par sexe, par catégorie hiérarchique (4). Validation de l'acquis et de l'expérience : nombre de dossiers : - déposés durant l'année ; - en cours ; - ayant débouché sur une validation. Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale en distinguant les fonctionnaires des contractuels. Coût de la formation - Montant de la cotisation obligatoire versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). - Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques…) avec mention des versements au CNFPT au titre des actions organisées en partenariat. - Frais de déplacement des stagiaires. - Coût total des actions de formation.		

DISPOSITIF SPECIFIQUE A LA FILIERE DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Texte	Effectivité/Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000 **relative […] au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels**		
Article 3 Le sapeur-pompier professionnel âgé d'au moins cinquante ans peut demander qu'une commission médicale constituée à cet effet constate qu'il rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles relevant des missions confiées aux services d'incendie et de secours. Lorsque c'est le cas, il bénéficie **d'un projet de fin de carrière** qui peut consister dans l'affectation à des fonctions non opérationnelles au sein du service d'incendie et de secours, en **un reclassement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi** de la fonction publique ou en un congé pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues aux articles suivants. […] La décision accordant à un sapeur-pompier professionnel le bénéfice d'une affectation non opérationnelle, d'un reclassement ou d'un congé pour raison opérationnelle ne peut être prise **qu'après acceptation écrite de l'intéressé.** […] Le directeur des services départementaux d'incendie et de secours peut **établir […] une liste d'emplois non opérationnels** susceptibles d'être proposés par priorité aux sapeurs-pompiers professionnels bénéficiant d'un projet de fin de carrière. Il rend compte chaque année au conseil d'administration du service d'incendie et de secours des affectations opérées sur des emplois figurant dans cette liste.	Cet article est précisé par le **Décret n° 2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels.** Selon le bilan présenté à la CNIS pour 2016, 696 sapeurs-pompiers professionnels remplissent, en 2016 (786 en 2015), les conditions requises pour prétendre au projet de fin de carrière. Au 31 décembre 2016, 391 sapeurs-pompiers professionnels ont intégré le dispositif (sur 696 agents éligibles, soit un taux de 56,18 %). Ces résultats se décomposent de la manière suivante : ➢ 290 ont bénéficié d'une affectation non opérationnelle, ➢ ces emplois non opérationnels sont essentiellement des emplois dans le domaine de la logistique/technique, la formation, la prévention ou encore en CTA-CODIS. ➢ 8 ont bénéficié d'un reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique, ➢ les emplois sont en majorité des postes d'adjoint technique. ➢ 24 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle, suivi d'une activité privée, ➢ 69 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension. Depuis l'instauration de ce dispositif, 294 sapeurs-pompiers ont bénéficié d'un congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée (24 entrant en 2016 dans ce dispositif), et 554 d'un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension (69 nouveaux entrants en 2016). Les deux catégories réunies constituent 25,07 % du total des agents ayant bénéficié d'un projet de fin de carrière depuis 2006.	Ne pourrait-on pas s'inspirer de cette disposition pour l'étendre à d'autres métiers, par exemple classés à risques ?

Texte	Effectivité/Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Décret n° 2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels		
(….) **Article 2** L'initiative de la demande de projet de fin de carrière appartient au sapeur-pompier professionnel. Au cours de la procédure prévue aux articles 3 à 9 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée, le sapeur-pompier professionnel intéressé peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. **Article 3** En savoir plus sur cet article... L'avis de la commission médicale est notifié à l'autorité territoriale et à l'intéressé dans un délai de deux mois suivant la demande formulée par le sapeur-pompier professionnel. L'autorité territoriale ou le sapeur-pompier professionnel peuvent saisir en appel la commission de réforme mentionnée à l'article 31 du décret du 26 décembre 2003 susvisé dans les deux mois qui suivent l'avis de la commission médicale. L'avis de la commission de réforme, émis dans un délai de trois mois suivant sa saisine, est notifié à l'autorité territoriale et à l'intéressé.		
Article 4 Lorsque la commission médicale a constaté que le sapeur-pompier professionnel rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles, l'autorité territoriale, dans un délai de deux mois à compter de la réception de cet avis, propose par écrit à l'intéressé l'ensemble des mesures pouvant constituer un projet de fin de carrière. Ce délai est suspendu en cas d'appel interjeté devant la commission de réforme en application de l'article 3. Le projet de fin de carrière propose à l'intéressé : 1° Une affectation non opérationnelle au sein du service d'incendie et de secours, selon les possibilités de ce service ; 2° Un reclassement pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues à l'article 4 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée ; 3° Un congé pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues aux articles 5 à 8 de la même loi. Le service départemental d'incendie et de secours est tenu de		

Texte	Effectivité/Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
fournir à l'intéressé ou à son ou ses conseils tout élément d'information relatif aux différentes possibilités précitées, et notamment des simulations chiffrées relatives à sa nouvelle situation. Le sapeur-pompier professionnel intéressé fait part par écrit, dans un délai de deux mois, de son accord sur le projet de fin de carrière. L'autorité territoriale prend la décision conformément aux dispositions des articles 3 à 8 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée. Cette décision entre en vigueur à compter de la date de l'accord formulé par l'agent, sous réserve, le cas échéant, des dispositions des articles 5 et 6. La même procédure est applicable, à l'exception du deuxième alinéa, lorsque la commission de réforme a confirmé l'avis de la commission médicale.		
Article 5 En cas de reclassement prévu au 2° de l'article 4, le sapeur-pompier professionnel présente à l'autorité territoriale, à compter de la réception de la proposition, une demande de détachement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique. Son détachement est prononcé après avis de la commission administrative paritaire compétente. Lorsque le fonctionnaire détaché dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps, cadre d'emplois ou emploi doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son cadre d'emplois d'origine, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil et conserve, à titre personnel, la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine. Le détachement doit s'accompagner d'une formation adaptée au nouvel emploi.		
Article 6 Les conditions d'équivalence et de proximité mentionnées à l'article 8 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée sont les suivantes : a) L'emploi de reclassement proposé ne doit pas être d'un niveau hiérarchique inférieur à celui du sapeur-pompier professionnel intéressé à la date de saisine de la commission		

Texte	Effectivité/Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
médicale. Si cet emploi est doté d'un indice inférieur à l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine, le bénéficiaire conserve à titre personnel la rémunération correspondant à ce dernier indice ; b) Sauf accord de l'intéressé, le lieu principal d'exercice de l'emploi de reclassement proposé ne doit pas être distant de plus de 20 kilomètres du centre d'affectation du sapeur-pompier professionnel à la date de saisine de la commission médicale.		
Article 7 Dès que la commission médicale ou la commission de réforme a constaté que le sapeur-pompier professionnel rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles, l'agent ne peut plus exercer aucune des missions de protection, de lutte et de secours prévues au premier et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales. Il est toutefois maintenu en position d'activité dans son service d'origine jusqu'à la décision lui accordant le bénéfice d'un reclassement ou d'un congé pour raison opérationnelle (…)		
Article 10 La Conférence nationale des services d'incendie et de secours organise chaque année une procédure paritaire d'évaluation du dispositif de projet de fin de carrière pour raison opérationnelle.		

