Note Actualités

Le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps (CET) en cas de mobilité des agents dans la fonction publique

L'article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par l'ordonnance du 13 avril 2017 prévoit qu'en cas de mobilité, *« l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps »*.

Le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 précise les cas de mobilité dans lesquels l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET.

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps :
- en cas de détachement, d'intégration directe ou de mutation dans une autre collectivité territoriale ou un autre établissement public. Il revient alors à la collectivité ou à l'établissement d'accueil d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du compte. Dans le cas d'un détachement ou d'une mutation, une convention peut prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés
- en cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale. Il revient alors à la collectivité ou à l'établissement d'affectation d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du compte
- en cas de position de disponibilité, de congé parental ou de mise à disposition. Les droits sont alors conservés mais inutilisables, sauf autorisation de l'administration d'origine, et de l'administration d'accueil en cas de mise à disposition.
- en cas de mobilité auprès d'une administration ou d'un établissement relevant de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière. L'agent peut utiliser ses droits à congés en partie ou en totalité.

Le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 précise que les droits sont ouverts à compter de la date d'affectation et que leur utilisation est régie par les règles applicables dans la collectivité ou l'établissement d'accueil.

Au plus tard à la date d'affectation de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'origine doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à cette date. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement d'accueil. Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement d'accueil doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement dont il relève.

Les articles 8 et 9 du décret du 27 décembre 2018 abaissent, dans la FPT, de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le compte épargne temps à partir duquel leur monétisation peut être demandée à l'autorité territoriale.

Le décret n°2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif

Conformément à l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et à l'article 2 de la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, les heures supplémentaires accomplies depuis le 1er janvier 2019 sont exonérées de cotisations salariales d'assurance vieillesse et, dans la limite de 5000 € nets par an, d'impôt sur le revenu.
S'agissant de l'exonération de cotisations salariales, la mesure prend la forme d'une réduction de cotisations (cotisation RAFP pour les fonctionnaires et cotisations des régimes d'assurance vieillesse de base et complémentaire pour les agents contractuels) imputée sur la cotisation du régime d'assurance vieillesse de base.

Le décret du 25 février 2019 met en œuvre, pour les agents publics, cette mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu.

Les éléments de rémunération entrant dans le champ de cette mesure sont recensés à l'article 1er du décret et notamment les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les heures supplémentaires, les indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes, la seconde part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales, la rémunération du temps de travail excédant la durée normale des services des agents occupant des fonctions correspondant à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet ainsi que la rémunération du temps de travail excédant la durée de travail des emplois à temps non complet ou l'indemnité forfaitaire représentative d'heures supplémentaires.

Le décret du 25 février 2019 précise les modalités de calcul de la réduction de cotisations sociales en fonction des diverses cotisations pour pension applicables aux différentes catégories d'agents publics ainsi que les modalités d'imputation de cette réduction sur les différents régimes de retraite de base dont relèvent ces agents publics.

Des obligations de traçabilité incombent aux employeurs en vue du suivi et du contrôle des heures supplémentaires.

L'employeur doit établir un document, le cas échéant sur support dématérialisé, indiquant, pour chaque agent et par mois civil ou, pour les agents dont le cycle de travail excède un mois, à la fin de chaque cycle, le nombre d'heures supplémentaires ou le temps de travail additionnel effectivement accomplis et la rémunération y afférente.

Ce décret s'applique aux rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif accomplis depuis le 1er janvier 2019.

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an afin de lui permettre d'envisager d'occuper un nouveau poste de travail compatible avec son état physique. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Cette nouvelle disposition, prévue par l'ordonnance du 19 janvier 2017, est précisée par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019.

L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève.
Les objectifs de la période de préparation sont d'accompagner, de préparer, de qualifier l'agent pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, de faciliter sa transition professionnelle vers le reclassement, éventuellement en dehors de sa collectivité

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

La période de préparation débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

Elle peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

L'autorité territoriale et le président du CNFPT ou le président du CDG établissent conjointement avec l'agent, par voie de convention, un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement.

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement. Le fonctionnaire, qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification, est réputé refuser la période de préparation au reclassement.

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et, au plus tard, un an après la date à laquelle elle a débuté. L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation présente directement une demande de reclassement.

Le décret n°2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Le décret n°2019-139 du 26 février 2019 et trois arrêtés du même jour revalorisent les montants de plusieurs indemnités de mission des agents publics, notamment les frais de nuitée et les indemnités kilométriques. Les taux sont revalorisés à compter du 1er mars 2019.

Les frais engagés sont pris en charge à l'occasion de déplacements temporaires effectués dans les cas suivants :

- mission, tournée ou intérim
- stage
- Participation aux commissions, conseils, comités et autres organismes consultatifs
- présentation à un concours, à une sélection ou à un examen professionnel.

Sont concernés les fonctionnaires titulaires et agents contractuels des collectivités territoriales.

Le stage est la situation de l'agent qui suit une action de formation statutaire préalable à la titularisation ou de l'agent qui se déplace, hors de sa résidence administrative et de sa résidence familiale, pour suivre une action de formation statutaire ou de formation continue en vue de la professionnelle tout au long de la vie.

Alors que le dispositif antérieur prévoyait un remboursement des frais de nuitée à hauteur de 60 euros pour l'ensemble de la métropole, les textes du 26 février 2019 augmentent ce taux en le distinguant selon la zone géographique : le taux forfaitaire maximal au titre des frais d'hébergement est fixé à 70€ en province, 90€ dans les villes de plus de 200000 habitants et celles de la métropole du grand Paris et de 110€ à Paris.

Des revalorisations sont aussi prévues pour les agents en poste en outre-mer.

Un taux d'hébergement fixé à 120 € est créé pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Les taux des indemnités kilométriques sont revalorisés à hauteur de 17 %, soit le cumul de l'inflation observée depuis 2006.

Indemnités kilométriques pour utilisation du véhicule personnel

Catégorie (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 Km	De 2 001 à 10 000 Km	Après 10 000 Km
Véhicule de 5 CV et moins	0,29 €	0,36 €	0,21 €
Véhicule de 6 et 7 CV	0,37 €	0,46 €	0,27 €
Véhicule de 8 CV et plus	0,41 €	0,50 €	0,29 €

Source : fiche des CDG bretons

Aucune revalorisation n'est envisagée pour les frais de repas, dont le taux reste fixé à 15,25 euros.

Lorsque le montant total de l'état de frais ne dépasse pas 30 euros, la communication des justificatifs n'est requise qu'à la demande expresse de l'ordonnateur (article 1er de l'arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat).

Les remboursements de frais s'effectuent sur présentation des pièces justificatives y compris sous forme dématérialisée.

- Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat
- Arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat
- Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

La réforme envisagée des congés bonifiés

La Fonction Publique outre-mer, en principe régie par le droit national, fait l'objet d'un certain nombre de dispositions particulières, comme celles relatives aux congés bonifiés.

L'octroi des congés bonifiés déclenche plusieurs types de droits :

- La bonification des congés annuels de trente jours consécutifs, qui s'ajoutent aux congés annuels du fonctionnaire, pour atteindre une durée maximale de soixante-cinq jours calendaires

Un agent peut bénéficier d'un congé bonifié tous les trois ans.

- L'octroi de l'indemnité de cherté de vie de 25 % du traitement indiciaire brut du fonctionnaire

Ce supplément de rémunération est octroyé de plein droit, dès lors que le fonctionnaire bénéficie des congés bonifiés
Lorsque le fonctionnaire se rend en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'indemnité de cherté de vie est majorée de 15% ; elle l'est de 10% en cas de déplacement à la Réunion.
Cette indemnité est versée pendant toute la durée où l'agent bénéficie de ses congés bonifiés.

- L'agent bénéficie de la prise en charge en totalité des frais engagés pour se rendre dans le territoire concerné

Les frais de voyage des membres de la famille de l'agent sont aussi indemnisés.

Le Président de la République avait annoncé dès 2017 une réforme des congés bonifiés. Il ressort d'une réunion interministérielle du 11 janvier dernier plusieurs axes de modifications envisagés :
- le nombre de jours accordés au titre de la bonification serait réduit
- la périodicité de l'octroi des congés bonifiés serait réduite à 2 ans contre 3 actuellement
- le dispositif pourrait être ouvert aux fonctionnaires originaires des autres COM
- la prise en charge des frais de déplacement pourrait être étendue aux enfants des familles recomposées
- un assouplissement de la règle de limitation au-delà des 31 jours d'absence consécutifs, pour prendre en compte des « jours de route » serait envisagé
- pourrait être supprimée le versement de la sur-rémunération
- la réflexion porte également sur l'acquisition des billets d'avion et sur le traitement fiscal en cas de forfait et d'octroi d'avance si le fonctionnaire acquiert lui-même les billets.

La concertation sur la réforme des congés bonifiés sera engagée en avril et durera 2 mois. Le CNEN et le CCFP seront saisis en mai du projet de décret, le Conseil d'Etat en juin, pour une publication du texte et de la circulaire d'application en juillet.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique

NOR : *CPAF1824885D*

Publics concernés : *magistrats de l'ordre judiciaire, agents titulaires et non titulaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers autres que ceux relevant des régimes d'obligations de service, effectuant une mobilité dans la fonction publique ou vers le secteur privé.*

Objet : *le texte prévoit les modalités de transfert, lors d'une mobilité, des droits épargnés sur un compte épargne-temps.*

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

Notice : *le décret organise le transfert des droits épargnés sur un compte épargne-temps en cas de mobilité entre versants de la fonction publique ou vers le secteur privé. Il abaisse de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le compte épargne temps à partir duquel leur monétisation peut être demandée à l'autorité territoriale.*

Références : *le décret et les textes qu'il modifie, dans leur rédaction résultant de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des solidarités et de la santé, du ministre de l'action et des comptes publics et de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 14 dans sa rédaction issue de l'article 3 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 17 juillet 2018 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 13 septembre 2018 ;

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

Décrète :

Chapitre Ier

Dispositions modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Art. 1er. – L'article 2 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » ;

2° Au dernier alinéa, les mots : « non titulaire » sont remplacés par le mot : « contractuel ».

Art. 2. – Au 2° du II de l'article 6, les mots : « non titulaire » sont remplacés par le mot : « contractuel ».

Art. 3. – L'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 10.* – I. – L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps :

« 1° En cas de mutation, d'intégration directe ou de détachement dans les conditions prévues à l'article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

« 2° Lorsqu'il est placé dans l'une des positions prévues aux articles 51 et 54 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

« 3° Lorsqu'il est mis à disposition en application de l'article 42 de la même loi ;

« 4° Lorsqu'il est mis à disposition ou en congé de mobilité en application des articles 33-1 et 33-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

« En cas de mutation, de détachement en application du 1° et du *a* du 4° de l'article 14 du décret du 16 septembre 1985 précité ou de mise à disposition en application du 1° du I de l'article 42 de la loi du 11 janvier 1984 précitée, les droits sont ouverts et la gestion du compte épargne-temps est assurée par l'administration ou l'établissement d'accueil.

« En cas de mobilité dans l'une des positions énumérées aux 1°, 3° et 4° du I du présent article auprès d'une collectivité ou d'un établissement public relevant de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, l'agent conserve également le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps.

« L'utilisation des droits qui sont ouverts à compter de la date d'affectation est régie par les règles applicables dans la collectivité ou l'établissement d'accueil, en application des dispositions du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière, ou du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

« Dans les cas mentionnés au 2° du présent article, l'intéressé conserve ses droits et ne peut les utiliser que sur autorisation de son administration d'origine.

« II. – L'administration ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'administration, à la collectivité ou à l'établissement d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés existant à cette date.

« Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans son administration ou établissement d'origine, l'administration, la collectivité ou l'établissement public d'accueil lui adresse, ainsi qu'à l'administration ou l'établissement dont il relève, une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité. »

Chapitre II

Dispositions modifiant le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière

Art. 4. – L'article 2 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « non titulaire » sont remplacés par le mot : « contractuel ».

Art. 5. – Au II de l'article 5, les mots : « non titulaire » sont remplacés par le mot : « contractuel ».

Art. 6. – L'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 11.* – I. – L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps :

« 1° En cas de changement d'établissement, de détachement dans un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ou de placement en recherche d'affectation auprès du Centre national de gestion ;

« 2° Lorsqu'il est mis à disposition en application de l'article 49 de la même loi ;

« 3° En cas d'intégration directe dans un des corps relevant de la même loi ;

« 4° Lorsqu'il est placé dans l'une des positions mentionnées au 12° de l'article 41 et aux articles 62 et 64 de la même loi ou aux articles 18, 19, 21, 22 et 24 du décret du 6 février 1991 susvisé.

« Dans les cas mentionnés au 1°, les droits sont ouverts et la gestion du compte épargne-temps est assurée par le nouvel établissement.

« Dans le cas mentionné au 2°, l'intéressé ne peut utiliser ses droits que sur autorisation de l'administration d'origine et de l'administration d'accueil et selon les règles régissant son compte épargne-temps dans son administration d'origine.

« Dans le cas mentionné au 3°, l'intéressé peut utiliser ses droits dans les conditions prévues par le présent décret.

« Dans les cas mentionnés au 4°, l'intéressé conserve ses droits et ne peut les utiliser que sur autorisation de son administration d'origine et dans les conditions définies au *a* et au *b* du I de l'article 5 du présent décret et au *a* du II du même article.

« En cas de mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale, l'agent conserve également le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps.

« L'utilisation des droits ouverts sur le compte épargne-temps est soumise aux règles applicables dans l'administration, la collectivité ou l'établissement d'accueil, en application des dispositions du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ou du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

« II. – L'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'administration, la collectivité ou l'établissement d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés existant à cette date.

« Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans son établissement d'origine, l'administration, la collectivité ou l'établissement public d'accueil lui adresse, ainsi qu'à l'établissement dont il relève, une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité. »

Chapitre III

Dispositions modifiant le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Art. 7. – L'article 2 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » ;

2° Au dernier alinéa, les mots : « non titulaire » sont remplacés par le mot : « contractuel ».

Art. 8. – A l'article 4, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « quinze ».

Art. 9. – L'article 5 est ainsi modifié :

1° Aux dixième et dernier alinéas, les mots : « non titulaire » sont remplacés par le mot : « contractuel » ;

2° Aux premier, deuxième, troisième, neuvième et dernier alinéas, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « quinze ».

Art. 10. – L'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 9.* – I. – L'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps :

« 1° En cas de changement de collectivité ou d'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement ;

« 2° En cas de mise à disposition prévue à l'article 100 de la même loi ;

« 3° Lorsqu'il est placé dans l'une des positions prévues aux articles 72 et 75 de la même loi, ou mis à disposition.

« Dans le cas mentionné au 1°, les droits sont ouverts et la gestion du compte épargne-temps est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

« Dans le cas mentionné au 2°, ils le sont par la collectivité ou l'établissement d'affectation.

« Dans le cas mentionné au 3°, l'intéressé conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine et, en cas de mise à disposition, de l'administration d'accueil.

« En cas de mobilité dans l'une des positions énumérées ci-dessus auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière, l'agent conserve également le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps.

« L'utilisation des droits ouverts sur le compte épargne-temps est régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil, en application des dispositions du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ou du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.

« II. – La collectivité ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'administration ou à l'établissement d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés existant à cette date.

« Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans sa collectivité ou établissement d'origine, l'administration ou l'établissement public d'accueil lui adresse, ainsi qu'à la collectivité ou l'établissement dont il relève, une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité. »

Chapitre IV

DISPOSITIONS FINALES

Art. 11. – Ne sont pas applicables aux agents dont la mobilité a commencé avant la date d'entrée en vigueur du présent décret les dispositions des articles 10 du décret du 29 avril 2002 susvisé, 11 du décret du 3 mai 2002 susvisé et 9 du décret du 26 août 2004 susvisé, dans leur rédaction issue des articles 3, 6 et 10 du présent décret.

Art. 12. – La garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics et la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes publics,
Gérald Darmanin

La garde des sceaux, ministre de la justice,
Nicole Belloubet

La ministre des solidarités et de la santé,
Agnès Buzyn

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,
Jacqueline Gourault

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret nº 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif

NOR : *CPAF1902106D*

Publics concernés : *agents publics titulaires et non titulaires des trois versants de la fonction publique.*

Objet : *mise en œuvre de la mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et au temps de travail additionnel effectif.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le 1er janvier 2019.*

Notice : *le décret met en œuvre, pour les agents publics, la mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et au temps de travail additionnel effectif. A ce titre, il recense les éléments de rémunération entrant dans le champ de cette mesure. Il précise les modalités de calcul de la réduction de cotisations sociales en fonction des diverses cotisations pour pension applicables aux différentes catégories d'agents publics ainsi que les modalités d'imputation de cette réduction sur les différents régimes de retraite de base dont relèvent ces agents publics. Il prévoit les obligations de traçabilité incombant aux employeurs en vue du suivi et du contrôle des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectivement accomplis et des rémunérations afférentes dans le cadre de cette mesure.*

Références : *le décret peut être consulté sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

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

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 914-1, R. 914-78 et R. 914-83 ;

Vu le code électoral, notamment son article R. 33 ;

Vu le code général des impôts, notamment son article 81 *quater* ;

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment son article L. 813-8 ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 241-3, L. 241-17 et D. 241-25 ;

Vu la loi nº 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, notamment son article 7 ;

Vu la loi nº 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, notamment son article 2 ;

Vu le décret nº 50-1253 du 6 octobre 1950 modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré ;

Vu le décret nº 66-787 du 14 octobre 1966 modifié fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal ;

Vu le décret nº 68-518 du 30 mai 1968 modifié fixant le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires accordées aux personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire ;

Vu le décret nº 71-750 du 14 septembre 1971 modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par certains personnels enseignants des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ;

Vu le décret nº 71-685 du 18 août 1971 modifié relatif à la rémunération des cours professés dans les établissements pénitentiaires et instituant une indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire ;

Vu le décret nº 73-1050 du 9 novembre 1973 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par les personnels enseignants et les personnels d'éducation et de surveillance des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles ;

Vu le décret n° 82-979 du 19 novembre 1982 modifié précisant les conditions d'octroi d'indemnités par les collectivités territoriales et leurs établissements publics aux agents des services déconcentrés de l'Etat ou des établissements publics de l'Etat, notamment son article 2 ;

Vu le décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983 modifié relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale ;

Vu le décret n° 88-1267 du 30 décembre 1988 portant attribution d'une indemnité spécifique aux personnes intervenant dans les écoles primaires dans le cadre des actions de soutien aux élèves en difficulté ;

Vu le décret n° 89-406 du 20 juin 1989 modifié relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural, notamment son article 34 ;

Vu le décret n° 90-77 du 17 janvier 1990 modifié relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires en faveur des personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture ;

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu le décret n° 2000-194 du 3 mars 2000 modifié fixant les conditions d'attribution d'une indemnité pour services supplémentaires aux fonctionnaires actifs de la police nationale ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment ses articles 20 à 25 ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002 modifié relatif à l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires attribuée aux agents du corps des conducteurs automobiles et chefs de garage ;

Vu le décret n° 2003-1284 du 26 décembre 2003 modifié relatif au régime indemnitaire de certains magistrats de l'ordre judiciaire, notamment son article 10 ;

Vu le décret n° 2004-143 du 13 février 2004 fixant les conditions d'attribution de l'indemnité pour travaux supplémentaires allouée à certains personnels de l'Etat à l'occasion des élections politiques ;

Vu le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 modifié relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2005-1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré ;

Vu le décret n° 2008-172 du 22 février 2008 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires à France Télécom ;

Vu le décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 modifié portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2015-475 du 27 avril 2015 instituant une indemnité pour mission particulière allouée aux personnels enseignants et d'éducation exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré ;

Vu le décret n° 2016-974 du 18 juillet 2016 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par les maîtres délégués des établissements d'enseignement privés sous contrat ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 16 janvier 2019 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 24 janvier 2019 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse en date du 25 janvier 2019,

Décrète :

Art. 1er. – Pour les agents publics mentionnés au 1° du III de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale, entrent dans le champ d'application de la réduction de cotisations prévue au même article et de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue à l'article 81 *quater* du code général des impôts les éléments de rémunération suivants :

1° Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires instaurées par les décrets du 14 janvier 2002 et du 25 avril 2002 susvisés ainsi que, pour la fonction publique territoriale, par les décrets renvoyant aux décrets précités ;

2° Les éléments de rémunération des heures supplémentaires effectuées par les personnels de l'éducation nationale dans le cadre de leur activité principale, prévus par les décrets du 6 octobre 1950 et du 26 août 2005 susvisés ;

3° Les indemnités pour enseignements complémentaires prévues par le décret du 23 décembre 1983 susvisé rémunérant les heures d'enseignement assurées par les personnels dans la même discipline et le même établissement que leur activité principale ;

4° Les indemnités versées aux personnels enseignants du premier degré apportant leur concours aux élèves des écoles primaires sous la forme d'heures de soutien scolaire en application du décret du 14 octobre 1966 susvisé ou du 2° de l'article 2 du décret du 19 novembre 1982 susvisé ;

5° L'indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire prévue par le décret 18 août 1971 susvisé et rémunérant les cours professés dans les établissements pénitentiaires par les personnels de l'éducation nationale en activité ;

6° L'indemnité spécifique versée aux personnels de l'éducation nationale en activité intervenant sous la forme d'heures de soutien aux élèves des écoles primaires, prévue par le décret du 30 décembre 1988 susvisé ;

7° Les heures supplémentaires prévues par le décret du 14 septembre 1971 susvisé ;

8° Les indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes en application de l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé, de l'article 5 du décret du 12 juillet 2001 susvisé, des articles 20 à 25 du décret du 4 janvier 2002 susvisé et de l'article 10 du décret du 26 décembre 2003 susvisé ;

9° Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires accordées aux personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire en vertu du décret du 30 mai 1968 susvisé ;

10° La seconde part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales prévue par le décret du 4 octobre 2002 susvisé ;

11° Les indemnités pour service supplémentaire versées à certains personnels de police en vertu du décret du 3 mars 2000 susvisé ;

12° La rémunération du temps de travail excédant la durée normale des services des agents occupant des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet ainsi que la rémunération du temps de travail excédant la durée de travail des emplois à temps non complet ;

13° Les éléments de rémunération des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif prévus par les dispositions des contrats des agents non titulaires de droit public ;

14° Les éléments de rémunération des heures supplémentaires prévus par les dispositions spécifiques applicables aux ouvriers de l'Etat ;

15° Les indemnités perçues par les praticiens hospitaliers en contrepartie d'un temps de travail additionnel effectif en application du *b* du 1° de l'article D. 6152-23-1, du *b* du 1° de l'article D. 6152-220-1, du 2° de l'article D. 6152-417, du *b* du 1° de l'article D. 6152-514-1, du *b* du 1° de l'article D. 6152-539-4, du 2° de l'article D. 6152-612-1 et du 2° de l'article D. 6152-633-1 du code de la santé publique ;

16° Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires aux personnels des chambres de commerce et d'industrie, des groupements inter consulaires et de CCI France ;

17° Les rémunérations versées aux personnels des chambres de métiers et de l'artisanat de région, des chambres régionales de métiers et de l'artisanat et de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat de région au-delà de la durée de travail effectif fixée par leur statut ;

18° Les indemnités versées aux personnels enseignants et personnels d'éducation et de surveillance des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles en application de l'article 4 du décret du 9 novembre 1973 susvisé ;

19° Les indemnités pour enseignements complémentaires en faveur des personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture prévues par le décret du 17 janvier 1990 susvisé ;

20° L'indemnité forfaitaire représentative d'heures supplémentaires prévue par l'article 3 de l'arrêté du 27 février 1962 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux ;

21° L'indemnité forfaitaire complémentaire versée au titre des heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'opérations électorales prévue par l'article 5 de l'arrêté du 27 février 1962 précité ;

22° L'indemnité pour travaux supplémentaires allouée à certains personnels de l'Etat à l'occasion des élections politiques prévues par le décret du 13 février 2004 susvisé ;

23° Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires allouées aux fonctionnaires de France Télécom et aux agents non titulaires de droit public de France Télécom prévues par le décret du 22 février 2008 susvisé ;

24° L'indemnité de secrétaire de commission de propagande prévue, en application de l'article R. 33 du code électoral, par l'arrêté du 29 mars 2001 fixant les modalités d'attribution d'une indemnité aux secrétaires des commissions de propagande des élections législatives et des élections des conseillers régionaux, des conseillers à l'Assemblée de Corse, des conseillers généraux et des conseillers municipaux ;

25° L'indemnité de secrétaire de commission locale de contrôle prévue, en application de l'article R. 33 du code électoral, par l'arrêté du 30 décembre 2003 fixant les modalités d'attribution d'une indemnité aux secrétaires des commissions locales de contrôle à l'occasion de l'élection du Président de la République ;

26° L'indemnité par heure supplémentaire perçue par les maîtres délégués exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat en application du décret du 18 juillet 2016 susvisé ;

27° Les indemnités versées aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public lorsqu'ils accomplissent des heures supplémentaires en dépassement des horaires définis par leur cycle de travail habituel dans le cadre d'une réquisition par le préfet, dans les conditions prévues par l'article L. 3131-8 du code de la santé publique ;

28° L'indemnité pour mission particulière allouée aux personnels enseignants et d'éducation exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré et assurant une mission particulière, soit à l'échelon académique, soit au sein de leur établissement d'exercice, en application du décret du 27 avril 2015 susvisé.