CODE DU TRAVAIL

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Liste des formations autorisées		
Article L6313-1 Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont : 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ; 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;	Les actions autorisées pour les salariés du régime général sont applicables aux fonctionnaires en CLM ou CLD, mais pas aux CMO. Mais ces dispositions sont méconnues.	La possibilité pour un agent qui présume ne pas pouvoir revenir sur son poste antérieur au terme d'un arrêt prolongé, d'engager un projet d'évolution professionnelle, doit être ouverte dans toute situation d'arrêt.

2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; 3° Les actions de promotion professionnelle ; 4° Les actions de prévention ; 5° Les actions de conversion ; 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ; 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique ; 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ; 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ; 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ; 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ; 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ; 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ; 14° Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.		
Article R. 4624-20 En vue **de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil** des organismes de sécurité sociale ou du salarié.	La visite de pré-reprise (à la demande exclusive du salarié) ne figure pas explicitement dans le décret 85-603 parmi les interventions des médecins de prévention, de ce fait elles sont à leur bon vouloir.	Mise à jour du décret 85-603 pour encourager les démarches d'agents pour faciliter leur reprise d'activité ou une réorientation à construire.
Article R 4624-21 Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander : 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ; 2° **Des préconisations de reclassement ;** 3° **Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.** […]		

CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Texte	Effectivité / Moyens prévus ou non	Evolution envisageable
Modalités de versement d'indemnités journalières		
Article L323-3-1 Le **versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail** ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail.	Disposition méconnue n'ayant pas son équivalent dans le statut des fonctionnaires	Il faudrait préciser cette disposition dans les articles 57 ou 58 de la loi n°84-53.

Arrêté du 16 juillet 2014 **fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du Code du travail**		
	Absence totale de cadre réglementaire pour l'application du CEP dans la FPT se traduisant par un droit qui reste soit virtuel, soit instruit sans les garanties déontologiques requises.	Nécessité d'un arrêté équivalent pour le CEP dans la FP Nécessité de compléter le décret 2007-1845 d'un chapitre sur les conditions du CEP, ses moyens humains et budgétaires.

II – Le bilan, suite aux auditions et constatations

Différents acteurs de la reconversion et du maintien dans l'emploi ont été auditionnés par le Groupe de Travail, qui a souhaité ainsi s'inspirer des expérimentations menées sur le terrain :

- ✓ le CNFPT représenté par son directeur M. POTIER, et par la directrice de la délégation interrégionale Limousin-Poitou-Charentes, Mme BATY.
- ✓ l'Agence Défense-Mobilités, représentée par l'adjointe du sous-directeur de la reconversion, Mme LAVERGNE.
- ✓ le Centre départemental de Gestion de Haute-Garonne, représentée par sa directrice générale adjointe, Mme OLLIER.

Par ailleurs, le Groupe a visité le Centre de Reclassement Professionnel (CRP) Jean Moulin, situé à Fleury-Mérogis, à l'invitation de son directeur, M. MAZABRAUD et de M. CRESSON, représentant de la Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales (MNFCT).

1 – Audition du CNFPT

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a initié dès 2015 une expérimentation sur le thème de la transition professionnelle. Cette expérimentation, toujours en cours, a été conduite par les délégations régionales Limousin et Poitou-Charentes, avec la volonté de substituer le préventif au curatif en matière de reconversion professionnelle.

Il est ressorti de l'audition les principaux éléments suivants :

- ➔ la nécessité de prévoir un bilan professionnel à mi-carrière avec une attention plus particulière sur les agents en poste sur des métiers répertoriés comme étant à risques ;
- ➔ évaluer la capacité à apprendre et à évoluer de l'agent sans oublier d'évaluer également son appétence à la formation ;
- ➔ intégrer dans toutes les formations métiers, le travail sur la maitrise du numérique et celle de la communication orale et écrite, la logique ;
- ➔ développer et faciliter les formations en alternance ;
- ➔ améliorer l'articulation des relations entre le CNFPT et les Centres de gestion.

Par ailleurs, il a été souligné que, du fait de la disparité démographique des collectivités, le niveau intercommunal paraissait le plus pertinent pour traiter de ces problématiques.

Concernant la question du financement de nouvelles dispositions, il a été d'abord rappelé qu'il existe certaines situations en lien avec le reclassement (arrêts maladie, reclassement, mise à la retraite pour invalidité). Il s'agit donc de convaincre de la nécessité pour les collectivités d'investir dans les mesures préventives, d'instaurer un fonds de péréquation et aussi de faire contribuer des partenaires comme la CNRACL (qui abonde le fond national de prévention) ou le FIPHFP. Ceci contribuerait à une meilleure utilisation des fonds publics. Ce fonds créé, s'inspirant du FONGECIF dans le secteur privé, pourrait être géré par le CNFPT.

Un indicateur serait à suivre : celui du nombre de personnes inaptes, mises à la retraite d'office.

2 – Audition de l'Agence Défense-Mobilités, placée auprès du Ministère des Armées

Par la nature même du statut et la carrière limitée dans le temps d'une majorité de militaires, le droit à la reconversion est inscrit dans le Code de la Défense. Il se traduit par un congé de reconversion pour les militaires justifiant de plus de quatre ans d'ancienneté.

Ce congé, durant lequel la solde du militaire peut être maintenue jusqu'à 9 mois, s'inscrit dans un parcours répondant aux souhaits des candidats et aux besoins des employeurs, qui peut durer de 18 à 24 mois.

Durant ce congé, le militaire pourra suivre des formations qualifiantes dans des centres interne ou externe, tels que l'AFPA. De plus, une période d'adaptation à l'entreprise (découverte) et une période de formation gratuite à l'entreprise (PFGE) sont aussi prévues.

Les moyens dévolus à l'Agence Défense-Mobilités sont conséquents, avec environ 350 professionnels déployés sur tout le territoire, pour quelque 12 000 demandeurs par an, ce qui permet un accompagnement efficace et un taux de placement élevé (60 % ont accès à un emploi pérenne, l'année suivant leur départ).

3 – Audition du Centre départemental de gestion de Haute-Garonne

Partant du constat que lorsque les dossiers des agents arrivaient devant la commission de réforme ou le comité médical, les solutions de reclassement étaient limitées et que les services ne traitaient plus que du curatif, le centre de gestion de Haute-Garonne (CDG 31) a décidé de développer un outil de prévention, avec comme objectif de donner de la visibilité sur deux aspects essentiels : la santé au travail et l'emploi durable.

Le développement de cet outil, qui est un site internet ouvert à tous, www.mobilites-fpt.fr, est passé par un travail collectif pluridisciplinaire, associant des médecins, des conseillers en gestion de ressources humaines ou en mobilités professionnelles, des psychologues du travail, des ergonomes, afin d'identifier les besoins.

Ce décloisonnement a permis de créer un outil facilement accessible à tout un chacun. Le site repose sur les fiches métiers du CNFPT et sur les thématiques des bilans de compétences.

Il serait désormais intéressant de l'étendre aux métiers de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

Les messages développés par le CDG 31 ont été notamment :

- ➔ « le recrutement, c'est une chose ; l'employabilité c'est aussi important » ;
- ➔ « il faudrait passer d'une logique de gestion des carrières à une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » ;
- ➔ « prévenir l'employabilité de nos agents agit en faveur de l'amélioration de la performance du service public ».

4 – Visite du Centre de Reclassement Professionnel Jean-Moulin, situé à Fleury-Mérogis

Cet établissement médico-social spécialisé dans la formation de personnes en situation de handicap est administré par l'Union Mutualiste de l'Initiative Santé (UMIS), qui comprend plusieurs mutuelles dont la Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales (MNFCT). L'UMIS est elle-même adhérente à la FAGERH (Fédération des Associations, Groupements et Etablissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap), qui regroupent 62 associations gérant 153 établissements au service de la réadaptation professionnelle.

Cette visite a été l'occasion de découvrir un dispositif méconnu, accessible aux agents de la fonction publique territoriale, reconnus travailleurs handicapés.

Le CRP Jean-Moulin propose une quinzaine de formations qualifiantes et professionnalisantes du niveau 3ème à bac +2, dans les domaines tertiaire, industriel, horticole et linguistique.

L'un des points forts de ce type de centre est l'accompagnement et la préparation au projet de formation par une équipe pluridisciplinaire. Cette préparation est conduite dans un Centre de Pré-orientation, avec l'appui d'un référent orientation et insertion professionnelle.

Au cours de la formation, l'évaluation du stagiaire s'effectue en fonction de ce qu'il sait faire. On utilise une carte de compétences pour suivre son parcours.

Il serait opportun que l'ensemble des médecins du travail de la fonction publique territoriale connaissent ce dispositif afin qu'il soit développé pour les agents territoriaux. Par ailleurs, les demandes pour s'inscrire dans cette démarche passent par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), qui ne devraient plus bloquer les dossiers des agents territoriaux au motif qu'ils ont une garantie de l'emploi et qu'ils ne seraient pas prioritaires par rapport à des agents du secteur privé, ce qui est hélas trop souvent le cas actuellement.

Les méthodologies d'accompagnement des stagiaires dans leur projet pourraient inspirer les centres de gestion dans le développement de leurs services de conseil en évolution professionnelle.

5 – Contribution de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)

A la demande du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui, n'ayant pu auditionner les représentants de cette association, les a sollicités afin de requérir de leur part leurs propositions d'orientation en la matière de reconversion professionnelle et de maintien dans l'emploi, au regard, notamment, des expériences de terrain menées au sein des centres de gestion, dont celle développée ci-dessus.

Dès son congrès national, en juin 2018, la Fédération nationale des centres de gestion avait abordé la question de la rénovation des ressources humaines dans la fonction publique territoriale, en abordant notamment le sujet du reclassement. Il a ainsi été écrit dans le compte rendu de ce congrès :

☞ **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**

Au titre de leurs missions obligatoires, les centres de gestion assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.

Lorsque le Comité médical départemental, saisi par l'autorité territoriale, émet un avis constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade et constate qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la FPT, mais que la collectivité ne dispose pas dans l'immédiat d'emploi vacant correspondant à ses capacités permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire est actuellement placé ou maintenu en congé maladie jusqu'à épuisement de ses droits statutaires, puis placé en disponibilité d'office et cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année mais peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, voire une troisième fois.

L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est venu intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.

Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires.

Avant de conclure :

- 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.

Suite à la demande adressée par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, la FNCDG a tenu à apporter des éléments complémentaires, tirés notamment des expériences de terrain des centres de gestion. La synthèse de cette contribution figure dans les pages qui suivent.

Globalement, les différentes auditions et contributions ont permis de faire ressortir les idées forces suivantes, afin de changer et valoriser l'image que l'on peut avoir d'une reconversion :

➔ **Anticiper** pour ne plus subir les transitions professionnelles.
➔ **Donner des moyens** en amont au lieu de payer les conséquences d'une absence d'anticipation.
➔ **Evaluer et valoriser** les compétences et la motivation de l'agent.
➔ **Travailler** en inter pluridisciplinarité.

Il ressort des débats quatre axes essentiels qui demanderaient à être approfondis :

1. Développer l'accès à l'information des agents
   a. Profiter du module de formation d'intégration pour informer les agents de ces droits
   b. Mettre en place un portail Internet

2. Valoriser les projets de transition professionnelle
   a. Remplacer le terme de reclassement dans la législation
   b. Instaurer un bilan professionnel

3. Généraliser et renforcer le rôle du conseil en évolution professionnelle
   a. Préciser, en les adaptant à la fonction publique territoriale, les missions propres au conseil en évolution professionnelle
   b. Réfléchir à l'instauration d'un entretien systématique pour les personnels occupant un métier reconnu comme étant pénible

4. Donner les moyens pour favoriser la transition
   a. Instaurer une période de transition professionnelle, laquelle pourrait avoir une durée d'un an à temps complet ou plus longue dans le cadre d'un temps partiel
   b. Maintenir la position d'activité et la rémunération intégrale pendant la période de transition professionnelle
   c. Créer un fonds pour la transition professionnelle
   d. Définir une commission paritaire qui déciderait, selon les cas, de l'attribution des fonds (par exemple le CRO).

III – Les pistes envisageables

La reconversion pour un agent vers un autre univers professionnel est à ce jour possible. En effet, la plupart des « outils » (formation dispensée par le CNFPT, VAE, bilan de compétences, recours au conseil en évolution professionnelle, congé professionnel de formation...) existent, mais sont souvent mal connus des agents comme des employeurs. De plus, ils sont à la charge exclusive des collectivités qui, à ce jour, sous la pression économique, peuvent estimer des choix plus prioritaires que l'investissement dans la formation et notamment en termes de prévention. Enfin, la mobilisation de ces outils relève à ce jour exclusivement de la volonté de l'employeur.

La question de la reconversion professionnelle fait pourtant l'objet de discussions de plus en plus soutenues. Des collectivités ont déjà fait leur cet enjeu ou s'interrogent sur la mise en place de dispositif complet, notamment pour ne pas subir la pression des reclassements quelles qu'en soient les causes à l'origine.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale propose d'instaurer un droit à la reconversion pour les agents de la fonction publique territoriale qui pourrait répondre à trois situations :

- ➔ Anticiper les usures professionnelles (physiques ou psychiques)
- ➔ Donner une issue positive à des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service
- ➔ Répondre à la demande croissante de seconde carrière permettant en cela une remobilisation professionnelle des agents concernés.

Ce droit comporterait quatre étapes :

1. une première phase de demande de l'agent et de travail sur son projet individuel ;

2. une deuxième étape consisterait en l'établissement complet du projet travaillé avec le conseiller en évolution professionnelle, si possible extérieur à la collectivité mais ayant une connaissance de la fonction publique territoriale. C'est également au terme de ce travail qu'un conventionnement entre l'employeur et l'agent, comprenant les moyens mis en œuvre dans le cadre du projet, les conditions de suivi et les obligations réciproques serait établi ;

3. la troisième étape serait la phase de formation adaptée au projet défini. L'interlocuteur et l'opérateur privilégié serait le CNFPT avec une réflexion à mener sur le besoin important de réactivité pour proposer des solutions de formation proches dans le calendrier du projet établi et sur l'accès à des formations sans regard sur le cadre d'emplois occupé, mais centrées sur le projet visé. Cette formation pourra le cas échéant être qualifiante et si nécessaire faire appel à la mobilisation d'un congé de formation professionnelle ou/et d'une prise en charge dans le cadre d'une VAE ;

4. la quatrième étape relèverait de la GPEEC en lien avec les centres de gestion notamment pour les moyennes et petites collectivités.