Art. 2. – Le montant de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 1er est égal :

1° Pour les fonctionnaires et magistrats affiliés à un régime spécial de retraite, au produit du taux de la cotisation salariale prévu à l'article 3 du décret du 18 juin 2004 susvisé et des éléments de rémunération mentionnés à l'article 1er du présent décret, dans la limite de la cotisation salariale dont ces agents sont redevables au titre des heures supplémentaires concernées. Ces éléments de rémunération sont retenus, pour ce calcul, dans la limite du plafond prévu au deuxième alinéa de l'article 2 du décret du 18 juin 2004 précité, sans qu'il soit tenu compte, pour l'appréciation de cette limite, des autres éléments de rémunération entrant dans l'assiette de cotisation définie au même article 2 ;

2° Pour les ouvriers de l'Etat affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat prévu par le décret du 5 octobre 2004 susvisé, au produit du taux fixé à l'article 1er du décret du 30 décembre 2010 susvisé pour la retenue pour pension prévue au I de l'article 42 du décret du 5 octobre 2004 précité et des éléments de rémunération mentionnés à l'article 1er du présent décret, dans la limite de la retenue pour pension dont ces agents sont redevables au titre des heures supplémentaires concernées ;

3° Pour les agents publics affiliés au régime général d'assurance vieillesse, au produit du taux prévu à la première phrase du II de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale et des éléments de rémunération mentionnés à l'article 1er du présent décret, dans la limite des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale, réglementaire et conventionnelle dont ces agents sont redevables au titre des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif concernés.

Art. 3. – La réduction de cotisations mentionnée à l'article 1er est imputée :

1° Pour les agents publics affiliés à un régime spécial de retraite, sur le montant de la cotisation salariale ou de la retenue pour pension due à ce régime pour les périodes au titre desquelles la réduction est attribuée, sans que celle-ci ne puisse dépasser ce montant ;

2° Pour les agents publics affiliés au régime général d'assurance vieillesse, dans les conditions prévues à la dernière phrase du II de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale.

Art. 4. – La réduction de cotisations et l'exonération d'impôt sur le revenu mentionnées à l'article 1er sont subordonnées :

1° A la mise en œuvre par l'autorité hiérarchique de moyens de contrôle permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires ou le temps de travail additionnel effectivement accomplis ;

2° A l'établissement par l'employeur d'un document, le cas échéant sur support dématérialisé, indiquant, pour chaque agent et par mois civil ou, pour les agents dont le cycle de travail excède un mois, à la fin de chaque cycle, le nombre d'heures supplémentaires ou le temps de travail additionnel effectivement accomplis et la rémunération y afférente. Le récapitulatif mentionné à l'article D. 241-25 du code de la sécurité sociale doit également être tenu à disposition par l'employeur.

Art. 5. – Le décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007 portant application aux agents publics de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat est abrogé.

Art. 6. – Le présent décret s'applique aux rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif accomplis à compter du 1er janvier 2019.

Art. 7. – La ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'économie et des finances, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 février 2019.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

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

La ministre des solidarités et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Le ministre de l'économie et des finances,
BRUNO LE MAIRE

La ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,
JACQUELINE GOURAULT

Le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,
chargé des collectivités territoriales,
SÉBASTIEN LECORNU

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

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

NOR : *TERB1830502D*

Publics concernés : *fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade.*

Objet : *modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.*

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

Notice : *le décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.*

Il détermine le point de départ de la période de préparation au reclassement. Il précise les objectifs de la période de préparation au reclassement et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.

Références : *le présent décret et le décret qu'il modifie, dans sa rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés, sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 85-1 ;

Vu le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 26 septembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 8 novembre 2018 ;

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

Décrète :

Art. 1er. – A l'article 1er du décret du 30 septembre 1985 susvisé, les mots : « l'état physique » sont remplacés par les mots : « l'état de santé ».

Art. 2. – L'article 2 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 2.* – Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève.

« La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

« La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de trois mois mentionnée à l'article 3.

« L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement en application des dispositions du même article. »

Art. 3. – Après l'article 2 du même décret, il est inséré les articles 2-1 à 2-3 ainsi rédigés :

« *Art. 2-1.* – La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

« La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

« Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

« *Art. 2-2.* – L'autorité territoriale et le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion établissent conjointement avec l'agent, par voie de convention, un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. Le service de médecine professionnelle et de prévention est informé de ce projet de préparation au reclassement avant la notification mentionnée à l'article 2-3.

« Lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

« L'autorité territoriale et le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion engagent, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois. Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier des modalités de préparation au reclassement prévues au deuxième alinéa de l'article 2-1.

« Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion qui en est signataire transmet la convention mentionnée au premier alinéa aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer.

« *Art. 2-3.* – Le projet de convention mentionné au premier alinéa de l'article 2-2 est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement. Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

« La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité fixée par la convention prévue au premier alinéa de l'article 2-2, d'une évaluation régulière, réalisée par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, conjointement avec l'agent. A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

« En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion. »

Art. 4. – L'article 3 du même décret est ainsi modifié :

1° Avant le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois se voit proposer par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée. » ;

2° Les trois derniers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

« Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou cadre d'emplois doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

« La procédure de reclassement telle qu'elle résulte du présent article doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent. »

Art. 5. – L'article 4 du même décret est ainsi modifié :

1° Les mots : « cadres d'emplois » sont remplacés par les mots : « cadre d'emplois » ;

2° Au dernier alinéa, après les mots : « intégré dans le corps », il est inséré le mot : « ou ».

Art. 6. – L'article 5 du même décret est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « l'autorité territoriale », sont insérés les mots : « ou du président du Centre national de la fonction publique territoriale » ;

2° Le second alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsque le fonctionnaire territorial est intégré dans un corps ou cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il conserve, à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps ou cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal. »

Art. 7. – Au deuxième alinéa de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 susvisé, après les mots : « En cas d'avis défavorable, », sont insérés les mots : « s'il ne bénéficie pas de la période de préparation au reclassement prévue par le décret du 30 septembre 1985 susvisé, ».

Art. 8. – Le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 5 mars 2019.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,
JACQUELINE GOURAULT

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

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

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

NOR : *CPAF1834081D*

Publics concernés : *les agents publics des trois versants de la fonction publique et les détenteurs de mandats électifs locaux.*

Objet : *modification du dispositif de prise en charge des frais de déplacement temporaire.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication au* Journal officiel.

Notice : *le décret vise à harmoniser les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents de l'Etat en métropole et en outre-mer.*

Références : *le texte modifié par le présent décret peut être consulté, dans sa rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

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

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

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

Vu le décret modifié n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu le décret modifié n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat,

Décrète :

Art. 1er. – Le décret du 3 juillet 2006 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 8 du présent décret.

Art. 2. – L'article 2 est modifié comme suit :

1° Le 2° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Agent en tournée : agent en poste à l'étranger et qui effectue un déplacement de service à l'intérieur du pays de sa résidence administrative ou à l'intérieur de sa zone de compétence ; » ;

2° Le 4° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4° Agent en stage : agent qui suit une action de formation statutaire préalable à la titularisation ou qui se déplace, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, pour suivre une action, organisée par ou à l'initiative de l'administration, de formation statutaire ou de formation continue en vue de la formation professionnelle tout au long de la vie des personnels de l'Etat ; ».

Art. 3. – L'article 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 3.* – Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim, il peut prétendre, sous réserve de pouvoir justifier du paiement auprès du seul ordonnateur :

« – à la prise en charge de ses frais de transport ;

« – à des indemnités de mission qui ouvrent droit, cumulativement ou séparément, selon les cas, au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas, au remboursement forfaitaire des frais et taxes d'hébergement et, pour l'étranger et l'outre-mer, des frais divers directement liés au déplacement temporaire de l'agent.

« Pour l'étranger, dans le cas où l'agent est logé ou nourri gratuitement, les indemnités de mission allouées sont réduites dans la limite d'un pourcentage fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre des affaires étrangères. »

Art. 4. – Après l'article 3, sont insérés un article 3-1 et un article 3-2 ainsi rédigés :

« *Art. 3-1.* – Lorsque l'agent se déplace à l'occasion d'un stage, il peut prétendre :

« – à la prise en charge de ses frais de transport ;

« – à des indemnités de stage dans le cadre d'actions de formation professionnelle statutaire préalables à la titularisation ou aux indemnités de mission prévues à l'article 3 dans le cadre d'autres actions de formation professionnelle statutaire et d'actions de formation continue. Dans ce dernier cas, s'il a la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou d'être hébergé dans une structure dépendant de l'administration moyennant participation, l'indemnité de mission attribuée à l'agent est réduite d'un pourcentage fixé par le ministre ou par délibération du conseil d'administration de l'établissement.

« Les indemnités de stage instituées par le présent décret ne sont pas versées aux agents qui, appelés à effectuer un stage dans un établissement ou centre de formation des agents de l'Etat, bénéficient, à ce titre, d'un régime indemnitaire particulier.

« L'indemnité de stage et l'indemnité de mission instituées par le présent décret sont exclusives l'une de l'autre. »

« *Art. 3-2.* – Sous réserve de l'impossibilité de recourir aux prestations prévues à l'article 5, des avances sur le paiement des frais visés aux articles précédents sont consenties aux agents qui en font la demande. Leur montant est précompté sur l'ordonnance ou le mandat de paiement émis à la fin du déplacement à l'appui duquel doivent être produits les états de frais. »

Art. 5. – L'article 7 est modifié comme suit :

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

« Pour la métropole, le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. »

2° Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour l'outre-mer, le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministère chargé de l'outre-mer. »

3° Le cinquième alinéa est supprimé.

Art. 6. – Après l'article 7, il est inséré un article 7-1 ainsi rédigé :

« *Art. 7-1.* – Lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, un arrêté ministériel ou une délibération du conseil d'administration de l'établissement peut fixer, pour une durée limitée, des règles dérogatoires aux arrêtés prévus à l'article 7.

« Ces règles dérogatoires ne peuvent en aucun cas conduire :

« – à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée par l'agent ;

« – à fixer des taux forfaitaires de remboursement des frais d'hébergement inférieurs à ceux prévus par l'arrêté prévu au premier alinéa de l'article 7. Toutefois, pour les missions de longue durée, des abattements aux taux de remboursement forfaitaire de ces frais d'hébergement peuvent être fixés par arrêté du ministre intéressé ou par délibération du conseil d'administration de l'établissement. Cet arrêté ou cette délibération précise le nombre de jours au-delà duquel les abattements sont appliqués ainsi que les zones géographiques concernées. »

Art. 7. – Le sixième alinéa de l'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'agent qui a utilisé son véhicule personnel est remboursé, sur autorisation du chef de service, des frais de stationnement et de péage sur présentation des pièces justificatives au seul ordonnateur, quand l'intérêt du service le justifie et dès lors que ces frais n'ont pas été pris en charge au titre des frais divers prévus au *b* du 1° de l'article 3. »

Art. 8. – L'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 11.* – Lorsque l'agent a utilisé un véhicule autre qu'un véhicule mentionné à l'article 10, il est remboursé des frais occasionnés sur autorisation du chef de service, quand l'intérêt du service le justifie, et dès lors que ces frais n'ont pas été pris en charge au titre des frais divers prévus au troisième alinéa de l'article 3. »

Art. 9. – Après l'article 11, il est inséré un article 11-1 ainsi rédigé :

« *Art. 11-1.* – Les justificatifs de paiement des frais de déplacement temporaires prévus au présent décret sont communiqués par l'agent au seul ordonnateur qui en assure le contrôle. Ils peuvent lui être fournis sous forme dématérialisée, cette dématérialisation étant native ou duplicative.

« Lorsque le montant total de l'état de frais ne dépasse pas un montant fixé par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique, l'agent conserve les justificatifs de paiement afférents à l'état de frais jusqu'à leur remboursement par l'administration, à l'exception des justificatifs relatifs aux frais et taxes d'hébergement.

Dans ce cas, la communication des justificatifs de paiement à l'administration n'est requise qu'en cas de demande expresse de l'ordonnateur.

« Les frais de déplacement temporaire pris en charge directement par l'administration en application de l'article 5 ne donnent pas lieu à la communication par l'agent des pièces justificatives afférentes dès lors que l'ordre de mission est conforme à la commande effectuée auprès du ou des prestataires de l'administration. »

Art. 10. – Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'Europe et des affaires étrangères, la ministre des armées, la ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'économie et des finances, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, le ministre de l'action et des comptes publics, le ministre de l'intérieur, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, la ministre des outre-mer, le ministre de la culture, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, la ministre des sports et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 février 2019.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

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

Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire,
FRANÇOIS DE RUGY

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

Le ministre de l'Europe et des affaires étrangères,
JEAN-YVES LE DRIAN

La ministre des armées,
FLORENCE PARLY

La ministre des solidarités et de la santé,
AGNÈS BUZYN

Le ministre de l'économie et des finances,
BRUNO LE MAIRE

La ministre du travail,
MURIEL PÉNICAUD

Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse,
JEAN-MICHEL BLANQUER

Le ministre de l'intérieur,
CHRISTOPHE CASTANER

La ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,
FRÉDÉRIQUE VIDAL

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,
JACQUELINE GOURAULT

La ministre des outre-mer,
ANNICK GIRARDIN

Le ministre de la culture,
FRANCK RIESTER

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,
DIDIER GUILLAUME

La ministre des sports,
ROXANA MARACINEANU

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

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret nº 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

NOR : *CPAF1834087A*

Le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre des outre-mer et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le décret nº 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, notamment ses articles 3 et 7 ;

Vu le décret nº 2015-1212 du 30 septembre 2015 constatant le périmètre, fixant le siège et désignant le comptable public de la métropole du Grand Paris ;

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret nº 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Arrêtent :

Art. 1er. – L'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 4 du présent arrêté.

Art. 2. – L'article 1er est ainsi modifié :

1º Le *a* est remplacé par les dispositions suivantes :

« *a)* Pour les missions ou intérims en métropole et en outre-mer, le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner, sont fixés comme suit :

	France métropolitaine			Outre-mer	
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris	Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, îles Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement	70 €	90 €	110 €	70 €	90 € ou 10 740 F CFP
Déjeuner	15,25 €	15,25 €	15,25 €	15,75 €	21 € ou 2 506 F CFP
Dîner	15,25 €	15,25 €	15,25 €	15,75 €	21 € ou 2 506 F CFP

Pour l'application de ces taux, sont considérées comme grandes villes les communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200 000 habitants.

Les communes de la métropole du Grand Paris sont les communes reprises à l'article 1er du décret nº 2015-1212 du 30 septembre 2015 susvisé, à l'exception de la commune de Paris. » ;

2º Le *b* est remplacé par les dispositions suivantes :

« *b)* Le taux d'hébergement prévu au *a* ci-dessus est fixé dans tous les cas à 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite. »

Art. 3. – Le premier alinéa de l'article 2 et le premier alinéa de l'article 3 sont supprimés.

Art. 4. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 février 2019.

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

La ministre des outre-mer,
ANNICK GIRARDIN

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

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

NOR : *CPAF1834088A*

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

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Arrêtent :

Art. 1er. – Le montant de l'état des frais prévu à l'article 11-1 du décret du 3 juillet 2006 est fixé à 30 € toutes taxes comprises.

Art. 2. – Pour la détermination du montant mentionné à l'article 1er, ne sont pas pris en compte les frais suivants :

1° L'indemnité forfaitaire de repas ;

2° L'indemnité forfaitaire d'hébergement.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 février 2019.

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

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

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat

NOR : *CPAF1834091A*

Le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre des outre-mer et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat,

Arrêtent :

Art. 1er. – L'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé est ainsi modifié :

1° Le tableau indiqué au *a* de l'article 1er est remplacé par le tableau ci-dessous :

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 À 10 000 KM	APRÈS 10 000 KM
Véhicule de 5 CV et moins			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,29	0,36	0,21
Polynésie française (en F CFP)	47,32	56,78	33,77
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	47,32	56,78	33,77
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	50,01	85,29	35,17
Véhicule de 6 CV et 7 CV			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,37	0,46	0,27
Polynésie française (en F CFP)	51,29	62,16	36,45
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	51,29	62,16	36,45
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	51,29	66,25	39,14
Véhicule de 8 CV et plus			
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,41	0,5	0,29
Polynésie française (en F CFP)	55,5	66,25	39,14
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	55,5	66,25	39,14
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	58,19	68,94	40,66

2° Le tableau indiqué à l'article 2 est remplacé par le tableau ci-dessous :

LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT	MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm³)	VÉLOMOTEUR et autres véhicules à moteur
Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros)	0,14	0,11
Polynésie française (en F CFP)	23,72	14,25
Nouvelle-Calédonie (en F CFP)	23,72	14,25
Iles Wallis et Futuna (en F CFP)	25	14,96

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 février 2019.

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

La ministre des outre-mer,
ANNICK GIRARDIN

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

Projet de décret CITIS
CSFPT du 28 novembre 2018

Le I de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par l'article 10 de 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 prévoit : « *Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service définis aux II, III et IV du présent article. Ces définitions ne sont pas applicables au régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire* ».

Ainsi, le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

L'ordonnance précise que le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Cependant, la définition du cadre juridique d'exercice du congé pour invalidité temporaire imputable au service suppose la prise d'un décret dans chacun des versants de la fonction publique.

A cette fin, la DGAFP, en concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics territoriaux et hospitaliers, a commencé à élaborer les règles qui seront introduites dans le futur décret applicable aux agents de la fonction publique de l'Etat, règles qui seront ensuite déclinées dans les décrets relatifs à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

En assemblée plénière du 28 novembre 2018, le Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale a examiné le projet de décret relatif au CITIS.
Concrètement, ce nouveau congé permettra à l'agent de bénéficier :

- de l'intégralité de son traitement
- des avantages familiaux et des indemnités y afférents
- du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou la maladie professionnelle pendant la durée de son arrêt de travail
- Le temps passé en CITIS sera également pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade, ainsi que pour les droits à pension, de manière que l'agent ne soit pas pénalisé dans son déroulement de carrière

FNCDG – CL
Février 2019

- Par ailleurs, le fonctionnaire retraité pourra lui aussi bénéficier des dispositions relatives au remboursement des honoraires médicaux et de ses frais.

Le projet de décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement de ce congé. Il détermine notamment les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire territorial dispose ainsi d'un délai de quinze jours à compter de la survenance de l'accident pour adresser sa demande à l'autorité territoriale. Ce délai peut être porté à deux ans en cas d'apparition de lésions constatées médicalement postérieurement à ce délai. En cas de maladie professionnelle, l'intéressé dispose d'un délai de deux ans à compter de la première constatation médicale de la maladie. Néanmoins, les délais précités ne sont pas opposables en cas d'hospitalisation, d'acte de terrorisme, de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes (articles 37-1 et 37-2).

L'autorité territoriale dispose, quant à elle, d'un délai d'un mois en cas d'accident et de deux mois en cas de maladie pour statuer sur la demande de l'agent. Ces délais initiaux sont prolongés d'une durée de trois mois en cas d'enquête administrative, d'expertise médicale ou de saisine de la commission de réforme. Lorsque l'autorité territoriale n'a pas statué dans ces délais, l'agent est placé à titre provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service (articles 37-3 à 37-5).

Au terme de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie et place, le cas échéant, l'agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical préconisant une interruption du travail. Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service peut solliciter la prolongation de son congé jusqu'à la reprise de ses fonctions ou sa réaffectation dans un emploi correspondant à son grade, son reclassement ou sa mise à la retraite (articles 37-7 et 37-10).

Le bénéficiaire d'un tel congé peut faire l'objet d'une visite de contrôle à tout moment par un médecin agréé. Cette visite intervient obligatoirement une fois par an au-delà d'une prolongation de six mois du congé initialement accordé. Au-delà de douze mois consécutifs de congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'emploi de l'agent peut être déclaré vacant (articles 37-8 et 37-9).

Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service conserve l'intégralité de son traitement, les avantages familiaux qui y sont associés et a droit au maintien de son indemnité de résidence. Il bénéficie, par ailleurs, de la prise en charge de l'ensemble des honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident et la maladie sous réserve de la justification de leur caractère d'utilité directe. Enfin, le temps passé en congé pour invalidité temporaire imputable au service est pris en compte dans la détermination de ses droits à l'avancement ainsi que pour la constitution et la liquidation de ses droits à pension civile de retraite (articles 37-11 à 37-16).

Le fonctionnaire victime d'une rechute peut solliciter un nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service tandis que le fonctionnaire retraité bénéficie du maintien de ses droits à remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie déclaré non seulement antérieurement mais aussi postérieurement à sa radiation (articles 37-18 et 37-19).

Le présent décret fixe également les modalités d'octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas de mobilité (article 37-20).

Enfin, il détermine les modalités d'octroi de ce congé aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet exerçant auprès de plusieurs employeurs (article 37-21).

Dans la mesure où il ne fait que conserver le principe du maintien à 100% du traitement indiciaire de l'agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, ce nouveau dispositif n'entraine pas de coût supplémentaire.

19 amendements ont été déposés par les organisations syndicales (dont 7 au titre de l'ensemble de ces organisations) sur ce projet de décret examiné le 28 novembre dernier.

Les amendements déposés portaient principalement sur les délais, la présomption d'imputabilité, la durée totale d'instruction, le maintien de l'intégralité des primes et indemnités en cas d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise en retraite.

A titre liminaire, Michel HIRIART a rappelé que le délai de déclaration de 15 jours, comparé à celui de 48 heures pour les arrêts maladie, apparaissait relativement long. La FNCDG avait souhaité que la rédaction du décret permette de saisir clairement qu'il s'agissait d'un délai maximal et que l'agent avait naturellement tout loisir de faire état de son accident de service dans les tous premiers jours de sa survenue.

Le premier amendement visait à imposer la mise en ligne par les collectivités territoriales d'un formulaire type de déclaration sur le site de la collectivité et/ou du CDG et la transmission de ce formulaire par voie dématérialisée à l'agent, dans un délai de 48h après sa demande. Cet amendement a reçu un avis favorable du gouvernement.

Le deuxième amendement visait à rendre obligatoire par la commission de réforme un avis circonstancié quant aux circonstances à l'origine de l'accident et au lien entre la pathologie et l'événement. Cet amendement a reçu un avis favorable du gouvernement.

Les troisième et quatrième amendements avaient pour objet la suppression des délais de déclaration, notamment parce que les conséquences d'un accident pouvaient intervenir dans un délai relativement long. Ces amendements ont reçu un avis défavorable du gouvernement.

L'amendement n°5 visait à préciser le IV de l'article 37-2 selon lequel les délais de déclaration ne sont pas applicables lorsque le fonctionnaire est éligible aux dispositions de l'article L. 169-1 et suivants du code de la sécurité sociale ou s'il justifie d'un cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes. L'amendement avait pour objet de rajouter « si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation », il a fait l'objet d'un avis favorable du Gouvernement.

L'amendement n°6 prévoyait que dès la réception de la déclaration d'accident, l'agent était placé en CITIS à titre provisoire pour la durée d'incapacité de travail prévue sur le certificat médical.
Il s'agissait pour l'ensemble des organisations syndicales, soutenues par le collège employeur, d'appliquer un vrai régime de présomption d'imputabilité.
Le Gouvernement a indiqué que, sans attente du délai d'instruction, un risque d'indu, préjudiciable à l'agent, était possible.

Toutefois, **cet amendement a été adopté à l'unanimité, de même que l'amendement n°14 qui était un amendement de conséquence** (suppression des 2 premiers alinéas de l'article 37-7 : *« Au terme de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service et, le cas échéant, place le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical [...] Le cas échéant, elle régularise la situation du fonctionnaire lorsque celui-ci a été placé à titre provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service en application de l'article 37-3. Lorsque la demande de congé est présentée au cours d'un congé antérieurement accordé dans les conditions prévues aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, le congé pour invalidité temporaire imputable au service débute au jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint le fonctionnaire ».*

Dans le septième amendement, les organisations syndicales souhaitaient ajouter que le médecin agréé soit un médecin de la pathologie. Dans le neuvième, les organisations syndicales demandaient à ce que le choix du médecin agréé par la collectivité ne puisse pas se faire parmi les médecins agréés liés à l'assureur statutaire de la collectivité, ni parmi les médecins siégeant en commission de réforme.
La position du Gouvernement a été de rejeter ces amendements, le décret CITIS n'ayant pas vocation à modifier le décret de 1986 sur les médecins agréés.

Pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, l'autorité territoriale dispose d'un délai d'instruction. Le huitième amendement avait pour objet d'instaurer une limite de 3 mois à la prolongation du délai d'instruction afin d'éviter aux agents le passage en demi-traitement ou un montant de trop-perçu à rembourser trop important pour les agents qui ne seraient pas placé en CITIS à l'issue de l'instruction.

Lorsque l'autorité territoriale est amenée à se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, elle peut diligenter une enquête administrative. Le dixième amendement avait pour objet de prévoir que cette enquête serait réalisée soit l'égide du CHSCT.

Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable du Gouvernement, celui-ci estimant que les deux types d'enquête n'avaient pas la même nature ni les mêmes finalités.

L'amendement n°11 prévoyait que le compte-rendu de l'enquête administrative devait être transmis à la commission de réforme. Cette obligation de transmission existant déjà dans l'arrêté de 2004 sur les commissions de réforme, cet amendement a été retiré.

L'amendement n°12 était purement rédactionnel et a été rejeté.

Dans l'amendement n°13, il était proposé de prendre en compte les maladies non inscrites au tableau ou celles ne correspondant pas au taux d'incapacité permanente prévu par le code de la sécurité sociale. Cet amendement a fait l'objet d'un avis défavorable du Gouvernement.

*L'article 37-9 prévoyait que l*orsqu'un fonctionnaire était en congé pour invalidité temporaire imputable au service depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi pouvait être déclaré vacant.
Les organisations syndicales demandaient dans l'amendement n°15 la suppression de cet article.
Le gouvernement a émis un avis défavorable sur cet amendement estimant qu'il s'agissait d'une possibilité offerte à l'employeur.
Le collège employeur a soutenu cet amendement voté à l'unanimité, les employeurs relevant le risque de surnombre à l'issue de la réintégration de l'agent.

L'amendement n°16 prévoyait le maintien des primes et indemnités à l'agent en cas d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle, à l'instar de ce que prévoit le décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents de l'Etat.
Le gouvernement a émis un avis défavorable sur cet amendement considérant qu'il conviendrait de modifier la loi.

L'article 37-14 impose au fonctionnaire de déclarer toute absence de son domicile de plus de 2 semaines en fournissant un certificat médical indiquant que son état de santé est compatible avec cette absence. En cas de résidence dans un autre département, le contrôle médical peut être demandé par la commission de réforme de ce département.
Les amendements n°17 et 18, qui ont reçu un avis défavorable du gouvernement, prévoyaient la suppression de ces dispositions.

Le dernier amendement avait pour objet d'ajouter le terme « aggravation » à celui de rechute, le sapiteur expert médecin près de la commission de réforme refusant de prendre en compte le terme « rechute » d'accident lorsque la consolidation en IPP est prononcée.

Le projet de décret 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 (FO), 14 défavorables (CGT/CFDT), 2 abstentions (FAFPT).

Le projet de décret a ensuite été soumis au CNEN et a fait l'objet d'un avis défavorable.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Décret n° du

relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale

NOR : […]

Publics concernés : *fonctionnaires territoriaux.*

Objet : *améliorer les droits des agents territoriaux placés en congé de maladie à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.*

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

Notice : *le décret 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 les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

Références : *le présent décret et les textes qu'il modifie, dans leur version issue de ces modifications, peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires notamment son article 21 bis, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du ***,

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du ***,

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

Décrète :

TITRE I^ER

DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 87-602 DU 30 JUILLET 1987 PRIS POUR L'APPLICATION DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET RELATIF A L'ORGANISATION DES COMITES MEDICAUX, AUX CONDITIONS D'APTITUDE PHYSIQUE ET AU REGIME DES CONGES DE MALADIE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Article 1er

Le décret du 30 juillet 1987 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 7 du présent décret.

Article 2

A l'article 9, les mots : « 16, 23, 24 et 33 » sont remplacés par les mots : « 24, 33 et 37-4 ».

Article 3

Au troisième alinéa de l'article 15, il est ajouté une phrase ainsi rédigée : « Lorsque le congé maladie donne lieu à l'application de la retenue prévue à l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cette période débute à compter du deuxième jour de congé maladie. La journée ayant donné lieu à retenue n'est pas prise en compte dans la période. ».

Article 4

Les articles 16 et 23 sont abrogés.

Article 5

A l'article 30, les mots : « pour accident de service, » sont supprimés.

Article 6

Après le titre VI, il est inséré un titre VI bis ainsi rédigé :

« Titre VI bis : Congé pour invalidité temporaire imputable au service

« *Art. 37-1.-* Pour bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

« La déclaration comporte :

« 1° Un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie transmis à l'agent par l'autorité territoriale à sa demande ;

« 2° Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

« *Art. 37-2.-* I. – La déclaration d'accident de service ou de trajet est adressée à l'autorité territoriale, sous peine d'irrecevabilité, dans un délai de quinze jours suivant la date de l'accident.

« Ce délai n'est pas opposable à l'agent si une affection liée à l'accident et entrainant un arrêt de travail ou des honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident est médicalement constatée postérieurement au délai de déclaration et au plus tard deux ans à compter de la date de l'accident. Dans ce cas, le délai de déclaration est de quinze jours à compter de la date de cette constatation médicale.

« II. – La déclaration de maladie professionnelle est adressée à l'autorité territoriale, sous peine d'irrecevabilité, dans un délai de deux ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie ou, le cas échéant, suivant la date de délivrance d'un certificat médical établissant un lien possible entre l'affection du fonctionnaire et une activité professionnelle.

« Lorsqu'une maladie est nouvellement inscrite à un tableau de maladies professionnelles mentionné aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale, le fonctionnaire, dont la maladie a été constatée par un certificat médical antérieurement à cette inscription, adresse la déclaration dans le délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de cette inscription. Dans cette situation, la reconnaissance de maladie professionnelle ne produit d'effet qu'à compter de cette même date.

« III. – Dans tous les cas, lorsque l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité temporaire de travail, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale, dans un délai de quarante-huit heures suivant son établissement, le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1. En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà de ce délai, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale peut être réduit de moitié. La rémunération à prendre en compte pour cette réduction comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception de celles énumérées aux 1° à 10° de l'article 15 du présent décret.

« IV. Les délais prévus au I, II et III ne sont pas applicables lorsque le fonctionnaire est éligible aux dispositions de l'article L. 169-1 et suivants du code de la sécurité sociale ou s'il justifie d'un cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

« *Art. 37-3.*- Pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, l'autorité territoriale dispose d'un délai d'instruction :

« 1° En cas d'accident, d'un mois à compter de la date de réception de la déclaration prévue à l'article 37-1 ;

« 2° En cas de maladie, de deux mois à compter de la date de réception de la déclaration prévue à l'article 37-1 et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

« Ces délais sont prolongés d'une durée de trois mois en cas d'examen par un médecin agréé, de saisine de la commission de réforme compétente ou d'enquête administrative diligentée dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 37-4 à la suite d'une déclaration d'accident de trajet ou d'une déclaration de maladie citée au troisième alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. L'autorité territoriale informe l'agent ou ses ayants-droit de cette prolongation.

« Lorsqu'à l'expiration de ces délais, l'autorité territoriale n'a pas statué, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service à titre provisoire pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1 ou au dernier alinéa de l'article 37-7.

« *Art. 37-4.*- Lorsque l'autorité territoriale est amenée à se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, elle peut faire procéder à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé en cas de circonstances particulières de nature à détacher l'accident du service ou en cas d'une affection résultant d'une maladie contractée en service telle que définie aux deuxième et troisième alinéas du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

« Elle peut également diligenter une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie.

« Lorsque la déclaration est formulée au titre du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le médecin chargé de la prévention attaché au service auquel appartient le fonctionnaire ou, à défaut, un médecin du service de santé au travail remet un rapport à la commission de réforme sauf s'il constate que la maladie satisfait à l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, auquel cas il en informe l'autorité territoriale.

« *Art. 37-5.*- Lorsque l'affection résulte d'un accident de service tel que défini au II de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service, la commission de réforme est consultée par l'autorité territoriale.

« Lorsque l'affection résulte d'un accident de trajet tel que défini au III de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qu'un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service, la commission de réforme est consultée par l'autorité territoriale.

« Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service telle que définie au IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, la commission de réforme est consultée par

l'autorité territoriale dans les cas où les conditions prévues au premier alinéa du même IV ne sont pas remplies.

« *Art. 37-6.*- Le taux d'incapacité permanente prévu au troisième alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est au moins égal au taux prévu à l'article R. 461-8 du code de la sécurité sociale.

« Ce taux correspond à l'incapacité que la maladie est susceptible d'entraîner. Il est déterminé par la commission de réforme compte tenu du barème indicatif d'invalidité mentionné à l'article 5 du décret du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

« *Art. 37-7.*- Au terme de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service et, le cas échéant, place le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1 et au dernier alinéa du présent article. Le cas échéant, elle régularise la situation du fonctionnaire lorsque celui-ci a été placé à titre provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service en application de l'article 37-3.

« Lorsque la demande de congé est présentée au cours d'un congé antérieurement accordé dans les conditions prévues aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le congé pour invalidité temporaire imputable au service débute au jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint le fonctionnaire.

« Pour obtenir la prolongation du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un certificat médical dans les mêmes formes que celles prévues au 2° de l'article 37-1.

« *Art. 37-8.*- Lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. Elle procède à cette visite de contrôle au moins une fois par an et au plus trois fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé.

« La commission de réforme compétente peut être saisie pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

« *Art. 37-9.*- Lorsqu'un fonctionnaire est en congé pour invalidité temporaire imputable au service depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant.

« *Art. 37-10.*- Au terme de chaque arrêt de travail, le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service peut notamment :

« 1° être réintégré dans ses fonctions ou être réaffecté dans un emploi correspondant à son grade ;

« 2° être reclassé dans un autre emploi en application de la section III du chapitre VI de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

« 3° bénéficier de la prolongation de son congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical adressé par l'agent ;

« 4° être radié des cadres en application des articles 36 et suivants du décret du 26 décembre 2003 précité.

« *Art. 37-11.*- Lorsque l'autorité territoriale ou la commission de réforme fait procéder à une expertise médicale ou à une visite de contrôle, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

« *Art. 37-12.*- Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service conserve l'intégralité de son traitement et les avantages familiaux qui y sont associés.

Les fonctionnaires qui perçoivent une indemnité de résidence au moment où ils sont placés en congé pour invalidité temporaire imputable au service en conservent le bénéfice dans les conditions prévues à l'article 27.

« *Art. 37-13.*- Les honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle sont à la charge du budget de la collectivité ou de l'établissement intéressé.

« *Art. 37-14.*- Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service informe l'autorité territoriale de tout changement de résidence et de toute absence de son domicile de plus de deux semaines.

« Lorsque le fonctionnaire projette de s'absenter de son domicile plus de deux semaines, il en informe préalablement l'autorité territoriale et lui transmet un certificat médical établi par un médecin indiquant que son état de santé est compatible avec cette absence. En cas de non-respect de cette obligation, le versement de sa rémunération peut être interrompu jusqu'à ce qu'il se soumette à cette formalité ou qu'il regagne son domicile. Le présent alinéa n'est pas applicable en cas d'hospitalisation.

« *Art. 37-15.*- Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service doit cesser toute activité rémunérée à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ou correspondant à la production des œuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle.

« En cas de méconnaissance de cette obligation, l'autorité territoriale procède immédiatement à l'interruption du versement de la rémunération. Si l'exercice d'une activité rémunérée non autorisée remonte à une date antérieure de plus d'un mois, elle prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires.

« La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé toute activité rémunérée non autorisée.

« *Art. 37-16.*- Le temps passé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, y compris les périodes durant lesquelles le versement du traitement a été interrompu en application du présent titre, est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite.

« *Art. 37-17.*- La période pendant laquelle le fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service ne peut donner droit à du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

« *Art. 37-18.*- Lorsqu'il est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont consolidées, le fonctionnaire transmet à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

« Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service.

« La déclaration de rechute doit être effectuée dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale et être transmise dans les formes prévues à l'article 37-1 à l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire à la date de sa déclaration.

« Sans préjudice de la reconnaissance d'imputabilité au service précédemment accordée, l'autorité territoriale apprécie la demande de l'agent dans les mêmes conditions que celles prévues au présent titre.

« *Art. 37-19.*- Le fonctionnaire retraité peut demander à l'autorité territoriale ayant prononcé sa radiation des cadres à bénéficier, dans les conditions prévues par le présent titre, des dispositions relatives au remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par :

« 1° L'accident ou la maladie reconnu imputable au service dont a découlé sa radiation des cadres en application de l'article 36 du décret du 26 décembre 2003 précité ;

« 2° La rechute d'un accident ou d'une maladie reconnu imputable au service survenu alors qu'il était en activité ;

« 3° La survenance d'une maladie imputable au service déclarée postérieurement à sa radiation des cadres.

« *Art. 37-20.*- Un fonctionnaire territorial qui effectue une mobilité dans un emploi conduisant à pension dans les conditions prévues à l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée peut demander le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les conditions suivantes :

« 1° Au titre d'un accident survenu ou d'une maladie contractée pendant sa mobilité, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration ;

« 2° Au titre d'une maladie contractée avant sa mobilité pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de sa déclaration, après avis de l'employeur d'origine ;

« 3° Au titre d'une rechute liée à un accident ou une maladie antérieurement reconnu imputable au service survenue pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration de rechute, après avis de l'employeur d'origine, au regard de la décision de reconnaissance d'imputabilité dont bénéficie le fonctionnaire.

« Dans les situations mentionnées aux 2° et au 3° du présent article, les sommes versées par l'employeur d'affectation au titre du maintien de traitement, des honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident ou la maladie ainsi que les cotisations et contributions versées par lui sont remboursées par l'employeur d'origine.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux fonctionnaires mis à disposition.

« *Art. 37-21.*- Le fonctionnaire territorial qui occupe des emplois permanents à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficie du congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les conditions prévues au présent titre.

« Il adresse la déclaration prévue à l'article 37-1 à l'autorité territoriale auprès de laquelle le fait générateur ayant conduit à la survenance de l'accident ou à l'apparition de la maladie est intervenu. Le congé est accordé par cette même autorité. Cette décision est transmise sans délai aux autres employeurs du fonctionnaire concerné.

« La collectivité ou l'établissement auquel la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie est imputable prend en charge les honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident ou la maladie. »

Article 7

A l'article 41, après les mots « au présent décret » sont insérés les mots « , les honoraires de médecin agréé résultant de l'application du 4 bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ».

TITRE II

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Au 3° du premier alinéa de l'article 21-3 du décret du 30 mai 1985 susvisé, après les mots : « Les fonctionnaires qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

Article 9

Au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 26 novembre 1985 susvisé, après les mots : « les congés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ».

Article 10

Au 3° de l'article 16 du décret du 17 avril 1989 susvisé, après les mots : « Ceux qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

Article 11

Au premier alinéa de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992 susvisé, après les mots : « aux congés rémunérés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ainsi qu'à ceux prévus aux ».

Article 12

Au 2° de l'article 11 du décret du 26 décembre 2003 susvisé, après les mots : « Hormis pour les positions prévues » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

Article 13

Le deuxième alinéa de l'article 9 du décret du 29 juillet 2004 susvisé est ainsi modifié :

1° après les mots : « les fonctionnaires titulaires ou stagiaires qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service mentionné à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou ».

2° après les mots : « en congé maladie » sont insérés les mots : « ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service ».

Article 14

Le III de l'article 6 du décret du 18 juin 2008 susvisé est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « les décisions relatives aux congés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « les charges qui peuvent résulter de l'application » sont insérés les mots : « de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 15

Les dispositions du présent décret sont applicables :

1° Aux fonctionnaires territoriaux sollicitant le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre d'un accident ou d'une maladie survenu à compter de son entrée en vigueur.

2° Aux fonctionnaires territoriaux sollicitant la prolongation d'un congé au titre d'un accident ou d'une maladie reconnu imputable au service antérieurement à son entrée en vigueur, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 37-7 du décret du 30 juillet 1987 susvisé.

Article 16

Le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Jacqueline GOURAULT

Le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec

les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales,

Sébastien LECORNU

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

Rapport au Premier ministre

Projet de décret relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale

NOR :

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 *portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique* a créé un nouvel article 21 bis dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires instituant un congé pour invalidité temporaire imputable au service basé sur un régime de présomption d'imputabilité. Cet article renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de fixer les modalités de ce congé.

Le présent projet de décret, qui prévoit diverses modifications du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement de ce congé. Il détermine notamment les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire territorial dispose ainsi d'un délai de quinze jours à compter de la survenance de l'accident pour adresser sa demande à l'autorité territoriale. Ce délai peut être porté à deux ans en cas d'apparition de lésions constatées médicalement postérieurement à ce délai. En cas de maladie professionnelle, l'intéressé dispose d'un délai de deux ans à compter de la première constatation médicale de la maladie. Néanmoins, les délais précités ne sont pas opposables en cas d'hospitalisation, d'acte de terrorisme, de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes (articles 37-1 et 37-2).

L'autorité territoriale dispose, quant à elle, d'un délai d'un mois en cas d'accident et de deux mois en cas de maladie pour statuer sur la demande de l'agent. Ces délais initiaux sont prolongés d'une durée de trois mois en cas d'enquête administrative, d'expertise médicale ou de saisine de la commission de réforme. Lorsque l'autorité territoriale n'a pas statué dans ces délais, l'agent est placé à titre provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service (articles 37-3 à 37-5).

Au terme de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie et place, le cas échéant, l'agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical préconisant une interruption du travail. Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service peut solliciter la prolongation de son congé jusqu'à la reprise de ses fonctions ou sa réaffectation dans un emploi correspondant à son grade, son reclassement ou sa mise à la retraite (articles 37-7 et 37-10).

Le bénéficiaire d'un tel congé peut faire l'objet d'une visite de contrôle à tout moment par un médecin agréé. Cette visite intervient obligatoirement une fois par an au-delà d'une prolongation de six mois du congé initialement accordé. Au-delà de douze mois consécutifs de congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'emploi de l'agent peut être déclaré vacant (articles 37-8 et 37-9).

Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service conserve l'intégralité de son traitement, les avantages familiaux qui y sont associés et a droit au maintien de son indemnité de résidence. Il bénéficie, par ailleurs, de la prise en charge de l'ensemble des honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident et la maladie sous réserve de la justification de leur caractère d'utilité directe. Enfin, le temps passé en congé pour invalidité temporaire imputable au service est pris en compte dans la détermination de ses droits à l'avancement ainsi que pour la constitution et la liquidation de ses droits à pension civile de retraite (articles 37-11 à 37-16).

Le fonctionnaire victime d'une rechute peut solliciter un nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service tandis que le fonctionnaire retraité bénéficie du maintien de ses droits à remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie déclaré non seulement antérieurement mais aussi postérieurement à sa radiation (articles 37-18 et 37-19).

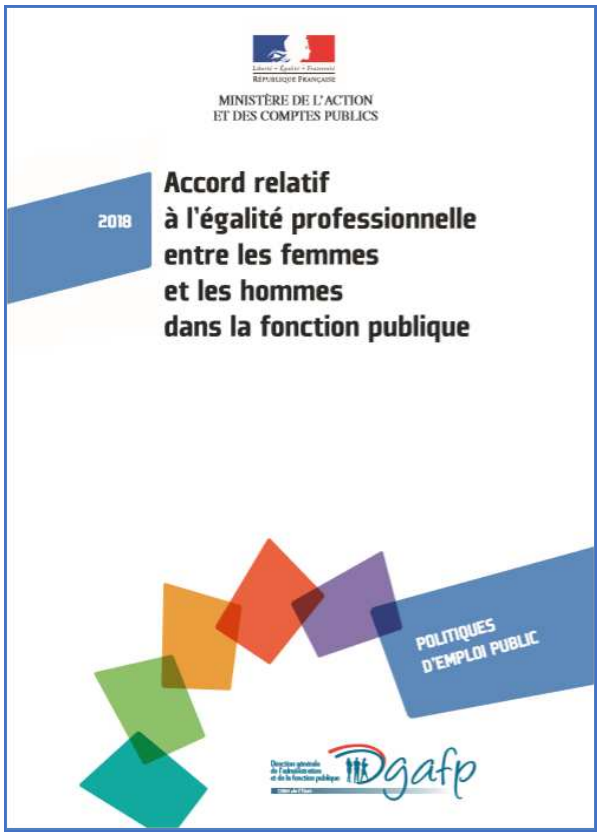
Le présent décret fixe également les modalités d'octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas de mobilité (article 37-20).

Enfin, il détermine les modalités d'octroi de ce congé aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet exerçant auprès de plusieurs employeurs (article 37-21).

Dans la mesure où il ne fait que conserver le principe du maintien à 100 % du traitement indiciaire de l'agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, ce nouveau dispositif n'entraine pas de coût supplémentaire.

Tel est l'objet du présent décret que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

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



Le secrétaire d'État, Olivier DUSSOPT, a installé, mardi 29 janvier 2019, le comité de suivi de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Les négociations concernant le projet de protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique avaient été lancées par Olivier DUSSOPT en mars 2018.

L'accord du 30 novembre 2018 est devenu majoritaire à la suite des élections professionnelles et la signature de sept organisations syndicales représentatives et l'ensemble des représentants des employeurs publics.