Les deuxième et troisième phases peuvent nécessiter une durée allant jusqu'à dix-huit mois, ce qui suppose que, pendant cette période, l'agent reste en position d'activité et continue donc de percevoir intégralement sa rémunération ou celle liée au congé de formation professionnelle.
Sur l'ensemble des quatre phases, l'agent bénéficie d'un suivi par le biais d'un conseil en évolution professionnelle.

Le financement du dispositif

La reconversion professionnelle peut avoir un coût immédiat assez élevé. Même si cela doit être regardé comme un investissement récupérable dans la durée, il n'en demeure pas moins que le « laissé à charge » pour les collectivités peut, pour certaines, apparaitre comme insurmontable. **La mutualisation apparait dès lors comme un élément incontournable.** Elle pourrait s'appuyer sur une cotisation additionnelle à celle prélevée par le CNFPT pour la formation. Elle serait dédiée uniquement à la reconversion et les dossiers pourraient être accordés dans le cadre d'une gestion paritaire (employeurs/syndicats). Le niveau le plus adapté pour l'examen des dossiers serait la région et, dans ce cadre, il faut sans doute réfléchir à un investissement des conseils régionaux d'orientation (CRO), instances régionales du CNFPT, qui pourraient se voir confier cette gestion.

CONCLUSION

Dans un contexte mouvant, où les carrières s'allongent régulièrement, où certains métiers sont reconnus comme pénibles et sources d'usure physique et psychologique, le reclassement représente actuellement un enjeu de taille pour les collectivités territoriales. Outre la contrainte financière qu'il engendre, c'est avant tout l'aspect humain de la question qui doit être pris en compte.

Aujourd'hui, seul l'aspect curatif de ce phénomène est pris en compte : les textes n'interviennent que « lorsque le mal est fait », quand l'agent est « cassé » et qu'il se trouve contraint de devoir renoncer à un emploi auquel il avait, le plus souvent, consacré la totalité de sa carrière. Changer de métier, se former pour acquérir de nouvelles compétences, se remettre profondément en question, ne sont pas choses aisées, surtout lorsqu'on a atteint un stade de sa carrière professionnelle.

Las du constat dressé actuellement, qui veut que les mesures de reclassement ne soient prises qu'*in extremis*, les auteurs du présent document ont souhaité que l'accent soit avant tout mis sur l'aspect préventif de la question : agir suffisamment tôt pour prévenir les risques inhérents à certains emplois, mais aussi pour permettre aux agents, dont la durée de carrière s'annonce de plus en plus longue, de bénéficier d'une réorientation professionnelle au cours de celle-ci.

C'est pourquoi les différentes préconisations formulées ici ont toujours en ligne de mire le déroulement de la carrière des agents, afin de le rendre plus serein, plus attractif et mieux adapté aux réalités de l'âge, de la difficulté de certaines fonctions et de la réalité des besoins d'adaptation à un monde territorial sans cesse mouvant, confronté à des exigences de plus en plus fortes et à une législation elle-même en évolution constante.

Qu'il s'agisse d'instaurer au moins un bilan de compétences obligatoire au cours de la carrière de chaque agent, ou d'anticiper les usures déjà repérées, notamment par le CNFPT, dans l'exercice de certaines professions, les auteurs de ce document ont voulu placer l'agent au centre d'un dispositif qui, pour l'heure, ne considère ce dernier que comme un élément parmi d'autres des mesures de reclassement.

C'est aussi pour cette raison qu'il est question ici, non pas de reclassement, qui n'est qu'un aspect de la question et n'intervient qu'*a posteriori*, mais de reconversion professionnelle, en vue du maintien dans l'emploi. La cassure physique ne doit pas céder la place à une cassure morale qui accompagnerait la perte d'un emploi et un arrêt de trop longue durée, alors même que des mesures auraient pu être prises suffisamment tôt, afin de permettre aux agents concernés de se préparer à un nouveau tournant de leur carrière professionnelle. Tous, employeurs territoriaux comme représentants des personnels locaux, ont à cœur que cette question, prégnante et essentielle aujourd'hui, soit prise en compte à tous les niveaux, afin que, non seulement l'information des agents soit la plus concise possible sur ce domaine mais, en outre, que tout soit mis en œuvre pour que la reconversion professionnelle soit une réalité de terrain. Et, s'il faut, pour cela, adapter et améliorer les textes législatifs et réglementaires. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale demande à ce qu'un travail conjoint soit fait sur la question, avec la Direction générale des collectivités locales (DGCL), dans un premier temps sur la partie réglementaire.

Quelques adresses Internet pour en savoir plus sur la question :

www.centrejeanmoulin.com

www.mobilites-fpt.fr

www.defense-mobilite.fr

www.fagerh.fr

www.cnfpt.fr

www.fncdg.com

SYNTHESE DE LA CONTRIBUTION APPORTEE PAR LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION, A LA DEMANDE DU GROUPE DE TRAVAIL

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Contribution relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi
Octobre 2018

Contribution relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi
Octobre 2018

Les propositions de la FNCDG

Les questions de reconversion, reclassement et de maintien dans l'emploi sont en rapport direct avec certaines des propositions portées par la FNCDG, laquelle a adopté une Contribution, en juin dernier, relative aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale.
Dans ce cadre, la Fédération a développé les propositions suivantes :

- **Créer un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation**

Ces trois aspects sont indissociables pour proposer aux agents un accompagnement renforcé de leurs mobilités et transitions professionnelles dans le cadre de l'évolution de leurs carrières, tout en satisfaisant les besoins des employeurs publics.
Les CDG se sont vus confier par l'Ordonnance 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, une nouvelle mission obligatoire « d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents » dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.
L'agent peut demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation acquis au titre du CPF. Ce conseil est assuré par un conseiller du CDG formé à cet effet qui apporte son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet, en identifiant les actions nécessaires.
Cette mission illustre également l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude.
Dans le cadre de cette mission, notamment, les CDG devraient être reconnus en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT (en prévoyant la possibilité de les réaliser au bénéfice des agents de