Il s'agit d'un protocole plus volontariste et plus contraignant que celui de 2013. Il introduit de nouvelles règles assorties de sanctions financières plus importantes et s'organise autour de cinq axes :
Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle
Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles
Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le préambule précise que l'objectif final du gouvernement est d'intégrer des mesures structurantes dans le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté en février 2019, et *« obtenir des résultats tangibles avant 2022 ».*

Le comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires se réunira au moins une fois par semestre.

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

Le protocole rend obligatoire *« pour tout employeur public »* :

- l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle

Chaque employeur public devra élaborer un plan d'action *« au plus tard au 31 décembre 2020 »* et le mettre en œuvre dans un délai de trois ans au plus tard après son adoption.

Cette mesure a été intégrée dans le projet de loi spécifique à la fonction publique sur la base d'un seuil de 40 000 habitants (le gouvernement a accepté un amendement visant à réduire le seuil à 20 000 habitants).

En cas de non-respect, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle des personnels.

Ces plans d'action seront mis en œuvre pour une durée maximale de trois ans et concertés.

- le *« déploiement »* auprès des employeurs publics d'un ou de plusieurs *« référents égalité »*

- le versement des pénalités en cas de non-respect de la réglementation en matière de plans d'action et nominations équilibrées à un fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique.

L'axe 1er prévoit également de conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle et de 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.

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 et seront évalués annuellement sur leurs actions en matière d'égalité.

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

Le protocole d'accord « *renforce* » le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, dispositif créé par la loi Sauvadet de 2012.

Le seuil du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels est abaissé de 80 000 à 40 000 habitants, et uniquement quand il existe au moins trois emplois fonctionnels. Le montant des pénalités financières sera adapté pour tenir compte de la spécificité de cette strate.

Le protocole prévoit également de :

- 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
- 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
- mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique.

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

Le protocole prévoit d'intégrer dans les plans d'action *« égalité professionnelle »* des mesures de résorption des écarts salariaux inexpliqués (objectifs calendaires d'évaluation progressive des écarts de rémunération, indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées) et également de renforcer la transparence sur les éléments de rémunération.

Il souhaite aussi permettre la neutralisation de l'impact des congés familiaux (congés maternité, paternité, pathologique, de maladies afférentes à la grossesse, congés d'adoption) sur la rémunération et les parcours professionnels.

La réglementation évoluera pour permettre :

- le maintien des primes et indemnités durant ces congés
- la conservation de la totalité des droits à l'avancement d'échelon durant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière
- l'annualisation du temps partiel pour les parents d'enfants de moins de trois ans afin de bénéficier d'une alternative au congé parental
- la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à l'âge de 12 ans (actuellement 8 ans).

Le protocole prévoit de garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement en obligeant à des documents sexués (les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus) et l'intervention d'un plan d'actions en cas de déséquilibres constatés.

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

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

Sont notamment prévus :

- la reconnaissance de la coparentalité y compris pour les couples de même sexe

- la création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint d'une agente de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse. Ces autorisations d'absence s'appliqueront également en cas de recours à une assistance médicale à la procréation (PMA)
- le développement du recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux
- l'exclusion du délai de carence pour les congés maladie pendant la grossesse
- la sécurisation de la situation de la femme enceinte au cours d'une scolarité en école de service public
- le développement de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail (développement du télétravail, travail sur site distant…)
- la réduction de la durée du congé parental de 6 à 2 mois
- l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental.

Le protocole prévoit que les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants (mise à disposition de solution de garde d'enfants en particulier pour les horaires atypiques).

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

Le protocole propose :
- l'élaboration obligatoire d'un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes dans les plans d'action *« égalité professionnelle »*
- la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public
- la formation des publics *« prioritaires »* (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux…) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- l'accompagnement des agents victimes et de l'employeur dans la conduite de l'action disciplinaire. Un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, devrait être publié en 2019.

Il est aussi prévu que soit présenté, chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites à l'instance compétente sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

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

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

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

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



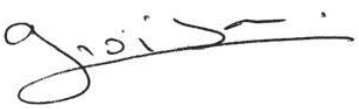
Christian GROLIER

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



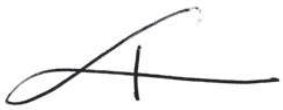
Guy BARBIER

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 : P. Bagein

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

PROJET DE LOI
DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

NOR : CPAF1832065L

TITRE Ier

PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATEGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS

Article 1

I. – Après le quatrième alinéa de l'article 9 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le Conseil commun peut être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des Conseils supérieurs mentionnés à l'alinéa précédent, sur saisine du président du Conseil commun de la fonction publique et après accord du président du Conseil supérieur concerné par le projet de texte. Dans ce cas, l'avis rendu par le Conseil commun de la fonction publique se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé. »

II. – A la première phrase du quatrième alinéa de l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « par des collèges de maires, » sont ajoutés les mots : « de présidents d'établissement public de coopération intercommunale, ».

Article 2

I. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifiée :

1° L'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 15.* – I. – Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités sociaux d'administration.

« En cas d'insuffisance des effectifs, la représentation du personnel d'un établissement public peut être assurée dans un comité social d'administration ministériel ou dans un comité social d'administration unique, commun à plusieurs établissements.

« II. – Les comités sociaux d'administration connaissent des questions relatives :

« 1° Au fonctionnement et à l'organisation des services ;

« 2° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de

recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 3° Aux projets de statuts particuliers ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« Les comités sociaux d'administration établis dans les services du ministère de la défense, ou du ministère de l'intérieur pour la gendarmerie nationale, employant des personnels civils ne sont pas consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes militaires à vocation opérationnelle, dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat.

« III. – Dans les administrations et les établissements publics mentionnés au I du présent article dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'administration, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les administrations et les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'administration lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ce même décret.

« La formation spécialisée est chargée d'examiner les questions relatives au 4° du II du présent article, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du II. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée.

« IV. – Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée spécifiquement, en substitution de celle prévue au III, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifient ou, pour une partie des services de l'administration ou de l'établissement public, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, mentionnées au 4° du II du même article pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du II. »

2° Après l'article 15, il est inséré un article 15 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 15* bis. – I. – Les comités sociaux d'administration mentionnés au I de l'article 15 de la présente loi ainsi que les formations spécialisées mentionnées au III et au IV du même article comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« II. – Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

« 1° Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration de proximité peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

« 2° Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration autres que les comités sociaux d'administration ministériels et les comités sociaux d'administration de proximité peuvent, être désignés, selon le cas, par référence au nombre de voix obtenues aux élections de ces comités sociaux d'administration ministériels ou de proximité ou après une consultation du personnel ;

« 3° Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au III de l'article 15 de la présente loi sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social d'administration. Les suppléants de cette formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social d'administration;

« 4° Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées prévues au IV de l'article 15 de la présente loi sont désignés par les organisations syndicales, soit par référence au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux d'administration de proximité soit après une consultation du personnel. »

3° L'article 16 est abrogé.

4° A l'article 12, les mots : « les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés, à chaque occurrence, par les mots : « et les comités sociaux d'administration» ;

5° Aux articles 13, 17, 19, 21 et 43 *bis* le mot : « techniques » est remplacé par les mots : « sociaux d'administration » ;

6° A l'article 17, les mots : «, 15 et 16 » sont remplacés par les mots : « et 15 ».

7° Au 7°*bis* de l'article 34 *bis* les mots : « des instances mentionnées aux articles 15 et 16 de la présente loi, compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. » sont remplacées par les mots : « des formations spécialisées mentionnées au III et au IV de l'article 15 ou, lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du comité social d'administration mentionné au I du même article ».

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifiée :

1° L'article 32 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 32.* – Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. Il en est de même pour les centres de gestion visés respectivement aux articles 17 et 18. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

« Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes membres, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

« Un établissement public de coopération intercommunale et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

« Un établissement public de coopération intercommunale mentionné au deuxième alinéa, le centre intercommunal d'action sociale rattaché, ses communes membres et leurs établissements publics peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdites collectivités et desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

« Le quatrième alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.

« Les agents employés par les centres de gestion relèvent des comités sociaux territoriaux créés dans ces centres.

« En outre, un comité social territorial peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

« Les comités sociaux territoriaux sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

2° Après l'article 32, il est inséré un article 32-1 ainsi rédigé :

« *Art. 32-1.* I. – Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant plus de 300 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial.

« Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant moins de 300 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

« En application de l'article L. 723-1 du code de la sécurité intérieure, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

« II. – Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi spécifiquement, en substitution de celle prévue au I, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, mentionnées au 4° de l'article 33 pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du même article. »

3° L'article 33 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 33.* – Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

« 1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;

« 2° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 3° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et sur les aides à la protection sociale complémentaire ;

« 4°A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité social territorial un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

4° La sous-section III « Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. » de la même loi est remplacée par les dispositions suivantes :

« *Art. 33-1.* – I. – La formation spécialisée prévue au I de l'article 32-1 est chargée d'exercer les attributions énoncées au 4° de l'article 33, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés par le comité social territorial au titre du 1° du même article. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée.

« II. – Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales membres du comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité social territorial dont ces collectivités et établissements publics relèvent.

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

« *Art. 33-2.* – I. – Les comités sociaux territoriaux mentionnés à l'article 32 ainsi que les formations spécialisées mentionnées à l'article 32-1 comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel. L'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

« II. – Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

« III. – Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au I de l'article 32-1 sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.

« IV. – Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées prévues au II de l'article 32-1 de la présente loi sont désignés par les organisations syndicales, soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux territoriaux soit après une consultation du personnel. »

5° Aux articles 7-1, 8, 12, 23, 35 *bis*, 49, 62, 97, 100-1 et 120 de la loi du 16 janvier 1984 précitée, les mots : « comité technique » sont remplacés par les mots : « comité social territorial » et les mots : « comités techniques sont remplacés par les mots : « comités sociaux territoriaux ».

6° Au 11° du II de l'article 23, les mots : « au III *bis* » sont remplacés par les mots : « au II ».

7° Au 7° *bis* de l'article 57, les mots : « de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionnée au I de l'article 33-2 » sont remplacés par les mots : « des formations spécialisées mentionnées à l'article 33-2 ou lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du comité social territorial mentionné à l'article 33».

8° Aux articles L. 3641-4, L. 3651-3, L. 511-1-1, L. 5111-7, L. 5211-4-1, L. 5211-4-2; L. 5217-2 et L. 5219-12 du code général des collectivités territoriales, les mots : « comité technique » sont remplacés par les mots : « comité social territorial » et les mots : « comités techniques sont remplacés par les mots : « comités sociaux territoriaux ».

III. – Le code de la santé publique est ainsi modifié :

1° L'article L. 6144-3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6144-3.* – I. – Dans chaque établissement public de santé, il est créé un comité social d'établissement.

« II. – Les comités sociaux d'établissement, dotés de compétences consultatives, connaissent des questions relatives :

« 1° Aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles l'inscrivant dans l'offre de soins au sein de son territoire ;

« 2° A l'organisation interne de l'établissement ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de la promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« III. – Dans les établissements publics mentionnés au I du présent article dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'établissement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'établissement lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ce même décret.

« La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 4° du II du présent article à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du II. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée

« IV. – Une ou plusieurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, peuvent être créées, en substitution de celle prévue au III, lorsque des risques professionnels particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient. Cette formation exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 4° du II du même article pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du II. »

2° L'article L. 6144-3-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6144-3-1.* – I. – Dans chaque groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public, il est créé un comité social d'établissement.

« Les dispositions du 4° de l'article 45 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont applicables aux membres des comités sociaux des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.

« II. – Les comités sociaux des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public connaissent des questions relatives :

« 1° Aux orientations stratégiques du groupement ;

« 2° A l'organisation interne du groupement ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« III. – Dans les groupements de coopération mentionnés au I du présent article dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'établissement du groupement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les groupements de coopération mentionnés au I du présent article dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'établissement du groupement lorsque des

risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ce même décret. La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 4° du II du présent article à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du II. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée. »

3° L'article L. 6144-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6144-4.* – I. – Le comité social d'établissement est présidé par le directeur de l'établissement ou l'administrateur du groupement. Le directeur de l'établissement peut être suppléé par un membre du corps des personnels de direction de l'établissement. L'administrateur du groupement peut être suppléé par un des membres de l'assemblée générale, conformément aux dispositions de l'article L. 6133-4.

« II. – Les comités mentionnés au I des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1, les formations spécialisées mentionnées au III des mêmes articles et les formations spécialisées mentionnées au IV de l'article L. 6144-3 comprennent des représentants de l'administration et des représentants des personnels de l'établissement ou du groupement, à l'exception des personnels mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 et à l'avant-dernier alinéa de l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« III. – Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'établissement sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

« 1° Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'établissement peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

« 2° Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au III des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 et de la formation spécialisée prévue au IV de l'article L. 6144-3 sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social d'établissement. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social d'établissement. »

4° L'article L. 6144-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6144-5.* – Un représentant du comité social d'établissement et un représentant de la commission médicale d'établissement assistent, avec voix consultative, à chacune des réunions respectives de ces deux instances.

« Une représentation de la commission médicale d'établissement est également assurée au sein de la formation spécialisée prévue au III des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 et de la formation spécialisée de risques particuliers prévue au IV de l'article L. 6144-3.

« Les modalités d'application des articles L. 6144-3 à L. 6144-5 notamment le nombre de membres titulaires et suppléants des comités sociaux d'établissement ainsi que les règles de fonctionnement de ces comités sont fixées par décret.

« Ce décret définit les moyens dont disposent la commission médicale d'établissement et le comité social d'établissement pour remplir leurs missions. »

5° Aux articles L. 6133-7, L.6135-1, L. 6143-2-1, L. 6143-5, L. 6144-3-2, L. 6144-6-1 et L. 6414-2 du code de la santé publique, les mots : « comité technique » sont remplacés par les mots : « comité social d'établissement » », les mots : « comité technique d'établissement » sont remplacés par les mots : « comité social d'établissement » et les mots « comités techniques d'établissement » sont remplacés par les mots : « comités sociaux d'établissement ».

IV. – Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° L'article L. 315-13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 315-13.* – I. – Dans chaque établissement public social ou médico-social, il est créé un comité social d'établissement.

« II. – Les comités sociaux d'établissement, dotés de compétences consultatives, connaissent des questions relatives :

« 1° Aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles l'inscrivant dans l'offre médico-sociale au sein de son territoire ;

« 2° A l'organisation interne de l'établissement ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« III. – Dans les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'établissement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'établissement lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ce même décret.

« La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 4° du II du présent article à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du II. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée.

« IV. – Une ou plusieurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, peuvent être créées en substitution de celle prévue au III, lorsque des risques professionnels particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient. Cette formation exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 4° du II du même article pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du II.

« V. – Le comité social d'établissement est présidé par le directeur de l'établissement. Le directeur de l'établissement peut être suppléé par un membre du corps des personnels de direction de l'établissement.

« VI. – Le comité mentionné au I et les formations spécialisées mentionnées au III et IV du présent article comprennent des représentants de l'administration et des représentants des personnels de l'établissement, à l'exception des personnels mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 et à l'avant-dernier alinéa de l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« VII. – Les représentants du personnel siégeant au comité social d'établissement sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

« 1° Les représentants du personnel siégeant au comité social d'établissement peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

« 2° Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au III et IV du présent article sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social d'établissement. Les suppléants sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social d'établissement. » ;

2° A l'article L.14-10-2 du code de l'action sociale et des familles, les mots : « comité technique » sont remplacés par les mots : « comité social d'administration ».

V. – La loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi modifiée :

1° L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 25.* – I – Un comité consultatif national est institué auprès des ministres compétents pour l'ensemble des corps de catégorie A recrutés et gérés au niveau national en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 4.

« Ce comité, présidé par un représentant des ministres compétents, comprend des représentants des autres ministres intéressés et des représentants des personnels visés à l'alinéa précédent. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« Il est consulté sur les problèmes spécifiques à ces corps.

« Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« II. – Le comité consultatif national contribue notamment à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect de l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

« Il est institué au sein de ce comité une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité consultatif national. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité consultatif national.

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe la compétence, la composition, l'organisation et le fonctionnement de ce comité. » ;

2° Aux articles 11, 27 *bis*, 33, 49-2 et 104, les mots : « comité technique d'établissement » sont remplacés par les mots : « comité social d'établissement» et les mots : « comités techniques d'établissement » sont remplacés par les mots : « comités sociaux d'établissement» ;

3° A l'article 41, il est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« 7° *bis* A un congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein des formations spécialisées mentionnées au III et au IV des articles L.6144-3 et L.6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L.315-13 du code de l'action sociale et des familles ou lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du comité social d'établissement mentionné au I des mêmes articles. Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de son choix. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 3

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifiée :

1° Le premier alinéa de l'article 9 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen des décisions individuelles prévues par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° Au quatrième alinéa de l'article 30, les mots : « La commission administrative paritaires du » sont remplacés par les mots : « La commission administrative paritaire de chaque catégorie compétente pour le ».

II. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Au premier alinéa de l'article 13, les mots : «, en matière d'avancement » sont supprimés ;

2° L'article 14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 14.* – Pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires sont créées une ou plusieurs commissions administratives paritaires dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire commune à plusieurs catégories hiérarchiques.

« La commission administrative paritaire comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel élus.

« Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie.

« Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 51, 55, 67 et 70, la commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Après l'article 14, il est inséré un article 14 *bis* ainsi rédigé :

« *Art.14* bis. – Les recours contentieux formés par les agents civils relevant de l'article 2 à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle soumis aux dispositions des articles 26, 58 et 60 de la présente loi font, à peine d'irrecevabilité, l'objet d'un recours administratif préalable, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. »

III. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Après le premier alinéa de l'article 28, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifient, il peut être créé une commission administrative paritaire commune à plusieurs catégories hiérarchiques.

« Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie. » ;

2° L'article 30 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 30.* – I. – Sans préjudice des dispositions des articles 46, 60, 72, 76, 89, 93, et 96, la commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

« II. – Les recours contentieux formés par les agents relevant de l'article 2 à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle soumis aux dispositions des articles 39, 52, 78-1 et 79 de la présente loi font, à peine d'irrecevabilité, l'objet d'un recours administratif préalable, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. »

IV. – Les dispositions du code général des collectivités territoriales sont ainsi modifiées :

1° Le IV *bis* de l'article L. 5211-4-1 est ainsi modifié :

a) Au 1°, les mots : «, après avis de la commission administrative paritaire compétente, » sont supprimés aux deux occurrences ;

b) Au 2°, les mots : « après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes » sont supprimés.

2° Au 4ème alinéa de l'article L. 5211-4-2, les mots : « après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes » sont supprimés ;

3° Aux articles L. 5212-33, L. 5214-28 et L. 5216-9, les mots : « est soumise pour avis, aux commissions administratives paritaires compétentes. Elle » sont supprimés ;

4° Au III de l'article L. 5219-12, les mots : « après avis, selon le cas, de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente » sont supprimés.

V. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° Au premier alinéa de l'article 14, les mots : «aux articles 68 et» sont remplacés par les mots : « à l'article » ;

2° L'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 21.* – I. – Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 37, 50-1, 62, 65, 81 à 84 et 88 du présent titre, les commissions administratives paritaires examinent les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

« II. – Les recours contentieux formés par les agents civils relevant de l'article 2 à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle soumis aux dispositions des articles 35 et 69 de la présente loi font, à peine d'irrecevabilité, l'objet d'un recours administratif préalable, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Le quatrième alinéa de l'article 46 est supprimé ;

4° Le cinquième alinéa de l'article 87 est supprimé ;

5° L'article 119 est ainsi modifié :

a) Au cinquième alinéa, les mots : « des catégories C et D » sont remplacés par les mots : « de catégorie C » et les mots : « pour la catégorie C et à cinq ans pour la catégorie D » sont supprimés ;

b) Au sixième alinéa, les mots : « de la commission administrative paritaire du corps ou de l'emploi d'accueil » sont remplacés par « d'une commission spéciale » et la phrase : « Pour les corps ou emplois créés pour l'application des présentes dispositions, une commission spéciale exerce les compétences de la commission administrative paritaire » est supprimée ;

c) Au septième alinéa, les mots : « La commission administrative paritaire et la commission spéciale sont » sont remplacés par : « La commission spéciale est ».

Article 4

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois à compter de la promulgation de la présente loi, toutes dispositions relevant du domaine de la loi en vue de renforcer la place de la négociation dans la fonction publique, notamment de :

- préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales de fonctionnaires ;

- adapter les critères de reconnaissance de validité des accords ;

- déterminer la portée juridique des accords et leurs conditions de conclusion et de résiliation ;

- faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, notamment entre le niveau national et le niveau local.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.

TITRE II

TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR UNE ACTION PUBLIQUE PLUS EFFICACE

CHAPITRE I[ER]

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Section I

Elargir le recours au contrat

Article 5

I. – Après le 1° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

« 1° *bis*. – Les emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent alinéa, notamment la liste des emplois concernés ainsi que les modalités de sélection et d'emploi permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. L'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service ; »

II. – L'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« *Art. 47*. – Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, les emplois suivants :

« Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;

« Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

« Directeur général adjoint des services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

« Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

« Les conditions d'application du présent article, notamment les modalités de sélection et d'emploi permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale. »

III. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 3 est ainsi rédigé :

« *Art. 3.* – Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires, des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être nommées :

« 1° Sur les emplois de directeur des établissements mentionnés à l'article 2 par dérogation à l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique :

« - par le directeur général de l'agence régionale de santé pour les établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article 2, à l'exception des centres hospitaliers universitaires ;

« - par le représentant de l'Etat dans le département pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° du même article ;

« 2° Sur les emplois supérieurs hospitaliers, autres que ceux mentionnés au 1° du présent article, et mentionnés au deuxième alinéa de l'article 4, par le directeur de l'établissement.

« Ces personnes suivent, à l'Ecole des hautes études en santé publique ou dans tout autre organisme adapté, une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions.

« L'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans l'un des corps ou emplois de fonctionnaires soumis au présent titre.

« Les nominations aux emplois mentionnés au 1° sont révocables, qu'ils concernent des fonctionnaires ou des non-fonctionnaires.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent alinéa, notamment les modalités de sélection et d'emploi permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. ».

2° Au deuxième alinéa de l'article 4, les mots : « Toutefois, certains emplois hospitaliers » sont remplacés par les mots : « Toutefois, les emplois supérieurs hospitaliers ».

Article 6

I. – Après l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 7 *bis* ainsi rédigé :

«Art. *7* bis. – I. – Les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat autres que ceux à caractère industriel et commercial peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération spécifique, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

« II. – Le contrat, qui est conclu pour une durée ne pouvant excéder six ans, précise l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon l'une des modalités suivantes :

« 1° Lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;

« 2° Lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite d'une durée de six ans.

« Sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, ce contrat peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération.

« III. – Le contrat est rompu dans l'un des cas suivants :

« 1° Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;

« 2° Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;

« 3° Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

« Les modalités d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'Etat. »

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 3 est complété d'un 3° ainsi rédigé :

« 3° Un projet ou une opération spécifique, par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

« Le contrat, qui est conclu pour une durée ne pouvant excéder six ans, précise l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon l'une des modalités suivantes :

« a) Lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;

« b) Lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite d'une durée de six ans.

« Sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, ce contrat peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération.

« Le contrat est rompu dans l'un des cas suivants :

« a) Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;

« b) Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;

« c) Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée

« Les modalités d'application du présent 3° sont prévues par décret en Conseil d'Etat. »

2° Au deuxième alinéa du II de l'article 3-4, après les mots : «des articles 3 à 3-3 », sont ajoutés les mots : « , à l'exception de ceux qui le sont au titre du 3° de l'article 3, ».

III. – Après l'article 9-3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est créé un nouvel article 9-4 ainsi rédigé :

« *Art. 9-4*. – I. – Les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération spécifique, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

« II. – Le contrat, qui est conclu pour une durée ne pouvant excéder six ans, précise l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon l'une des modalités suivantes :

« 1° Lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;

« 2° Lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite d'une durée de six ans.

« Sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, ce contrat peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération.

« III. – Le contrat est rompu dans l'un des cas suivants :

« 1° Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;

« 2° Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;

« 3° Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

« Les modalités d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'Etat. »

Article 7

I – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 3 est ainsi modifié :

a) Le 2° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Les emplois des établissements publics de l'Etat, à l'exception des emplois pourvus par les personnels de la recherche. Les agents occupant ces emplois peuvent être recrutés par contrat à durée indéterminée ; »

b) Le 3° et le dernier alinéa sont supprimés.

2° L'article 4 est ainsi modifié :

a) - Le 2° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

« a) lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; »

« b) lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61 ;

b) Après le 2°, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation. » ;

3° Le second alinéa de l'article 6 est supprimé.

4° L'article 6 *bis* est ainsi modifié :

a) Il est inséré un premier alinéa ainsi rédigé :

« Les contrats pris en application des articles 4 et 6 peuvent être conclus pour une durée indéterminée. » ;

b) Les deuxième et troisième alinéas sont supprimés ;

c) Au quatrième alinéa, après les mots : « en application des », le mot : « mêmes » est supprimé ;

d) A la première phrase du cinquième alinéa, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « deuxième » ;

e) A la première phrase du septième alinéa, les mots : « quatrième à sixième », sont remplacés par les mots : « deuxième à quatrième ».

II. – L'article 16 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes est complété d'un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions réglementaires prises en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique sont applicables aux agents contractuels mentionnés à l'alinéa précédent. »

Article 8

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 3-3 est ainsi modifié :

a) Le 3° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, pour tous les emplois, et pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ; »

b) Le 4° est supprimé ;

c) Le 5° devient 4°.

2° L'article 104 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 104*. – Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

« Le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies par lui.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article et les dérogations à la présente loi rendues nécessaires par la nature de ces emplois. »

Section II

Déconcentrer les recrutements au niveau des bassins d'emplois

Article 9

I. – La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 60 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art.60*. I. – L'autorité compétente procède aux mutations des fonctionnaires en tenant compte des besoins du service.

« II. – Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée :

« 1° Au fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles, au fonctionnaire séparé pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;

« 2° Au fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ;

« 3 Au fonctionnaire qui exerce ses fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;

« 4° Au fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie ;

« III. – L'autorité compétente peut définir, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois.

« IV. – L'autorité compétente édicte, dans le respect des priorités énumérées au présent article, et après avis du comité prévu à l'article 15 de la présente loi, des lignes directrices qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours sans préjudice de son pouvoir d'appréciation. L'autorité est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. Un décret en Conseil d'État définit les conditions d'application du présent alinéa.

« V. – Dans certaines administrations ou services recensés par un décret en Conseil d'Etat, les mutations peuvent être prononcées dans le cadre de tableaux périodiques de mutations. Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'autorité compétente peut procéder à un classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème rendu public. Le recours à un tel barème constitue une mesure préparatoire et ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents. Ce classement est établi dans le respect des priorités figurant au II du présent article. »

2° Le deuxième alinéa de l'article 62 est supprimé.

CHAPITRE II

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels

Article 10

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est modifiée comme suit :

1° Aux articles 6, 6 *bis*, 6 *ter* A, 6 *ter* et 6 *quinquiès*, les mots : « la notation, l'évaluation » sont remplacés par les mots : « l'appréciation de la valeur professionnelle » ;

2° L'article 17 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 17*. – La valeur professionnelle des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu, qui leur est communiqué. »

II. – L'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« *Art. 55*. – L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

« Toutefois, par dérogation à l'article 17 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et au premier alinéa, les statuts particuliers peuvent prévoir des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle.

« A la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

III. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Le deuxième alinéa de l'article 76 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « A la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision de ce compte rendu. » ;

2° Au deuxième alinéa de l'article 125, les mots : « de notation » sont remplacés par les mots : « d'appréciation de la valeur professionnelle ».

IV. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 65 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 65*. – L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

« L'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 est conduite par l'autorité hiérarchique déterminée par décret en Conseil d'Etat.

« A la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

« Un décret ~~en~~ Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. » ;

2° Les articles 65-1 et 65-2 sont abrogés.

Article 11

I. – Après le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. » ;

II. – L'article 78-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 78-1*. – Dans le cadre de la politique d'intéressement mentionnée à l'article L. 6143-7 du code de la santé publique et des attributions de gestion et de conduite générale de l'établissement mentionnées à l'article L. 315-17 du code de l'action sociale et des familles, un intéressement collectif lié à la qualité du service rendu peut être attribué à l'échelle des services, aux agents titulaires et non titulaires des établissements mentionnés à l'article 2, dans des conditions prévues par décret. » ;

III. – Après le III de l'article L. 6152-4 du code de la santé publique, est ajouté un IV ainsi rédigé :

« IV. Les dispositions de l'article 78-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont applicables aux personnels mentionnés à l'article L. 6152-1. »

Article 12

I. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Il est rétabli un article 18 ainsi rédigé :

« *Art. 18*. – Dans chaque administration et établissement public de l'Etat, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité compétente, après avis du comité social de l'administration, mentionné à l'article 15. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité. L'autorité est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. » ;

2° L'article 26 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil » sont supprimés ;

b) Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir la liste d'aptitude tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 ».

3° L'article 58 est ainsi modifié :

a) Le troisième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les fonctionnaires relevant des corps de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions

correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités ou à des conditions d'exercice difficile ou comportant des missions particulières.

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;

c) Au sixième alinéa :
- les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

- est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir le tableau annuel d'avancement tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 » ;

d) Au septième alinéa, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

e) Au huitième alinéa, les mots « Les statuts particuliers peuvent prévoir » sont remplacés par les mots « Il peut être prévu ».

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 33, il est inséré un article 33 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 33* bis. – Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, les centres de gestion recueillent, préalablement à l'avis de leur propre comité social territorial, l'avis des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que celui des collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude » ;

2° L'article 39 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa, les mots « après avis de la commission administrative paritaire compétente » sont supprimés ;

b) Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33 *bis*. »

3° Au troisième alinéa de l'article 78-1, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

4° L'article 79 est ainsi modifié:

a) Au troisième alinéa :
- les mots « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

- il est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33 *bis*. » ;

b) Au quatrième alinéa, les mots « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

III. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 25, il est inséré une section ainsi rédigée :

« Section 4

« Lignes directrices de gestion

« Art. 26. – Dans chaque établissement mentionné à l'article 2, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du comité social de l'établissement. Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, elles sont arrêtées par le directeur général du Centre national de gestion après avis du comité consultatif national. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité. L'autorité est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. » ;

2° L'article 35 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa
-les mots : « après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil » sont supprimés ;

- il est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26. »

3° L'article 69 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

b) Le deuxième alinéa est complété par la phrase suivante : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26 » ;

c) Au troisième alinéa, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

Chapitre III

Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs

Article 13

I. – L'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le quatrième alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« - le blâme ;

« - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. » ;

2° Au septième alinéa, après les mots : « l'abaissement d'échelon » sont ajoutés les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » ;

3° Au huitième alinéa, les mots : « durée maximale de » sont remplacés par les mots : « durée de quatre à » ;

4° Les onzième et douzième alinéas sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« - la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent ;

« - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ; »

5° Au seizième alinéa, les mots : « seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé » sont remplacés par les mots : « le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés » ;

6° Au dernier alinéa, les mots : « l'avertissement ou le blâme » sont remplacés par les mots : « celles prévues dans le cadre du premier groupe ».

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 89 est ainsi modifié :

a) Après les mots : « abaissement d'échelon » sont ajoutés les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur » ;

b) Après les mots : « rétrogradation » sont ajoutés les mots : « au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent. » ;

2° Les deux premiers alinéas de l'article 90 sont abrogés.

III. – La loi de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 81 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa, après les mots : « le blâme » sont ajoutés les mots : «, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours » ;

b) Au cinquième alinéa, après les mots : « l'abaissement d'échelon » sont ajoutés les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » et les mots : « durée maximale de quinze jours » sont remplacés par les mots : « durée de quatre à quinze jours » ;

c) Le septième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant : « la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans » ;

d) Au dixième alinéa, les mots : « seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé » sont remplacés par les mots : « le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés » ;

e) A l'avant-dernier alinéa, les mots : « l'avertissement ou le blâme » sont remplacés par les mots : « celles prévues dans le cadre du premier groupe ».

2° Le premier alinéa de l’article 83 est supprimé.

TITRE III

SIMPLIFIER ET GARANTIR LA TRANSPARENCE ET L'EQUITE DU CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

Article 14

I. - A l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Le recrutement sur le fondement de l'article 4 est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique ou de la nature des fonctions dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

II. – Il est ajouté à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un alinéa ainsi rédigé :

« Le recrutement sur le fondement des 1° et 2° du présent article est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

III. – A l'article 36 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :

« Le recrutement sur le fondement de l'article 9 est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique ou de la nature des fonctions dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 15

La loi du n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

I. - Le I de l'article 25 *ter* est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « à l'autorité investie du pouvoir de nomination » sont supprimés ;

2° Le second alinéa est supprimé ;

II. - Au dernier alinéa du III de l'article 25 *septies*, avant les mots : « la demande d'autorisation », sont insérés les mots : « Pour le fonctionnaire, occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient mentionné au IV de l'article 25 octies, » et les mots : « de la présente loi, dans les conditions prévues aux II, V et VI du même article » sont supprimés.

III. - L'article 25 *octies* est ainsi modifié :

1° Les I à III sont ainsi rédigés :

« I. – Une commission de déontologie de la fonction publique est placée auprès du Premier ministre pour apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

« Les membres de la commission sont nommés par décret pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

« La commission comprend un nombre égal de femmes et d'hommes, titulaires et suppléants confondus.

« II. – La commission est chargée de :

« 1° Rendre un avis lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte élaborés pour l'application des articles 6 *ter* A, 25 à 25 *ter*, 25 *septies*, 25 *nonies* et 28 *bis* et d'émettre des recommandations sur l'application des mêmes articles. Ces avis et ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics, selon des modalités déterminées par la commission ;

« 2° Formuler des recommandations lorsque l'administration la saisit sur l'application desdits articles à des situations individuelles autres que celles visées au III de l'article 25 *septies* et au III du présent article ;
« 3° Emettre un avis sur le projet de création ou de reprise d'une entreprise prévue au III de l'article 25 *septies* ;

« 4° Emettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions afin d'exercer une activité privée lucrative prévue aux III et IV du présent article ;

« 5° Emettre un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou du recrutement d'un contractuel sur le fondement du V du présent article ;

« III. – Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

« Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux quant à la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle peut saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue mentionné à l'article 28 *bis*. Lorsque ce référent ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique saisit la commission. » ;

2° Après le III, sont insérés les alinéas suivants :

« IV. – Lorsque la demande prévue au premier alinéa du III émane d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la commission.

« V. – Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent contractuel, ayant vocation à être nommé ou recruté en qualité de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat par décret en conseil des ministres, exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, l'autorité dont relèvera l'agent saisit la commission de déontologie qui se prononce dans un délai de quinze jours.

Pour les autres emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient mentionnés au IV, lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux quant à la compatibilité des fonctions précédemment exercées par le fonctionnaire ou l'agent contractuel au cours des trois années précédant le recrutement, elle peut saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue mentionné à l'article 28 *bis*. Lorsque ce référent ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation du fonctionnaire ou de l'agent contractuel, l'autorité hiérarchique saisit la commission.

« VI. – Dans le cadre de ses attributions mentionnées aux 3° à 5° du II, la commission examine si l'activité qu'exerce le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.

« La commission apprécie :

« 1° en application du III de l'article 25 *septies*, la compatibilité des fonctions qu'exerce le fonctionnaire avec le projet de création ou de reprise d'entreprise;

« 2° en application du IV, la compatibilité de l'activité privée lucrative envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité;

« 3° en application du V, en cas de nomination ou de recrutement, la compatibilité des fonctions envisagées avec l'activité privée exercée au cours des trois dernières années.

« VII. – Le président de la commission de déontologie peut saisir cette dernière dans un délai de trois mois à compter de la création ou reprise de l'entreprise ou, en cas de cessation temporaire ou définitive de fonction, du début de son activité dans le secteur privé du jour où il a eu connaissance du défaut de saisine préalable de la commission dans les cas prévus aux 3°, 4° et 5 ° du II. » ;

3° Le IV devient le VIII et est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le mot : « explication » est remplacé par le mot : « information » ;

b) Au troisième alinéa, les mots : « en application du III» sont remplacés par les mots : « en application du 4° du II ».

4° Le V devient le IX et est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « en application des II ou III » sont remplacés par les mots : « en application des « 3° et 4° du I » ;

b) Au 2° les mots : « en application du II » sont remplacés par les mots : « en application du 3° du II » et les mots : « en application du III » sont remplacés par les mots : « en application du 4° du II ».

5° Le VI devient le X et il est ainsi modifié :

a) A la première phrase du premier alinéa, la référence au « V » est remplacée par la référence au « IX » ;

b) A la deuxième phrase du même alinéa, la référence au « III » est remplacée par la référence au « 4° du II » ;

c) A la troisième et dernière phrase du même alinéa, les mots : « , au secret en matière commerciale et industrielle ou » sont supprimés.

6° Après le VI, devenu le X, sont insérés cinq alinéas ainsi rédigés :

« XI. – Lorsque le fonctionnaire ne respecte pas l'avis rendu au titre des 2° et 3° du IX, il peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

« Lorsque le fonctionnaire retraité ne respecte pas l'avis rendu au titre desdits 2° et 3°, il peut faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions.

« Lorsqu'un agent contractuel ne respecte pas l'avis rendu au titre desdits 2° et 3°, l'administration ne peut procéder à son recrutement dans un délai de trois ans à compter du jour où elle en a eu connaissance.

« Lorsque l'agent est titulaire d'un contrat de travail et qu'il ne respecte pas l'avis rendu au titre des mêmes 2° et 3°, le contrat prend fin à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

« Ces mêmes sanctions s'appliquent en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique prévue au III. » ;

7° Le VII est abrogé.

8° Le VIII, devenu XII, est ainsi rédigé:

« XII. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment les règles d'organisation et de procédure applicables devant la commission ainsi que les emplois mentionnés au IV et V».

Article 16

I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° Réformer la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ;

2° Réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention pour faciliter la prise en charge des agents publics ;

3° Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;

4° Réformer les dispositions applicables aux agents publics en matière de temps partiel pour raison thérapeutique et de reclassement par suite d'une altération de leur état de santé pour favoriser leur maintien et leur retour à l'emploi ;

5° Clarifier et compléter, en transposant et, le cas échéant, en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions

relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

II. – Les ordonnances prévues aux 1°, 3°, 4° et 5° du I sont prises dans un délai de neuf mois à compter de la publication de la présente loi.

L'ordonnance prévue au 2° du I est prise dans un délai de douze mois à compter de la publication de la présente loi.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de ces ordonnances.

Article 17

I. – Le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé au plus tard à compter de l'échéance du délai prévu au II du présent article.

II. – Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi du n° 84-53 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

III. – Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « des articles 9,10 » sont remplacés par les mots : « des articles 7-1, 9, 10 ».

Article 18

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

I. – A la première phrase du deuxième alinéa l'article 14, les mots : « 18-1 et 18-2 » sont remplacés par les mots : « 18-1, 18-2 et 18-3 ».

II. – Après l'article 18-2, il est inséré un article 18-3 ainsi rédigé :

« *Art. 18-3.* – Des centres de gestion départementaux relevant de la même région peuvent décider, par délibérations concordantes de leur conseil d'administration et après avis de leur comité social territorial, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires des centres de gestion auxquels il se substitue. Les communes des départements concernés et les établissements publics visés à l'article 2 et remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont alors affiliés obligatoirement au centre interdépartemental de gestion. Les départements concernés, les communes situées dans ces départements et leurs établissements publics visés à l'article 2 dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion, dans les conditions mentionnées à l'article 15. »

III. – Après le premier alinéa de l'article 12-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque année, le centre national de la fonction publique territoriale remet au Parlement avant le 30 septembre un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. »

Article 19

I. – l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 est ainsi rédigé :

« *Art. 4*. – Les fonctionnaires appartiennent à des corps.

« Toutefois, les emplois supérieurs hospitaliers, eu égard aux fonctions exercées et au niveau de recrutement, peuvent ne pas être organisés en corps.

« Les corps, qui comprennent un ou plusieurs grades, regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. »

II. – L'article 6 de la même loi est ainsi rédigé :

« *Art. 6.* – I. – Les corps et emplois autres que ceux des personnels de direction et des directeurs des soins, sont recrutés et gérés dans le cadre de chaque établissement, par les autorités investies du pouvoir de nomination désignées par les lois et décrets relatifs à l'organisation de ces établissements.

« Pour certains actes de gestion les établissements peuvent se grouper dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« II. – Les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins sont recrutés et gérés au niveau national.

« Toutefois, leur gestion peut être déconcentrée. Le directeur général du Centre national de gestion est l'autorité investie du pouvoir de nomination des agents nommés dans ces corps et emplois, sous réserve des dispositions des 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, les autorités mentionnées au I prennent, dans le cadre de chaque établissement, pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins à l'exception des directeurs d'établissement :

« 1° Les décisions visées aux articles 41, 41-1, 45, 46, 46-1 et 64 ;

« 2° Les décisions relatives aux changements d'affectation interne. »

III. – A l'article 19 de la même loi, les mots : « de l'avant-dernier alinéa de l'article 4 », sont remplacés par les mots : « des dispositions du II de l'article 6. ».

IV. – Au premier alinéa de l'article 25 de la même loi, les mots : « de l'avant-dernier alinéa de l'article 4 », sont remplacés par les mots : « des dispositions du II de l'article 6. ».

V. – L'article 79 de la même loi est ainsi rédigé :
« *Art. 79*. – L'échelonnement indiciaire applicable aux corps, grades et emplois de la fonction publique hospitalière est fixé par décret. »

TITRE IV

FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

Chapitre I[ER]

Elargir les opportunités professionnelles des agents publics

Article 20

I. – L'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est modifié comme suit :

1° Les deux premiers alinéas du III sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« III. – L'alimentation de ce compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximum par année de travail et dans la limite d'un plafond.

« 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, bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits.

« Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures. » ;

2° Le IV est remplacé par les dispositions suivantes :

« IV. – 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 en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond. »

II. – L'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 13 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 est ainsi modifié :

1° Les quatrième et cinquième alinéas sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximum par année de travail et dans la limite d'un plafond.

« 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, bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits.

« Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures. » ;

2° Le septième alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« 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 en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

III. – Après le premier alinéa de l'article L. 6323-3 du code du travail est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les droits acquis en heures par une personne exerçant ou ayant exercé une activité en qualité d'agent public, conformément à l'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, sont convertis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, par toute personne exerçant au moment de sa demande une activité permettant d'acquérir des droits comptabilisés en euros. »

IV. Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics ;

2° Améliorer et harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents publics de catégorie A.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois suivant la publication des ordonnances.

Article 21

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

I. – L'article 42 est complété par un III ainsi rédigé :

« III. – Dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le remboursement à l'employeur d'origine par la collectivité ou l'établissement d'accueil de la contribution prévue au 1° ou au 3° de l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite peut être effectué sur la base d'un taux, fixé par décret, inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine. »

II. – L'article 46 est ainsi modifié :

1° A la deuxième phrase du deuxième alinéa, les mots : « en Conseil d'Etat » sont supprimés ;

2° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où le fonctionnaire est détaché auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le taux de la contribution prévue à l'alinéa précédent peut être abaissé par décret. »

Article 22

Après l'article 36 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 36 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 36* bis. Lorsqu'un fonctionnaire est affecté, pour lui permettre de pourvoir un emploi correspondant à son grade, soit au sein d'une administration ou service mentionné à l'article 2 du présent titre mais qui ne relève pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont il relève, soit au sein d'un établissement public, il ne peut occuper cet emploi que pour une durée renouvelable fixée par décret. A l'issue de cette période, le fonctionnaire réintègre son administration d'origine au besoin en surnombre provisoire.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux établissements publics dont l'exécutif constitue l'autorité de nomination et de gestion des fonctionnaires qui y sont affectés.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article. »

Article 23

I. – A l'article 6 *ter* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, après les mots : « à l'article 2 », sont insérés les mots: « de la présente loi, à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ».

II. – A l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « à une autre collectivité ou un autre établissement », sont remplacés par les mots : « à cette même collectivité ou établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 13 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat et de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant diverses dispositions statutaires applicables à la fonction publique hospitalière. »

III. – Après l'article 9-5 nouveau de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-6 ainsi rédigé :

« *Art. 9-6*. – Lorsqu'un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 9 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à un autre établissement mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. »

Article 24

I. – Après l'article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 6 *ter* A ainsi rédigé :

« *Art. 6* ter *A*. – L'administration et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité dont les montants minimal et maximal sont fixés par décret.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'Etat, est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de la rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

II. – Après l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 3-5-1 ainsi rédigé :

« L'autorité territoriale et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

III. – Après l'article 9-4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-5 ainsi rédigé :

« *Art. 9-5.* – L'établissement et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'établissement avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

IV. – L'article L. 6152-4 du code de la santé publique est complété d'un V ainsi rédigé :

« V. – Les dispositions de l'article 9-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitées sont applicables aux personnels mentionnés au 2° de l'article L. 6152-1. »

V. – A titre expérimental, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, et sans préjudice de l'article 24 de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, la cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire peut également résulter d'une rupture conventionnelle entre l'administration et le fonctionnaire de l'Etat ou entre les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les fonctionnaires de ces établissements, qui donne lieu au versement d'une indemnité.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

2° Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161 17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximum ;

3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« Le fonctionnaire de l'Etat qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de la fonction publique de l'Etat, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le fonctionnaire des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'établissement avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par décret en Conseil d'Etat.»

VI. – Une évaluation de l'expérimentation mentionnée au V, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et son coût global, est présenté au Parlement un an avant son terme.

VII. – L'administration et les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat peuvent convenir en commun des conditions de la rupture de l'acte d'engagement qui les lie.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Pendant la période d'essai ;

2° En cas de licenciement ou de démission ;

3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

L'agent public mentionné au premier alinéa qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'administration mentionnée au même alinéa, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat.

VIII. – L'article L. 5424-1 du code du travail s'applique aux personnels mentionnés aux 1°, 2° et 5° de cet article, à l'exception de ceux relevant de l'article L. 4123-7 du code de la défense, lorsque ces personnels sont privés de leur emploi :

1° Soit que la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ;

2° Soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle convenue au titre :

a) Des articles 6 *ter* A ou 72 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;

b) De l'article 3-5-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

c) De l'article 9-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

d) Du V de l'article L. 6152-4 du code de la santé publique ;

e) Du VII de l'article 23 de la loi n° X du X 2019 portant refondation du contrat social avec les agents publics.

3° Soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ou dans le cadre du I de l'article 150 de la loi n° 2008 1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent VIII, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation mentionnée au premier alinéa de l'article L. 5424-1 du code du travail.

IX. – Le III de l'article 150 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 et l'article 244 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 sont abrogés.

Chapitre II

Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration

Article 25

I. – Après l'article 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est créé un article 62 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 62* bis. – I. – En cas de restructuration d'un service ou d'un corps de l'Etat ou d'un de ses établissements publics, l'administration peut mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des agents, qui a pour objet de mobiliser les dispositifs individuels prévus au II, III et au IV en vue d'accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à leur grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.