la FPE et de la FPH, à titre volontaire pour les CDG) : en lien avec leur collectivité, ce bilan permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir leur projet professionnel. La désignation du conseiller en évolution professionnelle doit être très largement portée à la connaissance des agents de la collectivité ou de l'établissement, que celui-ci soit interne ou nommé par le CDG.
De plus, dans le cadre de cette mission et en relation avec la mobilisation du CPF, un « Bilan de carrière », au terme de dix ans d'exercice du métier, devrait être instauré afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique.
La mission de conseil en évolution professionnelle constitue l'un des vecteurs de la mobilité et celle-ci devrait être facilitée par la constitution, au 1er janvier 2019, du portail numérique commun inter fonctions publiques issu de l'Ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique. Les Centres de gestion sont en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C. Rappelons également que les Centres de Gestion, pour les fonctionnaires catégories A, B et C, et le CNFPT pour ceux de catégorie A+, participent au reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire de leurs bourses de l'emploi.
Le rapprochement des trois fonctions publiques par la constitution d'un portail commun va dans le sens d'une meilleure visibilité de celles-ci et de mobilités géographiques et fonctionnelles accrues, à l'heure où le passage d'une fonction publique à une autre entraîne des changements importants pour les agents, notamment en termes de rémunération et de culture.
Pour réaliser l'objectif de mobilité, compte-tenu des spécificités des fonctions publiques, de la diversité des employeurs publics et du fait que les demandes concernent le plus souvent des mobilités sur un même territoire, la FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en oeuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mise en place d'un véritable marché de l'emploi public dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.
De plus, les Centres de gestion ont développé, notamment dans le cadre de leurs coopérations régionales et interrégionales, des services d'accompagnement à la mobilité des agents permettant l'examen des possibilités en fonction des compétences, des contraintes des agents et des exigences des recruteurs (ex. service de conseillers en mobilité au CDG de l'Isère). Ils souhaitent renforcer ces services en les couplant avec la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, pour tenir compte de la complémentarité de ces deux missions, accomplies à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés (article 23 de la loi du 26 janvier 1984).

Dans la même logique d'efficacité, il apparaît également pertinent de constituer un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT, mais incluant également les agents en charge de ces fonctions au sein de la FPE et de la FPH.
Ce réseau des conseillers FPT, FPE, FPH faciliterait l'orientation des agents et pourrait être subdivisé par bassin d'emplois.
L'exercice du conseil en mobilité et en évolution professionnelle serait, de plus, adossé à la mission de « conseil en organisation » largement développée par les CDG, notamment depuis l'extension et la sécurisation du champ de leur missions facultatives (article 25 de la loi du 26 janvier 1984). Dans le cadre du conseil en organisation, véritable mission d'accompagnement au changement, les CDG proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.
L'articulation du conseil en mobilité et en évolution professionnelle avec le conseil en organisation serait d'autant plus efficace que le conseil en organisation peut accompagner les restructurations de services qui font nécessairement l'objet d'une saisine des instances paritaires : les comités techniques, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les Centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ; les CAP, en cas de modification de la situation individuelle d'un agent, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les CDG pour les collectivités et établissements affiliés obligatoires (ou volontaires et ayant confié le fonctionnement des CAP).
Un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation serait d'autant plus pertinent qu'il tiendrait compte des mobilités « contraintes » du fait des impacts sur le personnel, dans un contexte de mise en oeuvre de la réforme territoriale, des fusions, des transferts de compétences, des mutualisations et réorganisations de services.
Ces actions permettraient d'approfondir la mutualisation de prestations au bénéfice des collectivités et établissements sur l'ensemble du territoire national sachant que la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.
La logique de parcours professionnels peut ainsi être développée à l'échelle pertinente, celle des « bassins d'emplois », afin de favoriser les passerelles professionnelles entre employeurs.
Cette démarche s'appuie également sur la connaissance dont dispose les CDG de ces bassins d'emploi et de leurs caractéristiques, du fait de l'exploitation des données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités et consolident par leurs Observatoires régionaux, mais également par le biais des bilans de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les CDG sont chargés d'établir.

➢ Santé au travail et emploi

☞ 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

Au titre de leurs missions obligatoires, les CDG assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.
Lorsque le Comité médical départemental, saisi par l'autorité territoriale, émet un avis constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade et constate qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la FPT, mais que la collectivité ne dispose pas dans l'immédiat d'emploi vacant correspondant à ses capacités permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire est actuellement placé ou maintenu en congé maladie jusqu'à épuisement de ses droits statutaires, puis placé en disponibilité d'office et cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année mais peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, voire une troisième fois.
La Fédération avait relayé, dès 2013, une demande d'instauration d'un congé de reclassement pendant lequel l'agent percevait sa rémunération et une formation en reconversion professionnelle, mesures impossibles lorsque l'agent est en disponibilité d'office.
L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est venu intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.
Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires momentanément indisponibles ou de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.
Ainsi, la PPR peut être réalisée en dehors de la collectivité ou de l'établissement d'origine du fonctionnaire et le CDG s'assurerait de bilans réguliers pour évaluer la mise en œuvre du projet de PPR et, le cas échéant, l'adapter.
Par ailleurs, le projet de décret relatif à la mise en œuvre de la PPR prévoit que la compétence reclassement est partagée entre l'autorité territoriale, le président du CDG ou du CNFPT.
Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif PPR, il serait opportun que la convention formalisant la PPR associe nécessairement CDG et CNFPT (plutôt que l'un ou l'autre) : les CDG et les délégations régionales du CNFPT travailleraient de concert pour faire le lien entre un plan de formation et la consolidation des acquis de la formation par des missions de remplacement adaptées.

☞ Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle

Les collectivités et des établissements doivent disposer d'un service de médecine préventive et, pour remplir cette obligation, ils ont très largement recours aux services créés par les Centres de Gestion.
Du fait de la pénurie de médecins du travail, les CDG éprouvent de sérieuses difficultés de recrutement de médecins de cette spécialité. Le renforcement de la mutualisation de cette ressource rare et la constitution d'équipes pluridisciplinaires (médecins, psychologues, préventeurs, assistantes sociales…) permettant une orientation adéquate des agents, ne sont pas suffisantes, à elles seules, pour faire face aux demandes des collectivités dans un contexte d'allongement des carrières et compte-tenu de la volonté et des nécessités de maintien des agents dans l'emploi.
Afin de créer de nouvelles marges de manœuvre, certaines mesures du décret du 27 décembre 2016 relatif à la médecine au travail dans le secteur privé, pris en application de la « Loi Travail », peuvent être transposées à la Fonction publique territoriale : les visites d'embauche seraient remplacées par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail, et le rythme des visites périodiques serait porté à 5 années sauf cas particuliers. Conformément à la recommandation de la « Revue des dépenses » de l'IGA et du CGéFI (publiée en novembre 2017), la double visite au moment du recrutement, qui génère des surcoûts pour les collectivités, devrait être supprimée au profit de la seule visite d'information et de prévention.
De plus, pour pallier les difficultés de recrutement des médecins du travail, il s'agit également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail car en toutes hypothèses, un reclassement efficace passe par des préconisations médicales sur les aptitudes de l'agent.
Ce desserrement des contraintes permettrait corrélativement une répartition des ressources humaines des services de prévention plus efficace, en faisant évoluer le rôle du médecin de prévention vers celui de véritable pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire : notamment, il constituerait un binôme avec l'infirmier en validant les entretiens infirmiers, il prioriserait ses interventions sur les situations délicates.
Parallèlement, il s'agirait de privilégier le rôle des médecins de prévention s'agissant des mesures en rapport avec les conditions de travail : concernant l'aménagement de poste, les conditions de reprise des fonctions (par ex. reprise du travail à temps complet après une période de temps partiel thérapeutique)…

ADDITIF A LA NOTE DE PROBLÉMATIQUE RELATIF AU FINANCEMENT LIÉ A LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Parmi les points d'attention soulevés à la page 32 de cette note, celui relatif aux pistes de financement revêt une importance toute particulière, notamment dans un contexte de contraintes budgétaires.

En effet, s'agissant d'un sujet comme la reconversion professionnelle qui concerne un public potentiel d'agents assez considérable, la question du financement des dispositifs conditionne la faisabilité et la mise en œuvre des pistes évoquées dans la présente note.

Le Gouvernement a récemment annoncé la mise en place prochaine d'une agence de la reconversion à l'attention des **fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat**. Pour l'heure, le projet n'est pas encore affiné, mais un budget de 200 millions d'euros est annoncé comme étant alloué, le moment venu, au fonctionnement de cette agence, qui devrait concerner près de 2 millions d'agents de l'Etat.

A ce stade, les près d'1,9 million d'agents territoriaux, dont environ les deux tiers de fonctionnaires, ne sont pas concernés par cette agence et donc par un dispositif leur permettant de bénéficier d'un financement pour pouvoir prétendre à une reconversion professionnelle et notamment un véritable maintien dans l'emploi public.

Comment financer ce nouveau droit à la reconversion et au maintien dans l'emploi, qui comme nous l'indiquons dans cette note, ne serait plus pensé de façon curative, mais de façon préventive, afin, entre autres, de prévenir les risques d'usure, notamment pour les agents exposés à des métiers repérés comme pénibles ?

Cette question s'accompagne elle-même de plusieurs sous-questions :

- Qu'est-ce qui doit être financé ?
- Quel financement ?
- Comment piloter le fonds de financement ?
- Quelles sont les modalités pour le solliciter ?

L'évaluation du montant nécessaire pour la mise en œuvre de ce financement nécessiterait une étude détaillée des besoins et des coûts.

1. Qu'est-ce qui doit être financé ?

La principale problématique rencontrée dans la FPT, du fait de la nature de ses métiers, est celle de l'usure physique ou psychique qui conduit trop souvent, dans le meilleur des cas, à des reclassements subis, voire le plus souvent à des mises à la retraite pour invalidité. Ce fonds devrait

donc en priorité financer les projets d'agents affectés sur des métiers dont la pénibilité ou l'exposition aux risques est reconnue. Il s'agit de prendre en compte suffisamment en amont les difficultés inhérentes à certains métiers, de les intégrer et de préparer dès que possible une réorientation professionnelle, dont l'agent deviendrait le déclencheur.

Son utilisation pour financer un projet personnel de reconversion et de maintien dans l'emploi pourra être envisagée. La prime de départ volontaire est exclue de ce dispositif mutualisé et reste à l'entière décision de l'employeur qui la finance.

2. Quel financement ?

Par analogie avec la fonction publique de l'Etat où c'est l'Etat-employeur qui devra financer l'agence de reconversion susvisée, il semble pertinent que le financement du fonds de reconversion inhérent aux fonctionnaires territoriaux soit assuré par les employeurs, à savoir les collectivités et leurs établissements publics. Pour l'heure, il n'est pas possible de déterminer précisément sur quelle base et à partir de quel taux cette cotisation pourrait être arrêtée, car un examen supplémentaire s'impose.

De même, la forme du financement doit être étudiée : doit-il s'agir d'une cotisation seule ? D'un financement multiforme ?

Par ailleurs, au regard des objectifs attendus par ce nouveau dispositif, des économies seront réalisées à moyen terme :

- si les agents changent de métier avant d'être usés, il y aura moins d'agents inaptes à l'exercice de leurs fonctions, donc moins d'arrêts de travail et moins de soins médicaux à dispenser et par conséquent des économies sur l'assurance maladie, mais aussi pour le FIPHFP qui finance les aménagements de postes et certains reclassements,
- des agents mieux considérés, bénéficiant d'un projet adapté à leurs conditions physiques et psychiques et ayant les moyens de rendre un service de qualité,
- Si moins d'agents sont mis à la retraite pour invalidité, il y aura aussi des économies pour les différentes caisses de retraite.

Afin de ne pas faire porter l'entière responsabilité de ce financement sur les employeurs, et au regard des économies potentielles susvisées, il conviendra d'étudier avec les principaux financeurs potentiels les conditions de mutualisation de ces financements.

3. Comment piloter le fonds de financement ?

Il est essentiel que le fonds de financement visant à permettre une reconversion pensée et structurée, aux agents territoriaux qui en auront besoin, doit être piloté avec rigueur.

On peut d'ailleurs s'interroger dans cette logique, sur la pertinence de créer une nouvelle agence qui engendrera nécessairement des frais de gestion supplémentaires. Il sera donc utile d'étudier quelle serait la structure existante qui serait la mieux à même de récolter et de gérer ce fonds de façon paritaire.

4. Quelles sont les modalités pour le solliciter ?

Ce point-là devra faire l'objet d'une réflexion qui sera menée dans le cadre de travaux complémentaires, mais à ce stade, il apparait nécessaire de prendre en compte les éléments suivants :

- s'appuyer sur le conseiller en évolution professionnelle pour constituer le dossier de demande d'utilisation et donc faire évoluer ses missions,
- créer un droit opposable,
- conclure l'attribution du financement par une convention entre l'agent, sa collectivité, le ou les organismes de formation, le centre de gestion,
- Informer les instances paritaires, et notamment le CHSCT, du suivi des demandes,
- Evaluer obligatoirement de façon annuelle ce dispositif, dans le cadre de son insertion au bilan social de la collectivité.

Ainsi, il apparaît clairement qu'afin d'assurer un financement pérenne pour la reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi, il convient de confirmer une gestion mutualisée et paritaire – complète ou partielle – ou une gestion individualisée par les collectivités, de s'interroger par ailleurs sur la strate territoriale la plus pertinente pour la gestion et de déterminer quel collecteur et répartiteur serait en charge de ce fonds.

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003

2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004

3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
   Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 07/07/2004

4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004

5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004

6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004

7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005

8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005

9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
   Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005

10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006

11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 25/10/2006

12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Serge BECUWE - 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 - Séance plénière du 28/11/2007

15. **"FILIERE CULTURELLE"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008

16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 2/07/2008

17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010

23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - 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 - 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 – séance plénière 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 /05/2016

34. **« LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016

35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES » -** ATSEM
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017

36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1er /03/2017

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 /03/2017

38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

39. **« REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT»**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017

40. **« RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4 /07/018

41. **« FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE»**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26 /09/018

42. **« ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Circulaire n°-- du --/--/ 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

NOR : XXX

Le ministre de l'action et des comptes publics

A

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 décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise entre les trois versants de la fonction publique l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. La présente circulaire a pour objet d'en préciser les termes afin de faciliter sa mise en œuvre.

Mots clés : publicité des créations et vacances d'emplois, accompagnement personnalisé ; projet professionnel.

Textes de référence : article 2 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose dans son article 14 que : *« L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière. »*

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, vise à mettre en œuvre cette garantie fondamentale de mobilité inter ministérielle et entre les trois versants de la fonction publique.