« II. – Dans le cadre de ce dispositif, le fonctionnaire peut bénéficier :

« a) D'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation ;

« b) D'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'un employeur mentionné à l'article 2 du titre Ier ou dans le secteur privé ;

« III. – Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade au sein d'un service du département ministériel dont il relève dans le département où est située sa résidence administrative.

« A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de mutation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à son grade, au sein du département ministériel dont il relève ainsi que vers un établissement public sous tutelle, sur l'ensemble du territoire national.

« Lorsque le fonctionnaire ne peut se voir offrir un autre emploi correspondant à son grade en application des deux alinéas précédents, il bénéficie d'une priorité d'affectation ou de détachement sur les emplois vacants correspondant à son grade dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'Etat, dans le département ou à défaut dans la région où est située sa résidence administrative.

« La mutation ou le détachement est prononcé en application de l'alinéa précédent par le représentant de l'Etat dans la limite d'un pourcentage applicable aux vacances d'emplois ouvertes au sein du département ministériel concerné ou de l'établissement public concerné.

« Les priorités de mutation ou de détachement énoncées au III prévalent sur celles énoncées à l'article 60. »

« IV. – Par dérogation aux dispositions prévues au I et au II de l'article 42, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an. La mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou de l'entreprise d'accueil.

« V. – Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre du présent article peut bénéficier à l'occasion de sa démission régulièrement acceptée d'une indemnité de départ volontaire ouvrant droit aux prestations prévues à l'article L 5424-1 du code du travail.

« VI. – Le comité prévu à l'article 15 est consulté sur le dispositif d'accompagnement prévu au I.

« VII. – Les conditions d'application de ce dispositif sont fixées par décret en Conseil d'Etat, qui prévoit les modalités de définition du périmètre des activités, services ou corps concernés par l'opération de restructuration, la durée maximale d'ouverture des dispositifs individuels, la rémunération et les modalités d'application du congé de transition professionnelle, les modalités de mise en œuvre de la priorité de mutation ou de détachement prévue aux deuxième et troisième alinéa du III, les conditions d'exercice du pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat, ainsi que la part des emplois vacants qui peuvent faire l'objet de ce dispositif, les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV. »

II. – L'article 93 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est remplacé par les dispositions suivantes :
« *Art. 93*. – I. - Lorsque l'établissement ne peut offrir au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé un autre emploi correspondant à son grade, et si l'intéressé ne peut pas prétendre à une pension de retraite à jouissance immédiate et à taux plein, il est maintenu en activité auprès de cet établissement.

« Le fonctionnaire demeure sous l'autorité du directeur de son établissement, lequel exerce à son égard toutes les prérogatives qui s'attachent à sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination.

« L'intéressé est soumis aux droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

« II. - Le fonctionnaire bénéficie d'un dispositif en vue de l'accompagner vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou à sa demande vers un emploi dans le secteur privé. Dans le cadre de ce dispositif, le fonctionnaire peut bénéficier :

« a) d'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel, et un accès prioritaire à des actions de formation.

« b) d'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier ou dans le secteur privé.

« III. - Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté, par l'autorité administrative compétente de l'Etat, sur un emploi vacant correspondant à son grade, au sein de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 situé dans le département de son établissement d'origine.

« A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 situé dans le département ou la région de établissement d'origine, sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article 55.
« L'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement concerné est tenue de procéder à son recrutement, à la demande de l'autorité administrative compétente de l'Etat.

« Les priorités énoncées au III prévalent sur celles énoncées à l'article 38.

« IV. - Par dérogation aux dispositions prévues au I et au II de l'article 49, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an ; la mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou de l'entreprise d'accueil.

« V. - L'instance prévue à l'article XX est consultée sur le dispositif collectif d'accompagnement.

« VI – Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux personnels mentionnés à l'article 50-1.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en œuvre du présent article, notamment les modalités d'application du congé de transition professionnelle, les modalités de mise en œuvre de la priorité de recrutement prévue au b) du III, le pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat dans ce cadre, et les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV. »

Article 26

Il est inséré dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée un article 14 *quater* ainsi rédigé :

« *Art. 14* quater. – I. – Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité

peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

« II. – Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine.

« Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

« III. – Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement, sous réserve d'un préavis de trois mois, pour pourvoir un emploi au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2.

« IV. – En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat à durée indéterminée dont bénéficie le fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

« V. – Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

« Lorsque, le fonctionnaire détaché dans le cadre du présent article et bénéficiaire d'un contrat de travail à durée indéterminé est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son administration, son établissement public ou sa collectivité d'origine.

« VI. – A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée au V ci-dessus.

« VIII. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions du présent article. »

TITRE V
RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Chapitre I^ER

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Article 27

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 6 *ter*, il est inséré un article 6 *quater A* ainsi rédigé :

« *Art. 6* quater *A*. – Les employeurs visés à l'article 2, mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui peut être saisi par tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

« Le dispositif de signalement a pour objet le recueil des signalements, et l'orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement des victimes et de traitement des faits signalés.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. » ;

2° Après l'article 6 *sexies*, il est inséré deux articles ainsi rédigés :

« *Art. 6* septies. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissement publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

« - évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« - garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984, l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 69 de la loi du 9 janvier 1986, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations ;

« - favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

« - prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

« Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues du rapport prévu à l'article 6 *octies*.

« Sans préjudice de la négociation du plan d'action dans les conditions prévues à l'article 8 *bis*, les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L.6144-3 et L.6144-3-1 du code de la santé publique sont consultés sur ce plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

« L'absence d'élaboration du plan d'action mentionné au premier alinéa peut être sanctionnée par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article, notamment les modalités de contrôle et de sanction en cas d'absence d'élaboration du plan d'action, ainsi que le seuil à partir duquel les établissements publics mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales élaborent et mettent en œuvre le plan d'action pluriannuel prévu au présent article.

« *Art. 6* octies. – Les administrations mentionnées à l'article 2 établissent chaque année un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

« Le rapport de situation comparé comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de

violences, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, à la rémunération, aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

« Le rapport mentionné au premier alinéa est présenté chaque année devant les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique..

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »

II. – Après l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 26-2 ainsi rédigé :

« *Art. 26-2*. – Les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 *ter* A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

III. – L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est abrogé.

Article 28

I. – L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« *Art. 6* quater. – I. – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que du centre national de la fonction publique territoriale et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat, ses établissements publics et les agences régionales de santé, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par l'assemblée délibérante ne sont pas assujettis à cette obligation.

« En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination dans un emploi de direction de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public issu de cette fusion, dans les six mois à compter de la fusion, d'un agent occupant un emploi de direction dans les collectivités ou établissements publics ayant fusionné, est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

« Lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des assemblées délibérantes.

« II. – En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

« Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation prévue au I, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I multiplié par un montant unitaire.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est atteint, si les emplois assujettis à l'obligation des primo-nominations équilibrées relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu par l'article 6 *septies*.

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »

Article 29

I. – Au chapitre III de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré deux articles16 *ter* et 16 *quater* ainsi rédigé :

« *Art. 16* ter. – Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection visés à l'alinéa précédent, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

« A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue à l'alinéa précédent.

« Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article »

« *Art. 16* quater. – La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

« Les recrutements et avancements de fonctionnaires visés à l'alinéa précédent sont ceux organisés sur le fondement :

« 1° de l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée,

« 2° de l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée,

« 3° de l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 6 janvier 1986 précitée.

« Des dérogations au présent article peuvent être prévues par décret en Conseil d'Etat. »

II. – Les articles 20 *bis*, 26 *bis* et 58 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont abrogés.

III. – Le dernier alinéa de l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé.

IV. – L'article 30-1 et le dernier alinéa de l'article 35 de la loi n° 86-33 du 6 janvier 1986 sont abrogés.

V. – L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée est abrogé.

Article 30

I. – Après le 4° du II de l'article 115 de loi de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, il est ajouté un 5° ainsi rédigé :

« 5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agente publique auprès de son employeur et avant le début du congé pour maternité. »

II. – Au premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « Ces régimes indemnitaires » sont insérés les mots : « sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés prévus au 5° de l'article 57, sans préjudice de l'application des dispositions de ces régimes qui prévoient leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent. Ils ».

Article 31

I. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 54 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

2° Après l'article 54, il est ajouté un article 54-1 ainsi rédigé :

« *Art. 54-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du quatrième alinéa de l'article 51 et d'un congé parental en application de l'article 54, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. »

3° Après le sixième alinéa de l'article 58, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. » ;

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 72 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au premier alinéa, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application de cet alinéa. » ;

2° L'article 75 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

3° Après l'article 75, il est ajouté un article 75-1 ainsi rédigé :

« *Art. 75-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 et d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. »

4° Après le troisième alinéa de l'article 79, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. »

III. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 64 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

2° Après l'article 64, il est ajouté un article 64-1 ainsi rédigé :

« *Art. 64–1*. – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du quatrième alinéa de l'article 62 et d'un congé parental en application de l'article 64, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. »

3° Après le deuxième alinéa de l'article 69, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. »

Chapitre II

Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

Article 32

I. – Au premier alinéa de l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, » sont remplacés par les mots : « de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, de bénéficier d'une formation adaptée à leur besoin tout au long de leur vie professionnelle, ».

II. – L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le dernier alinéa du I est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent. » ;

3° Au premier alinéa du III, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Il est ajouté un IV ainsi rédigé :

« IV. – Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce corps.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent IV ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. »

III. – L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le cinquième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au sixième alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Après le sixième alinéa sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce cadre d'emplois.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. ».

IV. – L'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le cinquième alinéa du I est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au sixième alinéa du I, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Après le II, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigé :

« III. – Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce corps.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. »

Article 33

I. – Pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale, les dispositions du II de l'article 1 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

II.- L'article 2 entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Par dérogation au premier alinéa, à compter de la publication de la présente loi et des dispositions règlementaires prises pour son application et jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

1° Les comités techniques demeurent seuls compétents sur les projets de réorganisation de service ;

2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées au IV de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa rédaction issue de l'article 9, et à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 rétabli dans sa rédaction issue du 1° du I de l'article 12 .

III. – Les dispositions de l'article 10-I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 sont abrogées à compter de la mise en place du comité mentionné au III et IV de l'article 2.

IV. – L'article 3 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par dérogation à l'alinéa précédent :

1° Le 1° du I de l'article 3 entre en vigueur selon les modalités prévues aux V et VII ;

2° Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

3° Le 2° du I de l'article 3 et les quatre premiers alinéas de l'article 14 de la loi n° 84-16 dans sa rédaction issue du 2° du II de l'article 3 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances ;

4° Le 1° du III entre en vigueur à compter de la publication des dispositions règlementaires prises pour son application et au plus tard le 1er janvier 2021.

V. – L'article 7 entre en vigueur selon les modalités suivantes :

1° Les agents contractuels en fonction au sein des établissements publics de l'Etat recrutés sur le fondement du 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans sa rédaction antérieure à l'article 7 de la présente loi, continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'Etat et, le cas échéant, à ces établissements et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu ;

2° Le 2° du I. entre en vigueur à compter de la publication des dispositions règlementaires prises pour l'application de l'article 14 et au plus tard le 1er janvier 2020.

VI. – L'article 9 s'applique pour les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités à compter du 1er janvier 2020.

VII. – Les dispositions de l'article 10 entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2021 pour l'entretien professionnel conduit au titre de l'année 2020.

VIII. – L'article 12 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

IX. – Les saisines de la commission effectuées avant l'entrée en vigueur de l'article 15 sont régies par les dispositions antérieurement applicables.

Les nominations des membres de la commission sont régies par les dispositions antérieurement applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du décret prévu au même article.

X. – Sauf en ce qu'elle concerne les congés prévus aux 1° et 2° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et à l'article 45 de la même loi ainsi que les affectations dans l'emploi, les décisions mentionnées au II de l'article 6 de la même loi dans sa rédaction issue de l'article 19, entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2022.

XI. – Les dispositions du I et du II de l'article 20 entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions règlementaires prises pour son application et au plus tard le 1er janvier 2020.

XII. – L'article 21 s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020.

XIII. – Les plans d'action mentionnés à l'article 27 sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

XIV. – Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, les dispositions de l'article 28 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes, et, s'agissant du centre national de la fonction publique territoriale, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

Projet de loi de transformation de la fonction publique

EXPOSE DES MOTIFS

Profondément attachés aux valeurs du service public, les agents publics se mobilisent au quotidien pour la sécurité, la prospérité et la cohésion de notre pays. Près de neuf agents publics sur dix sont au contact direct de la population. Face à l'évolution rapide de leurs métiers, le sens de leurs missions et de leur engagement doit aujourd'hui être conforté. Face à un statut qui ne leur offre pas suffisamment la reconnaissance et les perspectives professionnelles escomptées, de nouvelles attentes se font jour pour aller vers une fonction publique plus attractive et plus réactive, des parcours professionnels plus diversifiés et une plus grande prise en considération de la qualité de vie au travail.

Dans le même temps, les Français souhaitent un service public qui se réinvente, s'adapte davantage aux évolutions de la société et aux besoins de nos concitoyens. De nombreux usagers considèrent que l'action des services publics se dégrade ou que ses valeurs sont insuffisamment respectées.

La nécessaire transformation de l'action publique ne peut être menée à bien sans redonner sens et confiance aux 5,5 millions d'agents qui font tous les jours vivre le service public. Il importe aujourd'hui de refonder le contrat social qui lie nos agents publics au service de leur pays et de mettre en œuvre pour ce faire une transformation ambitieuse de notre fonction publique.

Cette transformation doit également être l'occasion de conforter et responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe : en recrutant les compétences nécessaires au bon fonctionnement de leur service, en promouvant l'engagement professionnel de leurs équipes, en prenant des décisions au plus proche du terrain, sans remontée systématique au niveau national.

Enfin, la recherche de nouvelles souplesses, de capacités d'innovation et de réactivité dans les organisations de travail apparait indispensable pour améliorer la qualité du service public et garantir sa présence au plus près des territoires.

Conformément aux grandes orientations fixées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique du 1er février 2018, ce projet de loi est le fruit d'une année entière de concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et les représentants de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements de la fonction publique hospitalière. Il a vocation également à transposer les stipulations essentielles de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, conclu le 30 novembre 2018 avec sept organisations syndicales représentatives et l'ensemble des représentants des employeurs publics.

Structuré autour de cinq titres, ce projet de loi entend transformer la fonction publique en procédant à la modernisation du statut et en permettant aux agents et aux services d'exercer pleinement leurs missions.

Le titre Ier du projet de loi promeut, dans le respect des garanties des agents publics, un dialogue social plus stratégique et efficace. L'évolution de l'architecture, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation permettra d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales, au plus près du terrain, et de dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics pour renforcer la prise en compte des enjeux relatifs au collectif de travail. Un

dialogue social efficace et de qualité, facteur déterminant de la performance des services publics et de la protection des garanties des personnels, est en effet indispensable pour que, demain, la fonction publique puisse faire face avec succès aux prochains défis de transformation qu'elle connaîtra.

L'**article 1er** prévoit, d'une part, la possibilité de soumettre à l'avis du Conseil commun de la fonction publique les projets de textes relevant de la compétence d'un seul Conseil supérieur, sur saisine du président du Conseil commun de la fonction publique, après accord du président du Conseil supérieur concerné par le projet de texte. Dans ce cas, l'avis rendu par le Conseil commun se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé. D'autre part, il modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des plus grandes communes et des établissements publics de coopération intercommunale.

L'**article 2** institue, dans les trois versants de la fonction publique, une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif – le comité social d'administration, territorial ou d'établissement - issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels.

En premier lieu, l'article clarifie les compétences de cette instance, notamment en matière de réorganisation de services, et affirme son rôle stratégique en matière d'orientation des politiques de ressources humaines.

En deuxième lieu, les dispositions permettent de garantir un haut niveau de prévention et de protection en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

D'une part, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du comité social à partir d'un certain seuil d'effectifs fixé au niveau législatif pour la fonction publique territoriale (300) et au niveau règlementaire pour la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. En-deçà de ce seuil, cette formation peut être mise en place lorsqu'il existe des risques professionnels particuliers. La formation spécialisée exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Par exception, les questions de réorganisation de service et les questions propres à la formation spécialisée peuvent être traitées directement au sein du comité social sur demande du président de ce comité ou de la majorité de ses membres titulaires.

D'autre part, des formations spécialisées sont créées lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou un ensemble d'immeubles ou lorsque la nature des risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions de réorganisation de services qui relèvent du ou des comités sociaux compétents.

En troisième lieu, l'article précise les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social. Ils posent, d'une part, le principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du comité, et une partie des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. D'autre part, le principe actuel de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques est réaffirmé. Enfin, cet article pose les principales modalités de fonctionnement relatives au non-paritarisme et au congé de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'**article 3** traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP) dans les trois versants. Il opère, d'abord, un recentrage des attributions de ces CAP. Il procède ensuite à l'harmonisation de leur architecture en les instituant par catégories (et non plus par corps) dans la fonction publique de l'État. Il prévoit en outre la possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'État et territoriale, en cas d'insuffisance d'effectifs. Enfin, l'article tire la conséquence du recentrage des attributions des CAP en supprimant l'avis préalable de cette instance respectivement sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale et sur les questions liées à l'avancement et la promotion dans les trois versants. Cette mesure est essentielle pour déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action, dans le respect des garanties individuelles des agents publics. En contrepartie de cette évolution importante, l'article prévoit la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation. De même, des lignes directrices de gestion seront établies après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels (cf. articles 9 et 12).

L'**article 4** habilite le Gouvernement par voie d'ordonnance à prendre, dans un délai de quinze mois des dispositions législatives en matière de négociation dans la fonction publique. L'objectif est ici de promouvoir le rôle et la culture de la négociation et d'en développer la pratique, en particulier aux niveaux de proximité qui constituent le quotidien des agents. Il s'agira, dans ce cadre, de préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales représentatives, d'adapter les critères de reconnaissance de la validité des accords, d'en déterminer la portée juridique et leurs conditions de conclusion et de résiliation. Il s'agira en outre de faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, notamment entre le niveau national et le niveau local, afin d'encourager le dialogue social de proximité sur les questions intéressant le collectif de travail.

Le titre II du projet de loi vise à développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace.

Il permet aux responsables publics d'exercer pleinement leurs missions d'encadrement. Il prévoit ainsi de nouveaux leviers permettant de répondre aux évolutions et transformations du service public en facilitant le recrutement des compétences nécessaires, en valorisant l'engagement professionnel des équipes, et en accordant plus d'autonomie dans la procédure disciplinaire.

Son chapitre Ier donne de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs en étendant la possibilité de recourir au contrat, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, et une déconcentration des recrutements de fonctionnaires au niveau des bassins d'emplois.

L'**article 5** s'inscrit dans la volonté de diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, en ouvrant la possibilité de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sur les emplois de direction de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements de la fonction publique hospitalière Afin de renforcer la qualité et l'efficacité du service rendu à nos concitoyens, elle permettra à l'administration de s'adjoindre de nouvelles compétences en recrutant, sur des postes à hautes responsabilités, des profils venus du secteur privé, porteurs d'expérience répondant aux évolutions de l'action administrative et indispensables à la transformation de l'action publique menée par le Gouvernement. Elle offrira enfin de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux agents contractuels qui exercent déjà leurs

fonctions au sein de l'administration, mais également à un plus grand nombre de fonctionnaires qui, en l'état actuel des textes réglementaires, qui fixent les conditions de nomination sur ces emplois, ne peuvent y prétendre.

L'**article 6** crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, le contrat de projet. Il permet aux services d'être en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques s'inscrivant dans une durée limitée. Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique et n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée ni à titularisation, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. Conclu pour une durée déterminée, fixée à 6 ans maximum, il prend fin :

- lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut se réaliser ;
- lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;
- lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

L'**article 7** étend significativement les possibilités de recruter des contractuels au sein de la fonction publique d'État, tout en maintenant le principe selon lequel les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires, afin de renforcer la qualité et la continuité des services publics dans les territoires. Cette mesure répond aux attentes des employeurs publics en renforçant les leviers managériaux à leur disposition pour faire face à l'évolution des métiers de la fonction publique, ou aux nouvelles demandes des usagers du service public. Elle permettra également à certains de nos concitoyens issus du secteur privé de s'engager au service du public, pour un temps de leur parcours professionnel, au bénéfice d'un enrichissement mutuel.

Les employeurs publics auront désormais la possibilité de recruter par voie de contrat sur les emplois de toute catégorie hiérarchique, et non plus seulement de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse. En outre, le recrutement des contractuels est également ouvert lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire obligatoire à l'entrée dans le métier et préalable à la titularisation de l'agent.

Cet élargissement significatif du recours au contrat s'accompagne de nouvelles garanties pour les agents concernés. L'article étend ainsi, au sein de la fonction publique d'État, la possibilité de recruter directement l'agent en contrat à durée indéterminée lorsqu'il s'agit d'occuper à titre permanent un emploi permanent. Cette mesure favorisera le recrutement et la fidélisation de profils compétents et recherchés et permettra de faire face aux enjeux d'attractivité dans certains territoires ou pour certains métiers.

Cet article soumet les agents contractuels des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Enfin, cet article ouvre aux établissements publics de l'Etat une faculté de recrutement d'agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois, afin de leur d'offrir une souplesse supplémentaire de fonctionnement (à l'exception de ceux pourvus par les personnels de recherche). En l'état actuel du droit, cette possibilité est réservée à certains établissements publics figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat. L'ensemble des établissements publics bénéficieront ainsi de ce levier, et pourront en fonction de leurs besoins, recruter des fonctionnaires par la voie de la « position

normale d'activité », dont les modalités sont assouplies par le présent projet de loi (cf. article 22) ou des contractuels.

L'**article 8** élargit le recours au contrat sur les emplois à temps non complet de la fonction publique territoriale et modifie les conditions de recrutement des fonctionnaires sur ces mêmes emplois. Actuellement, la possibilité de recruter des agents contractuels n'est aujourd'hui offerte qu'aux communes de moins de 1 000 habitants et pour des emplois offrant une quotité de travail inférieure à 50 % de la durée légale du temps de travail. De même, les conditions de recrutement des fonctionnaires varient en fonction de la quotité de travail, de la nature de l'emploi et de la taille de la collectivité et pour un nombre maximum d'emplois. Ces dispositions complexes ne permettent pas de répondre aux besoins des collectivités en matière de temps non complet.

Désormais les conditions de recrutement des fonctionnaires seront uniformisés quel que soit la durée du temps non complet, le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés. Concomitamment, cet article permet aux employeurs territoriaux de développer le recours aux agents contractuels sur des emplois à temps non complet sur une quotité de temps de travail inférieure à 50 % de la durée légale, tout en améliorant leur sécurité juridique et les droits auxquels ils peuvent prétendre. Cette mesure leur permettra de ne plus recourir à la vacation pour pourvoir ces emplois, et de prévenir à l'avenir le développement de situations de précarité dans la fonction publique territoriale.

L'**article 9** simplifie les procédures de mutation des fonctionnaires de l'État. À cet effet, il supprime la consultation préalable de la commission administrative paritaire sur les décisions individuelles relatives aux mutations. Les autorités compétentes devront édicter des lignes directrices établissant les orientations générales de la politique de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours après avis du nouveau comité social d'administration mentionné à l'article 2.

Cette simplification des procédures permettra d'organiser le dialogue social relatif aux mobilités à un niveau plus stratégique. Les lignes directrices pourront également prévoir des critères complémentaires aux priorités déjà définies par la loi qui faciliteront l'examen des demandes de mutation tels que, par exemple, une priorité de mutation pour les agents ayant exercé leurs fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement .

Cet article permet également d'instaurer des durées minimales et maximales d'occupation pour certains emplois afin soit de prévoir la mobilité les fonctionnaires occupant certains types d'emploi soit, au contraire, de permettre de fidéliser certains agents notamment sur un territoire.

Le chapitre II du titre II entend renforcer les mécanismes de reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels des agents publics, afin de valoriser celles et ceux qui s'impliquent au quotidien pour l'efficacité, la qualité et la continuité des services publics dans les territoires.

L'**article 10** modifie le statut général des fonctionnaires pour faire disparaître la référence à la notation et généraliser l'entretien professionnel permettant d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. C'est notamment dans la fonction publique hospitalière que cette transformation aura la portée la plus forte. Son entrée en vigueur est fixée à 2021 pour la fonction publique hospitalière (au titre de la campagne d'évaluation de 2020) afin que les professionnels soient préparés et formés en conséquence.

Cet article a, par ailleurs, pour objet, au sein de la fonction publique territoriale, de prévoir que la demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la commission administrative paritaire interviendra désormais à la seule demande de l'agent.

L'**article 11** assure la cohérence des critères pris en compte pour la détermination de la rémunération de tous les agents publics quelle que soit leur situation statutaire ou contractuelle et quel que soit leur employeur public, en soulignant l'importance, en plus de la qualification et des fonctions exercées, du critère de l'engagement professionnel et du mérite.

Cet article précise également, au sein de la fonction publique hospitalière, les conditions de mise en œuvre de l'intéressement collectif en le liant à la qualité du service rendu. Les praticiens de santé sont également concernés par ce dispositif, afin de le rendre applicable à l'ensemble des personnels œuvrant dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, quel que soit leur statut.

L'**article 12** recentre le rôle et les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) sur la prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes.

Cet article prévoit la suppression de la compétence consultative des CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois, et de grade et instaure dans les trois versants de la fonction publique des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social institué à l'article 2 du projet de loi, sur le même modèle que celles instituées en matière de mobilité.

Ces lignes directrices permettront de définir des orientations générales et des grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. La consultation préalable du nouveau comité social et la publicité de ces lignes directrices permettront de rendre plus explicites les critères pris en compte pour une promotion de corps, de cadres d'emplois ou de grade. Ces lignes directrices de gestion ne se substitueront naturellement pas aux règles statutaires ni aux principes, législatifs et généraux du droit (égalité, non-discrimination…). Elles devront également tenir compte des principes arrêtés pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux promotions au choix (cf. article 31).

Le chapitre III du titre II vise à apporter des réponses graduées et harmonisées aux fautes que peuvent commettre des agents publics.

L'**article 13** prévoit de moderniser et d'harmoniser l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. Il introduit, d'une part, dans le premier groupe de l'échelle des sanctions pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. D'autre part, il aligne les durées des exclusions temporaires de fonctions prévues aux deuxième et troisième groupes des sanctions dans un souci d'harmonisation entre les trois versants. Enfin, il précise pour les trois fonctions publiques, les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradation figurant respectivement dans les deuxième et troisième groupes de l'échelle des sanctions.

Le titre III entend simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics.

Premier employeur du pays, la fonction publique doit être exemplaire. Les nouvelles possibilités en matière de recrutement et de mobilité doivent être accompagnées d'un renforcement de la transparence et de l'équité du cadre de gestion des agents, ainsi que d'une amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

L'**article 14** professionnalise les procédures de recrutement par la voie du contrat afin de garantir, conformément à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, l'égal accès aux emplois publics dans les trois versants de la fonction publique.

L'**article 15** procède à une réforme du cadre déontologique applicable aux agents publics.

D'une part, il renvoie à un décret en Conseil d'État les dispositions relatives au destinataire de la déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, afin de faciliter la gestion de ces déclarations.

D'autre part, il modifie les articles 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 afin de répondre à un double objectif. Il s'agit, d'abord, d'assurer, dans le respect des règles déontologiques, une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé afin de leur permettre d'acquérir et de développer des compétences nouvelles et nécessaires au bon fonctionnement des services publics. Cet article vise également à renforcer et rendre plus efficace le contrôle déontologique en le concentrant sur les fonctions et emplois les plus sensibles tout en responsabilisant davantage les administrations sur cette question pour diffuser une culture déontologique au plus près des agents.

Les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) seront ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions qui le justifient et qui partent créer ou reprendre une entreprise ou qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé.

Pour les autres agents publics quittant de manière définitive ou temporaire la fonction publique pour le secteur privé, le contrôle déontologique de proximité, via l'autorité hiérarchique, est renforcé afin de responsabiliser les encadrants. Par exception, afin de prendre en compte la sensibilité de certaines fonctions, l'article 25 octies permet à l'autorité hiérarchique de soumettre la demande de l'agent à son référent déontologue en cas de doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée. Si ce dernier ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation, l'autorité hiérarchique saisit, dans un second temps, la CDFP pour avis.

Cet article crée également un contrôle déontologique spécifique pour les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder ou revenir dans la fonction publique. Lorsque ces agents accèdent ou reviennent sur un emploi de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'établissement public de l'Etat nommés en Conseil des ministres, l'administration saisit la CDFP qui se prononce dans un délai de 15 jours. Pour les autres agents dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifie une attention particulière, l'article 15 prévoit un mécanisme de contrôle calqué sur le modèle du contrôle déontologique effectué par les administrations de proximité lors des départs vers le secteur privé qui comprend le filtre du référent déontologue et la saisine éventuelle de la CDFP.

Afin de renforcer l'efficacité du contrôle déontologique, l'article 15 prévoit de nouvelles sanctions en cas de non-respect des réserves émises par la commission lorsque l'agent n'a pas saisi son autorité hiérarchique d'une demande préalable à un départ vers le secteur privé. Il est aussi désormais prévu qu'une administration ne peut procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel qui n'a pas respecté ces différentes obligations.

L'**article 16** autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ;

- réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention pour faciliter la prise en charge des agents publics ;

- simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;

- réformer les dispositions applicables aux agents publics en matière de temps partiel pour raison thérapeutique et de reclassement par suite d'une altération de leur état de santé pour favoriser leur maintien et leur retour à l'emploi ;

- clarifier et compléter, en transposant et, le cas échéant, en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

Le délai d'habilitation pour ce faire est fixé à 9 mois (12 mois pour la réforme du fonctionnement des instances médicales, de la médecine préventive et de la médecine agréée) de manière à permettre une concertation approfondie sur ces sujets pour lesquels de fortes évolutions sont souhaitables afin d'améliorer la qualité de vie au travail des agents publics.

L'**article 17** permet une harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) antérieurs à la loi du 3 janvier 2001. Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, les jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.). L'abrogation du fondement législatif des régimes dérogatoires imposera aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération et dans le respect du dialogue social local, de nouveaux cycles de travail. Elles disposeront pour ce faire d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

L'**article 18** vise à renforcer la qualité de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale. D'une part, dans un souci d'amélioration du service rendu et d'efficience, il permet aux centres de gestion départementaux volontaires et qui sont situés dans la même région, de fusionner, créant ainsi un centre interdépartemental de gestion qui se substituerait aux centres de gestion départementaux. D'autre part, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), établissement public à caractère administratif, perçoit des cotisations assises sur la masse salariale des agents des collectivités locales et des établissements publics locaux. Afin de renforcer le contrôle de l'utilisation de ses ressources, l'article 18 charge le CNFPT de remettre, chaque année, au Parlement un rapport sur leur utilisation au regard des missions qui lui sont confiées par la loi.

L'**article 19** comporte deux mesures de simplification spécifiques à la fonction publique hospitalière. La première vise à permettre la déconcentration de certains actes de gestion pour les personnels de direction et des directeurs des soins pour favoriser une meilleure gestion de proximité de ces personnels. La seconde tend à aligner la fonction publique hospitalière sur le droit commun en matière d'échelonnement indiciaire.

Le titre IV entend favoriser la mobilité et à accompagner les transitions professionnelles des agents publics, notamment dans un contexte de réorganisation des services.

De manière générale, il permet aux agents publics d'avoir de nouvelles perspectives d'évolution de carrière et de bénéficier de nouveaux droits, notamment en matière de formation, de mobilité ou de reconversion professionnelle. Ces dispositions permettront aux agents d'être davantage acteurs de leurs parcours professionnels. Ce titre renforce également l'accompagnement des agents en cas de suppression de leur emploi, afin qu'ils puissent bénéficier d'une proposition de reclassement adaptée à leurs attentes et à leurs compétences.

Son chapitre I met en œuvre un ensemble de mesures destinées à élargir les opportunités professionnelles des agents publics, fonctionnaires et contractuels, dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique ou d'un départ vers le secteur privé.

L'**article 20** a pour objectif de garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics. Conformément aux dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail seront comptabilisés en euros à partir de 2019. L'article instaure la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en euros et droits comptabilisés en heures pour les agents et salariés concernés par une mobilité entre le secteur public et le secteur privé.

Cet article autorise par ailleurs le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant :

- à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics ;

- à améliorer et harmoniser la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A.

L'intention du Gouvernement est de permettre une réforme ambitieuse de la formation des agents de la fonction publique laquelle aura pour objectif d'atteindre une meilleure adéquation entre la formation initiale ou continue dont ils bénéficient et les emplois qu'ils sont appelés à occuper.

L'**article 21** tend à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier de la fonction publique en ramenant le coût de la contribution patronale au compte d'affectation spéciale institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'État (CAS pensions) à la charge de l'employeur d'accueil au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution de droits similaires.

Ce taux abaissé s'appliquerait à la contribution payée par l'employeur d'accueil au compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions, dans le cas d'un détachement, et à la contribution employeur remboursée par l'employeur d'accueil à l'employeur d'origine, dans le cas d'une mise à disposition (l'employeur d'origine payant alors la contribution au CAS Pensions sur la base du taux normal).

L'**article 22** fixe le principe d'un encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires de l'État placés en position d'activité, soit au sein d'une administration ou service ne relevant pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont ils relèvent, soit au sein d'un établissement public. Au-delà de cette durée renouvelable, fixée par un décret, le fonctionnaire de l'État réintègrera son administration d'origine au besoin en surnombre provisoire. Il s'agit d'inciter d'une part les agents à sortir de leur champ professionnel initial, parce qu'ils peuvent y revenir, et d'autre part, les employeurs à élargir leur vivier de recrutement.

L'**article 23** crée la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Il renforce en cela le dispositif institué par la loi du 12 mars 2012 qui n'avait créé cette portabilité qu'au sein d'un même versant.

En application de cet article, un contractuel lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

L'**article 24** renforce les garanties des agents publics, et les leviers des employeurs publics, en instituant un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le code du travail. Ce dispositif a vocation à s'appliquer aux contractuels relevant des trois versants de la fonction publique. Il s'inscrit dans l'objectif, plus général, du Gouvernement qui est de favoriser la mixité des carrières publiques et privées.

Il permet à l'employeur et au contractuel de convenir ensemble des conditions de rupture d'un CDI sans avoir à recourir à la démission ni au licenciement. La rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité dont les montants - minimal et maximal - seront fixés par décret simple. Elle ne bénéficiera pas aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuels dans la mesure où ils bénéficient toujours de leur qualité d'agent titulaire, ni aux agents ayant droit à une pension de retraite à taux plein.

Ce dispositif prévoit le remboursement de l'indemnité en cas de retour dans l'emploi public dans les trois années consécutives au départ.

L'article prévoit une expérimentation s'agissant des fonctionnaires de l'État et hospitaliers : il est prévu d'appliquer ce dispositif à titre expérimental pendant 5 ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025. Il s'agit d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraine radiation des cadres et perte de la qualité du fonctionnaire. Calquée sur le modèle de la rupture conventionnelle des contractuels, elle ne concernera ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant droit à une pension de retraite à taux plein.

Un remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle est prévu dans le cas où le fonctionnaire de l'État qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État. De la même manière, le remboursement est prévu pour les fonctionnaires des établissements hospitaliers qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agents publics pour occuper un emploi auprès de l'établissement avec lequel ils ont convenu d'une rupture conventionnelle.

L'évaluation de ces expérimentations sera présentée au Parlement un an avant leur terme. Elle portera notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ces dispositifs et leur coût global.

L'article 24 permet également d'étendre le régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle, sur le modèle de ce qui

existe pour le secteur privé, ou de certaines démissions donnant droit à une indemnité de départ volontaire.

Le chapitre II du titre IV a pour objet de sécuriser les transitions professionnelles des agents publics en cas de restructuration en engageant l'État dans une démarche d'accompagnement exemplaire lors des prochaines transformations publiques, notamment dans le cadre des plans de départs volontaires.

L'**article 25** crée un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps.

Ce dispositif comprend :

- un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ;
- la création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Dans la fonction publique de l'Etat, ce dispositif comprend également :

- la création de deux priorités de mutation qui prévaudront sur celles prévues à l'article 60 du titre II. La première priorité a pour objet de permettre le réemploi du fonctionnaire dans son périmètre ministériel, dans le département géographique où est situé sa résidence administrative ou, à sa demande, sur l'ensemble du territoire national. La seconde permet l'affectation du fonctionnaire sur une même zone géographique (département ou région de sa résidence administrative) mais dans les services d'un autre département ministériel. Ce mécanisme consacre et renforce la responsabilité du ministère d'origine dans le réemploi d'un agent dans un poste correspondant à son grade et au plus près de son ancrage territorial. Ce n'est qu'à défaut que ce réemploi sera envisagé dans un cadre interministériel, sous l'égide du représentant de l'Etat dans le département ou la région.
- l'instauration d'une possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue d'une reconversion professionnelle dans le secteur concurrentiel. Ce type de mise à disposition, dérogatoire au droit commun de la mise à disposition, donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil afin de renforcer l'attractivité du dispositif pour celui-ci.

Par ailleurs, en cas de démission régulièrement acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, ce dispositif lui ouvre le bénéfice d'une indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage.

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté au sein de son établissement, sera affecté sur tout emploi vacant dans un autre établissement du département, par l'autorité administrative compétente de l'Etat. A sa demande, il bénéficiera d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant dans un établissement de la région.

L'**article 26** entend doter l'administration d'un dispositif d'accompagnement des changements de périmètre des services publics qui s'opèrent notamment en confiant à une personne morale de droit privé tout ou partie des activités qui était assurée directement par l'administration.

Cet article détermine ainsi les conditions dans lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service faisant l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil. Ce détachement est prononcé pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès dudit organisme. Durant ce détachement, le fonctionnaire conserve une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait antérieurement. En outre, les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emplois d'origine afin de préserver ses droits à promotion dans son administration d'origine. Enfin, lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire peut opter soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret soit pour sa réintégration dans son administration d'origine, qui est dans ce cas de plein droit.

Le titre V permet de renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'exemplarité de la fonction publique passe par la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines en garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes et en luttant contre toutes les formes de discrimination.

Son chapitre Ier vise à atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes laquelle a été déclarée, en 2017, « Grande cause du quinquennat » par le Président de la République. L'ambition du Gouvernement sur ce point est de parvenir à des résultats concrets et mesurables avant 2022.

Les dispositions de ce chapitre, issues de l'accord majoritaire du 30 octobre 2018 visent ainsi à franchir une étape décisive en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'article 27 prévoit des obligations nouvelles pour les employeurs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visant à structurer et à renforcer la politique d'égalité professionnelle menée dans ce domaine dans les trois versants de la fonction publique.

Il s'agit en premier lieu d'imposer aux employeurs publics l'élaboration avant le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'une durée de 3 ans, il devra comporter des mesures permettant de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, de favoriser l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, et des mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel. Le comité social mentionné à l'article 2 sera consulté sur ce plan d'action. L'obligation d'élaboration de plan d'action s'imposera aux départements ministériels et à leurs établissements publics, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi qu'aux établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière au-delà d'un seul fixé par décret en conseil d'Etat. L'absence d'élaboration d'un plan d'action dans le délai fixé par la loi pourra être sanctionnée par une pénalité financière ne pouvant excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'administration concernée.

L'article prévoit par ailleurs la mise en place par les employeurs publics d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement. Le dispositif de signalement pourra être mutualisé au niveau national ou au niveau local pour les collectivités publiques qui du fait de leur organisation ou de leurs effectifs ne sont pas en mesure de mettre en place un tel dispositif.

Enfin, le rapport de situation comparée prévu par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique est renforcé afin de comporter des données statistiques sur les écarts de rémunération et les violences sexuelles et sexistes.

L'article **28** vise à étendre, renforcer et améliorer l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Il étend ainsi ce dispositif aux emplois de direction des établissements publics de l'État nommés en conseil des Ministres, ainsi qu'aux emplois de direction des communes et établissements publics de coopération intercommunale représentant entre 40 000 et 80 000 habitants et du centre national de la fonction publique territoriale.

Afin de prendre en compte les efforts fournis depuis l'entrée en vigueur du dispositif ainsi que les contingences de gestion, cet article prévoit également la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40% de personne de chaque sexe, de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations, si les emplois relevant de sa gestion et soumis au dispositif de nominations équilibrées sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction ne sont plus soumises à ce dispositif.

Afin de faciliter le contrôle de l'obligation de nominations équilibrées, l'article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq actuellement) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel.

Enfin, l'article prévoit que, dans les six mois suivant une fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics en relevant, la nomination d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction dans l'une des entités fusionnées ne soit pas considérée comme une primo-nomination mais comme un renouvellement sur un même emploi.

L'**article 29** vise, en premier lieu, à conférer davantage de clarté et de lisibilité au principe de représentation équilibrée des membres de jurys, en fusionnant les dispositions éparses le régissant. Cette mesure ne modifie pas le fond du droit en vigueur et entend faciliter la mise en œuvre de ce principe par les administrations.

En second lieu, cet article entend améliorer l'application et la portée du principe d'alternance à la présidence des jurys. D'une part, le champ d'application de ce principe est harmonisé entre les trois versants de la fonction publique, ce qui se traduit par une extension à de nouvelles procédures de sélection dans les versants État et hospitalier. D'autre part, une périodicité maximale (quatre sessions de concours) est fixée pour l'application de l'alternance, dans le but de concilier la promotion d'une représentation équilibrée des deux sexes dans ces fonctions avec le souci d'assurer une continuité dans la transmission de la culture professionnelle des corps et grades concernés au sein des jurys qu'une alternance à chaque nouvelle session de concours ou d'examen compromettrait.

L'**article 30** vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité.

Cet article prévoit également, à l'instar du droit applicable dans la fonction publique de l'État, le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Lorsqu'un agent public bénéficie d'un congé parental ou d'une disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans, l'**article 31** prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

Cet article oblige par ailleurs les employeurs publics à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le cadre des avancements au choix. Ainsi, lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions.

Le chapitre II du titre IV vise enfin à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

L'**article 32** vise à ajouter parmi les obligations s'imposant à tout employeur public en matière d'égalité de traitement des agents en situation de handicap, celle visant à ce que les employeurs publics prennent les mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalent à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination.

Cet article crée également une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, à l'instar de la procédure de recrutement externe dérogatoire par contrat prévu pour les personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique, afin de favoriser les parcours professionnels de ces fonctionnaires.

Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, cet article élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours.

L'**article 33** regroupe enfin l'ensemble des dispositions relatives à l'entrée en vigueur de ce projet de loi ainsi que les dispositions transitoires qu'il nécessite.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Avant-projet de loi de transformation de la fonction publique

L'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté aux représentants du personnel et des employeurs, par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique, le 13 février dernier, s'inspire des conclusions des quatre chantiers ouverts par le gouvernement depuis le 1er février 2018 mais reprend également des problématiques concernant le temps de travail ou l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Au total, l'avant-projet comprend 33 articles répartis en cinq titres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle.

Les dispositions relatives au développement de la rémunération notamment au mérite sont minimes dans le projet de texte car ces dispositions ne nécessitent principalement que des modifications réglementaires.

Titre 1er : Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics

Le gouvernement souhaite revoir l'architecture des 3 instances de dialogue que sont le comité technique (CT), le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la commission administrative paritaire (CAP) mais également refondre le dialogue social au niveau national en prévoyant de nouvelles consultations du conseil commun de la fonction publique.

L'**article 1er** prévoit que le Conseil commun pourra désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs (sur saisine du président du Conseil commun et après accord du président du conseil supérieur concerné). L'avis du Conseil commun se substituerait à celui du CSFPT.

Cet article modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des communes et des établissements publics de coopération intercommunale.

Selon les dispositions de l'**article 2**, les actuels comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fusionneront et donneront naissance à une nouvelle instance issue de ce regroupement : le comité social d'administration, territorial ou d'établissement.

Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.
Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes membres, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Il en est de même pour les EPCI et CIAS y étant rattachés et pour les EPCI, CIAS, communes membres et leurs établissements publics.

Sous certaines conditions, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein de ces comités. Dans la territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront mettre en place une telle instance. En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient. Cette nouvelle architecture devrait entrer en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.
La formation spécialisée exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Par exception, les questions de réorganisation de service et les questions propres à la formation spécialisée peuvent être traitées directement au sein du comité social sur demande du président de ce comité ou de la majorité de ses membres titulaires.

Par ailleurs, l'article 2 prévoit que des formations spécialisées sont créées lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou un ensemble d'immeubles ou lorsque la nature des risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions de réorganisation de services qui relèvent du ou des comités sociaux compétents.

Les comités sociaux territoriaux sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

L'article 2 définit les compétences de cette instance.

Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :
1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
2° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap
3° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et sur les aides à la protection sociale complémentaire
4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes
5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité social territorial un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

L'article 2 définit les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social. Est posé le principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du comité, et une partie des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.

Cet article 2 pose enfin les principales modalités de fonctionnement relatives au non-paritarisme et au congé de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'**article 3** traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP). Il prévoit la possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'État et territoriale, en cas d'insuffisance d'effectifs. Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie.

L'article 3 redéfinit le champ de compétences des CAP.
La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

Est supprimé l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, aux transferts d'agents entre collectivités et sur celles liées à l'avancement et la promotion.
En contrepartie de cette évolution importante, l'article prévoit la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation.

Dans le cas où une intercommunalité restitue à l'une de ses communes membres une compétence et où il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des agents de ces communes auprès de l'établissement intercommunal concerné, le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit une affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper *ou* sur un poste de même niveau de responsabilités.
L'avis préalable des CAP sur ces affectations est supprimé. Il en est de même lorsque des agents sont transférés à des services mis en commun entre intercommunalités ou communes, lorsque les agents sont répartis entre les communes à l'issue de la dissolution d'un syndicat, d'une intercommunalité ou d'une communauté d'agglomération.
L'article 3 réécrit également l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 et ajoute la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et l'examen des décisions individuelles prévues par décret en Conseil d'Etat aux compétences des organismes consultatifs.

L'**article 4** habilite le Gouvernement par voie d'ordonnance à prendre, dans un délai de quinze mois des dispositions législatives en matière de négociation dans la fonction publique. L'exposé des motifs précise que *« l'objectif est de promouvoir le rôle et la culture de la négociation et d'en développer la pratique, en particulier aux niveaux de proximité qui constituent le quotidien des agents ».*

Titre 2 : Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

L'**article 5** ouvre la possibilité de recruter directement des contractuels sur des emplois de direction. La liste des emplois ouverts est la suivante :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions
- Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Directeur général adjoint des services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

La liste de ces établissements, de même que les modalités de sélection et d'emploi de ces agents, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraînera pas titularisation dans la fonction publique territoriale.

L'**article 6** de l'avant-projet de loi instaure des contrats de projet pour une durée maximale de six années. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération.

Le contrat précise l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon l'une des modalités suivantes :
a) Lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat
b) Lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite d'une durée de six ans.

Sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, ce contrat peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération.