Ainsi son article 2 dispose dans son I que : *« Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires. (…) »*

Ces dispositions, qui complètent les dispositions de la loi statutaire relative à la fonction publique territoriale, concernent cependant l'ensemble des administrations soumises au statut général des fonctionnaires.

Aussi, le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, pris pour l'application des dispositions de l'ordonnance du 13 avril 2017, a pour but, d'une part, d'instaurer par voie réglementaire l'obligation de publication sur l'espace numérique commun aux administrations relevant de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière et, d'autre part, d'harmoniser les modalités de publication entre les trois versants, en vue de faciliter sa mise en œuvre.

Ainsi, le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques précise, dans le respect des spécificités de chaque versant de la fonction publique, les éléments suivants : la publication sans délai des vacances d'emploi sur l'espace numérique (article 1er) ; l'exclusion de certaines vacances d'emplois (article 2) ; la liste des données accompagnant les publications de vacances d'emplois (article 3) ; la durée minimale de publicité et de candidature sur l'espace numérique commun, fixée à un mois, (article 4).

L'ensemble de ces dispositions se concrétisera au début de l'année 2019 par le lancement d'une solution applicative nouvelle, qui pour les administrations de l'Etat se substituera à l'actuelle bourse de l'emploi public (BIEP), nommée **« Place de l'emploi public ».**

L'objet de la présente circulaire est de préciser les termes et les modalités de mise en œuvre du décret du 28 décembre 2018.

A- Administrations et services concernés :

L'obligation de publicité s'applique désormais à l'ensemble des administrations et services mentionnés à l'article 2 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 à savoir : *« …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…* »

Au sein de la fonction publique hospitalière à laquelle renvoie l'article 2 du titre IV sont concernés les établissements suivants [1] :- les établissements publics de santé (centres

[1] Article 2 du titre IV : *« (…) 1° Etablissements publics de santé relevant du titre IV du livre Ier de la sixième partie du code de la santé publique ;*

2° Centre d'accueil et de soins hospitaliers mentionné à l'article L. 6147-2 du code de la santé publique ;

3° Etablissements publics locaux accueillant des personnes âgées relevant du 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exclusion de ceux rattachés au centre communal d'action sociale de la ville de Paris ;

4° Etablissements publics locaux mentionnés au 1° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles et autres établissements non dotés de la personnalité morale relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance ;

5° Etablissements publics locaux et établissements non dotés de la personnalité morale gérés par des personnes morales de droit public autres que l'Etat et ses établissements publics prenant en charge des mineurs ou adultes handicapés, présentant des difficultés d'adaptation ou atteints de pathologies chroniques, et relevant du 2°, 3°, 5° ou 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles et à l'exclusion de ceux qui sont rattachés au centre d'action sociale de la Ville de Paris ;

6° Etablissements publics locaux et établissements non dotés de la personnalité morale gérés par des personnes morales de droit public autres que l'Etat et ses établissements publics prenant en charge des

hospitaliers régionaux et universitaires ; centres hospitaliers) ainsi que - les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Pour l'Etat, il est précisé que sont concernés les : administrations de l'Etat, les autorités administratives indépendantes ou les établissements publics de l'Etat

B- <u>Création et vacance des emplois soumis à l'obligation de publicité</u>

Sont soumises à l'obligation de publicité, les créations ou vacances d'emplois permanents à temps complet ou non complet, pourvues par des fonctionnaires relevant du statut général (titre II, III ou IV), ainsi que les emplois de contractuels de droit public d'une durée indéterminée ou déterminée. Cependant, dans ce dernier cas, il est souligné que seuls sont soumis à l'obligation de publicité les contrats conclus pour une durée supérieure à un an.

Au-delà du champ d'application de l'obligation ainsi défini, les administrations sont invitées à publier très largement l'ensemble de leurs vacances d'emploi.
En effet : :

- Les contrats d'une durée inférieure à un an, établis notamment pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou à un besoin occasionnel, sont appelés à être pourvus par un très large public ne relevant pas forcément de l'administration et pour lequel la publicité sur le site permet de faire se rencontrer l'offre et la demande ;
- Les emplois de titulaire ou non titulaire *susceptibles* d'être vacants dans les administrations de l'Etat et des collectivités territoriales, pourront également faire l'objet d'une publication sur l'espace numérique.

Votre attention est appelée sur la liste des exclusions figurant à l'article 2 du décret du 28 décembre 2018. Le b) de cet article mentionne les emplois pourvus par les corps listés aux annexes 1, 2 et 3 du décret. Là encore, les administrations sont invitées à tenir compte de l'intérêt d'une publication quel que soit le corps, étant entendu que l'article 13 bis du Titre I du statut général dispose également que : *« Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils régis par le présent titre par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers.(…) »* et que la publication sur le site « Place de l'emploi public » participe à la mise en œuvre de cette disposition.

En tout état de cause, l'obligation de publicité sur le site « Place de l'emploi public » organisée par le décret du 28 décembre 2018, ne remet pas en cause la mise en œuvre d'une publicité adaptée pour les emplois soumis au statut général et listés parmi les exceptions de l'article 2 du décret.

De plus il est souligné, s'agissant de cette liste d'exceptions, que l'obligation de publicité sur le site « Place de l'emploi public » ne dispense pas de la formalité de publier via d'autres vecteurs (exemples : bourses ministérielles, site internet des administrations, ou panneaux d'affichage, etc.). Ainsi il est rappelé qu'aux termes :

---

personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ou des demandeurs d'asile, et relevant du 8° ou 13° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (…) »

PROJET

- de l'article 61 du titre II : *« Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois (…) »* ;
- de l'article 41 du titre III : *« 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, (…) »* ;
- de l'article 36 du titre IV : *« L'autorité investie du pouvoir de nomination est tenue d'assurer la publicité des emplois vacants ou dont la vacance a été prévue (…) »*

S'agissant de la définition de la vacance d'un emploi, il est rappelé que selon la jurisprudence administrative (Conseil d'État, n° 389730, 20 juin 2016) que : *«(…) il incombe à l'autorité compétente de faire connaître la vacance d'un emploi dès qu'elle a décidé de procéder à une nomination sur cet emploi (…) ».* Il en ressort qu'il y a vacance, soumise à l'obligation de publicité, quand le besoin opérationnel et la ressource budgétaire le permettent et que l'administration a l'intention de procéder à une nomination pour pourvoir cette vacance.

C- <u>Publication sans délais des emplois vacants</u>

Compte tenu de l'article 5 du décret du 28 décembre 2018, à compter du 1er janvier 2020, les créations et vacances d'emploi sont publiées sans délais.

A cette date du 1er janvier 2020, les administrations ne sont donc plus fondées à organiser, dans le cadre de la gestion des mobilités, une première publication pour solliciter exclusivement et dans un premier temps, les candidatures des personnels déjà en poste dans leurs services, pour les emplois qu'elles ont à pourvoir.

Au plan technique cette publication sans délai s'opère sur le site « Place de l'emploi public » soit par :

- L'établissement d'une interface applicative de programmation (API) entre les sites de publication des emplois à pourvoir, propres aux administrations et le site place « Place de l'emploi public » ;
- Par le chargement de données par fichiers structurés en traitement automatisé ;
- Par la saisie directe des offres via le guichet réservé à cet effet (interface de saisie), au sein de la solution applicative retenue pour le site « Place de l'emploi public ».

Il est précisé, s'agissant de la fonction publique territoriale, que la saisie directe via l'interface de saisie des offres du site « Place de l'emploi public » ne sera pas accessible aux collectivités territoriales, aux centres de gestion et au centre national de la fonction publique territoriale, a publication de leurs offres devant s'opérer dans un premier temps, sur les sites propres à cette fonction publique. Le « site de l'emploi territorial » (SET)», administré par le GIP informatique des centres de gestion, regroupera l'ensemble des offres en provenance de ces différentes sources, pour les transférer automatiquement (*via* une transmission de fichiers) vers le site « Place de l'emploi public ».

D- <u>Données obligatoires constitutives de la publicité d'un emploi vacant</u>

PROJET

L'article 3 du décret du 28 décembre 2018 prévoit que les mentions suivantes devront obligatoirement figurer dans les offres d'emploi publiées :

- Versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- Création ou vacance d'emploi ;
- La catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de l'emploi ;
- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- Les missions de l'emploi ;
- L'intitulé du poste ;
- La localisation géographique de l'emploi ;
- La date de la vacance de l'emploi ;
- L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

Ces données étant rendues obligatoires il ne sera pas possible de publier une fiche de poste si l'une de ces mentions n'a pas été renseignée.

✓ <u>S'agissant de la référence du métier auquel se rattache l'emploi vacant, il est utilisé pour renseigner celle-ci :</u>

- Le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) conçu par la DGAFP avec l'aide des ministères ;
- Le répertoire des métiers de la fonction publique territoriale conçu et piloté par le CNFPT ;
- Le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière conçu et piloté par la DGOS.

Ces trois répertoires ont été agrégés au sein d'une table de correspondance, qui permet pour chaque domaine fonctionnel du RIME d'identifier les métiers correspondants dans les trois versants de la fonction publique. En outre, au sein de chaque domaine fonctionnel, chaque métier aura sa correspondance au sein des autres versants (cette table sera disponible lors de la saisie des offres au sein de l'interface prévue à cet effet tout comme par le biais du traitement automatisé de chargement des fichiers).

✓ <u>S'agissant du référentiel lié à la saisie de l'organisme ou de la structure :</u>

- Pour les administrations de l'Etat, celles-ci continueront à avoir recours au référentiel qu'elles utilisent pour renseigner la publication des postes sur la BIEP. Si ce référentiel n'est pas exhaustif, les entités manquantes concernées sont invitées à faire valoir leur référencement auprès de la DGAFP ;
- Pour les administrations relevant de la fonction publique territoriale, la nomenclature INSEE des catégories juridiques (disponible sur le site de l'INSEE) doit être appliquée;
- Pour la fonction publique hospitalière, le référentiel sera constitué progressivement au fur et à mesure de la publication des offres à pourvoir.

✓ <u>S'agissant de la localisation, il est attendu :</u>

- Le nom du pays (certains postes à pourvoir se situent à l'étranger) ;
- La région;
- Le département

PROJET

Si le renseignement de ces champs obligatoires, constitue le plus grand dénominateur commun entre les trois versants de la fonction publique, il est précisé que d'autres informations peuvent s'avérer utiles pour les candidats. Ainsi la notion d'emploi à temps complet ou d'emploi à temps non complet (en indiquant la quotité de travail par rapport à un temps complet) pourra être renseignée.

Les administrations sont par ailleurs invitées à saisir tous les champs facultatifs mis à disposition pour faciliter la connaissance de l'offre et qui leur paraissent utiles.

Enfin, il est souligné qu'il sera possible de télécharger sous différents formats (PDF Word,…), la fiche de poste de l'emploi à pourvoir en pièce jointe de la publication d'une offre.

E- Durée de publication d'une offre d'emploi

Le décret du 28 décembre 2018 organise un délai raisonnable entre la publicité effective d'une vacance d'emploi et le recrutement d'un agent. Pour ce faire, l'article 4 de ce texte, précise que la durée de publication sur le site « Place de l'emploi public » est fixée, sauf urgence, à un mois.

Cette disposition vise à permettre très largement, aux agents intéressés de soumettre leur éventuelle candidature.

Dans tous les cas cette durée de publication peut s'apprécier au vu notamment du nombre de candidatures résultant de la publication sur le site « Place de l'emploi public ». Dans tous les cas, il va de soi que les administrations gagneront à recueillir et à examiner une pluralité de candidatures et de profils avant de pourvoir une offre. Ainsi un faible nombre de candidature pourra amener à prolonger ce délai au-delà d'un mois.

J'appelle votre attention sur le fait que si le texte permet de déroger à la durée d'un mois publicité au motif d'urgence, cette dernière s'apprécie de manière dérogatoire à raison de l'impérieuse nécessité de pourvoir un poste au motif de la continuité du service. L'objet de cette disposition est de tenir compte des contraintes opérationnelles des administrations en leur offrant la possibilité de pouvoir prononcer un recrutement dans un délai inférieur à un mois.

F- Date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires et finales

La date d'entrée en vigueur des dispositions réglementaires est le 1er janvier 2019.

Cependant, le site « Place de l'emploi public » ne sera opérationnel et ouvert à la consultation des offres par les agents, qu'à compter du 15 février 2019.

Cette date d'entrée en vigueur différée permettra d'ouvrir le site dans des conditions d'ergonomie et d'interface utilisateur aussi satisfaisantes que possible, étant précisé que des évolutions ergonomiques complémentaires seront déployées tout au long de l'année 2019 (l'adaptation à l'identité graphique du site de l'espace candidat, mise en place de rubriques éditoriales permettant d'informer les candidats sur certains métiers…)

PROJET

Il est également rappelé que cette ouverture différée doit s'apprécier alors que le décret organise à titre transitoire, jusqu'au 1er janvier 2020, un délai maximal de publication interne préalable, de deux mois, au terme duquel les vacances d'emplois doivent être publiées sur l'espace numérique commun.

Par ailleurs, il est également prévu le réexamen de la liste de certains corps des ministères financiers, recensés en annexe 2, avant 2021 (article 5).

Il appartient à la DGAFP en lien avec le secrétariat général des ministères économiques et financiers de proposer une modification de la liste des corps figurant en annexe 2 avant l'échéance du 1er janvier 2021.

Vous veillerez à engager toute action d'information et de communication pertinente auprès des agents et des services, en vous appuyant notamment sur les outils de communication (affiche, bannières web animées et fixes...) mis à votre disposition par la DGAFP, afin qu'ils s'approprient ce nouveau dispositif dans les meilleures conditions. Ces éléments de communication ainsi que des guides utilisateurs vous seront transmis la première quinzaine du mois de février 2019.

Les services de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) se tiennent à la disposition de tous les employeurs publics pour les accompagner dans la mise en place de ce nouveau dispositif.

*
* *

Nous vous serions obligés de bien vouloir assurer la diffusion de la présente circulaire au sein de vos services et des établissements publics de l'Etat 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'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Olivier DUSSOPT

PROJET

PROJET