Le contrat est rompu dans l'un des cas suivants :
a) Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser
b) Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme
c) Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

L'**article 7** étend les possibilités de recruter des contractuels au sein de la fonction publique d'État. Les administrations d'Etat auront désormais la possibilité de recruter par voie de contrat sur les emplois de toute catégorie hiérarchique, et non plus seulement de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse.
L'article étend la possibilité de recruter directement l'agent en contrat à durée indéterminée lorsqu'il s'agit d'occuper à titre permanent un emploi permanent.

Selon les dispositions de l'**article 8**, dans la FPT, des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, pour tous les emplois et dans les autres collectivités, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%. Jusqu'à ce jour, le recrutement de contractuels était possible *« pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes »* dont la population moyenne était inférieure à ce seuil et pour les *« emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ».*
Les conditions de recrutement des fonctionnaires seront uniformisées quels que soient la durée du temps non complet, le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés.
Le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies par lui.

L'**article 10** modifie le statut général des fonctionnaires pour faire disparaître la référence à la notation et généraliser l'entretien professionnel Au sein de la fonction publique territoriale, la demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la commission administrative paritaire interviendra désormais à la seule demande de l'agent.

L'**article 11** prévoit la prise en compte des résultats des contractuels dans les rémunérations. La rémunération de ces agents est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

L'**article 12** prévoit la suppression de la compétence consultative des CAP en matière de promotion et d'avancement de grade et crée un nouvel article 33 bis dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel : *« Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, les centres de gestion recueillent, préalablement à l'avis de leur propre comité social territorial, l'avis des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que celui des collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude. »*
En matière de définition des listes d'aptitude de promotion interne, *s*ans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33 *bis*.

L'**article 13** harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. Il introduit, d'une part, dans le premier groupe de l'échelle des sanctions pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. D'autre part, il aligne les durées des exclusions temporaires de fonctions prévues aux deuxième et troisième groupes des sanctions. L'abaissement d'échelon ne peut intervenir qu'à l'échelon immédiatement inférieur et la rétrogradation qu'au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

L'article 13 supprime les deux premiers alinéas de l'article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lesquels : *« Le conseil de discipline ne comprend en aucun cas des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui. Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Les grades et emplois de la même catégorie classés par décret dans un même groupe hiérarchique sont équivalents au sens de la présente loi.*
La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission lorsqu'un ou plusieurs fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi ne peut ou ne peuvent siéger ».

Titre 3 : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

L'**article 14** conditionne le recrutement contractuel.

Les recrutements de contractuels sur le fondement des alinéas 1° et 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient) seront prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat. Les modalités de cette procédure seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'**article 15** renvoie à un décret en Conseil d'État les dispositions relatives au destinataire de la déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, afin de faciliter la gestion de ces déclarations. Il ne s'agira plus de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Cet article modifie les articles 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983.
Les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) seront ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions qui le justifient et qui partent créer ou reprendre une entreprise ou qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé.

Pour les autres agents publics quittant de manière définitive ou temporaire la fonction publique pour le secteur privé, le contrôle déontologique de proximité, via l'autorité hiérarchique, est renforcé afin de responsabiliser les encadrants. Par exception, afin de prendre en compte la sensibilité de certaines fonctions, l'article 25 octies permet à l'autorité hiérarchique de soumettre la demande de l'agent à son référent déontologue en cas de doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée. Si ce dernier ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation, l'autorité hiérarchique saisit, dans un second temps, la CDFP pour avis.

L'article 15 crée également un contrôle déontologique spécifique pour les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder ou revenir dans la fonction publique (contrôle du référent déontologue et saisine éventuelle de la CDFP).

Afin de renforcer l'efficacité du contrôle déontologique, l'article 15 prévoit de nouvelles sanctions en cas de non-respect des réserves émises par la commission lorsque l'agent n'a pas saisi son autorité hiérarchique d'une demande préalable à un départ vers le secteur privé. Il est aussi désormais prévu qu'une administration ne peut procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel qui n'a pas respecté ces différentes obligations.

L'**article 16** autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics

- réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention pour faciliter la prise en charge des agents publics

- simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels

- réformer les dispositions applicables aux agents publics en matière de temps partiel pour raison thérapeutique et de reclassement par suite d'une altération de leur état de santé pour favoriser leur maintien et leur retour à l'emploi

- clarifier et compléter, en transposant et, le cas échéant, en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

Le délai d'habilitation pour ce faire est fixé à 9 mois (12 mois pour la réforme du fonctionnement des instances médicales, de la médecine préventive et de la médecine agréée).

L'**article 17** permet une harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) mis en place dans les collectivités et leurs établissements publics antérieurement à la loi du 3 janvier 2001. Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, les jours fériés, travail pénible ou dangereux...).
Les collectivités disposeront d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement des exécutifs locaux pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

L'**article 18** concerne les institutions de la fonction publique territoriale.
L'avant-projet de loi prévoit que des centres de gestion départementaux, relevant de la même région, pourront décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires.

L'article 18 charge le CNFPT de remettre, chaque année, au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses ressources au regard des missions qui lui sont confiées par la loi.

Titre 4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

L'**article 20** a pour objectif de garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics.

Les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail seront comptabilisés en euros à partir de 2019. L'article 20 prévoit que les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.

L'article 20 autorise par ailleurs le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant :
- à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics
- à améliorer et harmoniser la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A.

L'**article 21** de l'avant-projet de loi entend favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants hospitalier et territorial. Ainsi, dans le cas où un fonctionnaire de l'État est mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, le remboursement à l'employeur par la structure d'accueil de la contribution retraite pourra être effectué sur la base d'un taux inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine.

L'**article 23** crée la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Un contractuel lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.
La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

L'**article 24** instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique pour les agents bénéficiant d'un CDI.
La rupture conventionnelle ne s'applique pas :
1° Pendant la période d'essai
2° En cas de de licenciement ou de démission
3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale
4°Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.
Les montants - minimal et maximal – de l'indemnité seront fixés par décret.

L'agent qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui

suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Pour la Fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, l'article 24 prévoit une expérimentation s'agissant des fonctionnaires : il est prévu d'appliquer ce dispositif de rupture conventionnelle à titre expérimental pendant 5 ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025. La rupture entraînera radiation des cadres et perte de la qualité du fonctionnaire mais ne concernera ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant droit à une pension de retraite à taux plein.

L'évaluation de ces expérimentations sera présentée au Parlement un an avant leur terme. Elle portera notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ces dispositifs et leur coût global.
L'article 24 permet également d'étendre le régime d'auto-assurance chômage aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle.

L'**article 25** crée un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps, dans la FPE ou la FPH.
Ce dispositif comprend :
- un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel
- la création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Selon les dispositions de l'**article 26** de l'avant-projet de loi, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat à durée indéterminée dont bénéficie le fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte, soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque, le fonctionnaire détaché et bénéficiaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son administration, son établissement public ou sa collectivité d'origine.

A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité.

Titre 5 : Renforcer l'égalité professionnelle

L'avant-projet de loi intègre les mesures structurantes des 5 axes du protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il prévoit ainsi à l'**article 27** l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action *« égalité professionnelle »* pluriannuel avant le 31 décembre 2020. D'une durée de 3 ans, ce plan devra comporter des mesures permettant de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, de favoriser l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, et des mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel.

Le comité social sera consulté sur ce plan d'action. L'obligation d'élaboration de plan d'action s'imposera aux départements ministériels et à leurs établissements publics, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi qu'aux établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière au-delà d'un seul fixé par décret en conseil d'Etat.

L'absence d'élaboration d'un plan d'action au 31 décembre 2020 pourra être sanctionnée par une pénalité financière ne pouvant excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'administration concernée.

L'article 27 prévoit par ailleurs la mise en place par les employeurs publics d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement. Le dispositif de signalement pourra être mutualisé, les centres de gestion pouvant mettre en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, ce dispositif de signalement.

L'**article 28** renforce le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, dispositif créé par la loi Sauvadet de 2012.

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que du centre national de la fonction publique territoriale et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Le seuil du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels, pour les collectivités territoriales, est abaissé de 80 000 à 40 000 habitants, et uniquement quand il existe au moins trois emplois fonctionnels.

En cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination dans un emploi de direction de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public issu de cette fusion, dans les six mois à compter de la fusion, d'un agent occupant un emploi de direction dans les collectivités ou établissements publics ayant fusionné, est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

En cas de non application des dispositions liées aux nominations équilibrées, une pénalité financière sera appliquée. Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation.

Un décret en Conseil d'Etat fixera la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus.

En vertu des dispositions de l'**article 29** de l'avant-projet, il est prévu que les jurys et instances de sélection de la fonction publique soient composés de façon à aboutir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (40 % au minimum de chaque sexe).

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

L'**article 30** vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité.

Cet article prévoit également, à l'instar du droit applicable dans la fonction publique de l'État, le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Lorsqu'un agent public bénéficie d'un congé parental ou d'une disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans, l'**article 31** prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

Certaines dispositions de l'avant-projet de loi visent à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap en prévoyant notamment pour ces travailleurs des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens, ainsi qu'aux règles de déroulement de carrière.

Ainsi, l'**article 32** vise à ajouter parmi les obligations s'imposant à tout employeur public en matière d'égalité de traitement des agents en situation de handicap, celle visant à ce que les employeurs publics prennent les mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Cet article crée également une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.
Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, cet article élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours.

L'**article 33** regroupe l'ensemble des dispositions relatives à l'entrée en vigueur de ce projet de loi ainsi que les dispositions transitoires qu'il nécessite.

Le projet de loi fera l'objet d'une présentation en conseil des ministres le 27 mars pour une adoption définitive avant l'été.

31 amendements ont été déposés par le Collège des Employeurs territoriaux pour les plénières d'examen du texte au CCFP et au CSFPT. Deux ont reçus un avis favorable du Gouvernement.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Article concerné	Exposé des motifs
Art.1	L'article 1er prévoit que le Conseil commun pourra désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs (sur saisine du président du Conseil commun et après accord du président du conseil supérieur concerné). Pour mieux garantir le fonctionnement autonome du Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale, il est proposé de substituer à l'accord du président l'accord majoritaire des membres des deux collèges du CSFPT.
Art.2	L'amendement a pour objectif d'améliorer la lisibilité de la loi en fusionnant les deux alinéas portant sur les possibilités pour un EPCI, tout ou partie des communes membres, et leurs établissements publics rattachés, de créer un comité social territorial compétent pour l'ensemble de leurs agents. Cette possibilité est majoritairement utilisée dans les territoires où la ville centre a fait le choix de mutualiser des services avec son ECPI, son CCAS et sa caisse des écoles.
Art.2	L'article 2 prévoit qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein des comités sociaux territoriaux. Dans la fonction publique territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront mettre en place une telle instance. En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient. Dans la FPT plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité. L'amendement a pour objet d'abaisser le seuil de création obligatoire des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail à 200 agents. Ce seuil correspond à celui qui était en vigueur pour la création des CHSCT dans les collectivités avant 2010.
Art.2	L'article 2 prévoit qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein des comités sociaux territoriaux. Dans la territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront mettre en place une telle instance. En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient. L'amendement vise à prévoir que, pour les collectivités territoriales et les établissements publics dont le seuil est inférieur à celui obligeant la création de la formation spécialisée, les missions de celles-ci soient obligatoirement exercées par le comité social territorial dont relèvent ces collectivités et établissements.

Article concerné	Exposé des motifs
Art.2	L'objet de l'amendement est d'inclure l'action sociale facultative dans les attributions du comité social territorial en vue d'élargir le champ des sujets dont il a à connaître et simplifier le dialogue social au sein des collectivités locales.
Art.3	L'amendement a pour objectif de préciser que la mutualisation des CAP au sein d'un EPCI n'est possible que pour la partie des communes membres qui ne seraient pas obligatoirement affiliées à un centre de gestion et qui auraient délibéré dans ce sens, et non pas l'ensemble des communes de l'EPCI.
Art.3	L'amendement vise à supprimer la commission consultative paritaire chargée de représenter les contractuels. Ce dédoublement des instances n'a pas prouvé son efficacité et est au contraire porteur de lourdeurs administratives, et de manque de visibilité. Leur suppression aboutira à une absorption de leurs compétences *(décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels, à une demande de révision de l'entretien professionnel, à un refus d'une demande de télétravail, d'une action de formation professionnelle, de demande de temps partiel)* dans les CAP.
Art.3	L'article 3 du projet de loi redéfinit le champ de compétences des CAP. La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat. Est supprimé l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, aux transferts d'agents entre collectivités et sur celles liées à l'avancement et la promotion. L'avis de la CAP est maintenu pour les refus de titularisation, les refus de temps partiel, les licenciements après une période de disponibilité ou en cas d'insuffisance professionnelle, les demandes de modification de compte-rendu d'entretien professionnel, les refus de démission. En contrepartie de cette évolution importante, l'article prévoit la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation. Si le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit, les questions relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne, aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences, aux décisions défavorables à l'agent que sont le refus de titularisation, le licenciement ou la prolongation de stage doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires.
Art.3	L'article 3 du projet de loi redéfinit le champ de compétences des CAP. Est supprimé l'avis préalable de la CAP sur les questions liées aux transferts d'agents entre collectivités. Si le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit, les questions relatives aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires.

Article concerné	Exposé des motifs
Nouvel art.3 Bis	Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels. Une CCP est établie pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels. Les premières élections des représentants du personnel aux CCP ont été organisées le 6 décembre 2018. Près de deux tiers des scrutins pour les CCP toutes catégories confondues n'ont pu être tenus faute de candidat. Pour plus de simplification et d'allégement dans le fonctionnement et la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales, mais également pour favoriser le dialogue social dans ces instances, il est proposé que les commissions consultatives paritaires soient organisées communément aux trois catégories d'agents contractuels. L'objet de l'amendement est de créer un nouvel article 3 bis instituant des CCP communes, dans le sens des dispositions de l'article 3 du projet de loi prévoyant la création des commissions administratives paritaires (CAP) communes pour les fonctionnaires en cas d'insuffisance des effectifs. Les CCP sont consultées sur les questions individuelles relatives au temps partiel, aux sanctions disciplinaires, aux demandes de révision du compte rendu de l'entretien professionnel, au refus opposé à une demande de télétravail, aux refus de formation. L'avis de la CCP est également sollicité avant la mise à disposition d'un agent contractuel auprès d'une organisation syndicale ou un transfert de compétences en matière intercommunale. L'autorité territoriale est tenue de consulter la CCP pour toute décision de licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai. L'amendement vise également à aligner les compétences des CCP sur celles des CAP, le projet de loi visant à redéfinir le champ de compétences de ces dernières en supprimant l'avis préalable de la CAP respectivement sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, aux transferts d'agents entre collectivités et sur celles liées à l'avancement et la promotion. En contrepartie de cette évolution importante, l'article prévoit la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation.
Art.5	L'article 5 du projet de loi prévoit une ouverture des postes de direction des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants aux contractuels. Cette disposition risque d'entraîner une politisation des postes de direction, incompatible avec les valeurs de la fonction publique. Se poserait inévitablement la question des conditions de recrutement de ces agents, de leur rémunération et de la continuité du service public. Si la fonction de Directeur général des services suppose un lien de confiance entre l'exécutif local et le 1er territorial de l'administration, ce dernier traduisant au travers de son action les desseins politiques des élus, cette fonction ne peut pas être confondue avec celle d'un collaborateur de cabinet, justifiant une procédure plus souple de

Article concerné	Exposé des motifs
	recrutement. Bien que liés au travail des élus, les emplois fonctionnels doivent demeurer encadrés par le Statut de la Fonction Publique Territoriale. Il s'agit de garantir une protection pour la collectivité et le service public local mais aussi pour le DGS lui-même, qui bénéficie de droits en cas de décharge de fonctions. Il peut, s'il est fonctionnaire, être notamment pris en charge par le CNFPT et le Centre de Gestion dans l'attente d'une nouvelle nomination. Aussi, l'amendement vise à supprimer cette disposition.
Art.5	L'article 5 du projet de loi prévoit la possibilité que les emplois fonctionnels de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière soient désormais ouverts aux agents contractuels. Au sein de la fonction publique territoriale, cette faculté existait déjà mais était réservée aux emplois fonctionnels des grandes collectivités. Elle est dorénavant étendue aux communes et EPCI de plus de 40 000 habitants. Cet article précise également que les modalités de sélection et d'emploi des candidats à ce type de poste seront fixées par décret en Conseil d'Etat. La notion de « modalités de sélection » renvoie à l'idée de comités de sélection qui existent depuis quelques années pour le recrutement des emplois supérieurs de direction de l'Etat. Or, au sein de la fonction publique territoriale, compte tenu de *l'intuitu personae* très fort qui existe entre un exécutif local et sa direction générale, il ne saurait être question d'imposer la constitution de comités ou de jurys de sélection selon des modalités définies nationalement. Les exécutifs locaux, compte tenu notamment du principe de libre administration, doivent en effet garder toute liberté dans le processus de choix de leurs plus proches collaborateurs, étant précisé que dans la très grande majorité des cas ils mettent en œuvre des procédures de sélection en faisant notamment appel à des cabinets de recrutement. Au surplus, telle que rédigée, la mesure envisagée conduit à ne prévoir un jury de sélection que les pour les agents contractuels, si bien que les candidats fonctionnaires n'y seraient pas soumis, ce qui n'apparaît pas cohérent. C'est pourquoi il est proposé de garantir l'égal accès aux emplois publics de direction générale visés en garantissant la publication de la vacance de poste, et de mettre en place un avis de la commission de déontologie.
Art.6	L'article 6 du projet de loi instaure des contrats de projet pour une durée maximale de six années. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Ce contrat de projet, CDD de droit public, qui n'excéderait pas 6 ans, et ne serait pas renouvelable, ni ne permettrait la titularisation ou la transformation en CDI, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. L'objet de l'amendement vise à exclure le recours à ces contrats de projet aux emplois de niveau de catégorie C. Le recours au contrat de projet ne doit pouvoir intervenir que pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées et ne pas entraîner la précarisation des agents les moins qualifiés.

Article concerné	Exposé des motifs
Art.6	L'article 6 du projet de loi instaure des contrats de projet pour une durée maximale de six années. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération. Le projet de loi prévoit que le contrat de projet, sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération. Le contrat est rompu dans l'un des cas suivants : a) Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser b) Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme c) Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée. L'amendement a pour objet d'inscrire des dispositions de rupture du contrat de droit commun autres que les seules prévues par l'article 6, à savoir l'arrêt, le terme ou la non-réalisation du projet ou de l'opération.
Art.6	L'article 6 du projet de loi instaure des contrats de mission pour une durée maximale de six années. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Le projet de loi prévoit que le contrat de projet, sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération. L'amendement vise à inscrire une durée minimale d'un an pour la conclusion d'un contrat de projet, un emploi pour une durée inférieure pouvant être pourvu à l'aide d'un autre dispositif.
Art.7	En l'état actuel du droit, au sein de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale, seuls des agents contractuels de catégorie A peuvent être recrutés sur emploi permanent. L'article 7 du projet de loi étend, au sein de la fonction publique d'Etat, la possibilité de recruter des agents de catégorie B et C sur ce type d'emploi. Cette faculté n'est en revanche pas prévue pour la fonction publique territoriale. Considérant que les collectivités et leurs groupements peuvent également avoir intérêt à recruter sur emploi permanent des agents de catégorie B, compte tenu en particulier de la difficulté de recruter sur certains métiers en tension, le présent amendement vise à étendre aux catégories B la possibilité de recrutement par voie contractuelle, dans les mêmes conditions que pour les postes de catégorie A, afin de permettre aux collectivités d'attirer et de conserver certaines compétences recherchées sur le marché du travail (techniciens travaux publics, technicien informatique, etc.).
Nouvel Art.7 Bis	Dans la fonction publique territoriale, en cas de vacance temporaire d'emploi et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, il est possible de conclure un contrat pour les besoins de continuité du service, d'une durée maximale d'un an renouvelable une seule fois pour les catégories A, B et C. Or, le droit de la fonction publique de l'État ouvre la possibilité de conclure des contrats d'une durée supérieure à un an. Cette mesure de simplification et d'harmonisation pourrait être étendue à la fonction publique territoriale. Notamment, le contrat pourrait être renouvelable deux fois.

Article concerné	Exposé des motifs
Art.8	L'article 8 limite le recrutement de contractuels sur ces emplois permanents à temps non complet en ne le rendant possible que si la quotité de temps de travail est inférieure à 50%. Il maintient la dérogation dont bénéficient les communes et les groupements de communes de moins de 1000 habitants de recruter des contractuels sur des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet quelle que soit la quotité de temps. Toutefois, cette nouvelle disposition ne tient toujours pas compte des conséquences liées au mouvement de création des communes nouvelles. 754 communes nouvelles ont vu le jour au 12 février 2019 en près de 4 ans et près de 50% des communes nouvelles se situent en dessous du seuil de 2000 habitants. La proposition d'amendement permet d'élargir aux communes de moins de 2000 habitants la dérogation du recrutement direct sur des emplois permanents qui n'est jusqu'alors possible que pour les communes de moins de 1000 habitants.
Art.11 Bis	Le présent amendement a pour objectif de rappeler qu'en application du principe de libre administration les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont libres de fixer les régimes indemnitaires, dans la limite des plafonds dont bénéficient les différents services de l'Etat. Dès lors, une collectivité doit être libre de mettre en œuvre ou non une partie du régime indemnitaire. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Si une des parts consiste en une indemnité variable, l'organe délibérant peut fixer son plafond et son plancher.
Art.12	L'article 12 prévoit la suppression de la compétence consultative des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de promotion et d'avancement de grade et créé un nouvel article 33 bis dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel, dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Le présent amendement vise à supprimer le II de l'article 12, les questions relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires. Le maintien de l'examen des critères de promotion et d'avancement au niveau de la CAP vise à garantir l'objectivité et la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles, cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires à un échelon pertinent.
Art.13	Du fait de la longueur des procédures disciplinaires, de plus en plus de collectivités recourent aux sanctions du premier, troisième et quatrième groupe et n'utilisent plus les sanctions du deuxième groupe. L'amendement vise à améliorer la progressivité des sanctions de manière à apporter des réponses graduées et adaptées à des comportements fautifs dans le cadre de procédures disciplinaires.

Article concerné	Exposé des motifs
Art.13	L'amendement vise à harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la fonction publique en créant une sanction de radiation du tableau d'avancement dans le deuxième groupe des sanctions pour la FPT à l'image de la FPE. Cette sanction a pour effet de priver l'agent d'une possibilité d'avancement au moins virtuelle : elle ne peut avoir d'effet que pour l'année envisagée puisque le tableau est annuel, elle suppose également que l'agent ait été inscrit au tableau d'avancement. La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxièmes et troisième groupes. Elle est particulièrement utile lorsque la faute a été commise juste après la procédure d'évaluation et que l'agent avait été proposé pour avancement.
Art.13	L'amendement a pour objet de rendre plus cohérente la révocation d'un sursis total ou partiel décidé dans le cadre d'une procédure disciplinaire. En effet, dans la rédaction actuelle la révocation est conditionnée à une sanction nécessitant de réunir pour avis le conseil de discipline (deuxième ou troisième groupe). Cette limitation est contraire au principe du sursis, surtout lorsque celui-ci avait été prononcé pour une sanction du premier groupe. Il est donc proposé que le sursis soit révoqué dès lors qu'une nouvelle faute a été commise par l'agent et qu'à l'issu de la procédure disciplinaire une sanction lui est appliquée (à l'exception de l'avertissement).
Art.13	L'article 13 supprime les deux premiers alinéas de l'article 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lesquels : « Le conseil de discipline ne comprend en aucun cas des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui. Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Les grades et emplois de la même catégorie classés par décret dans un même groupe hiérarchique sont équivalents au sens de la présente loi. La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission administrative paritaire siégeant en formation disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission lorsqu'un ou plusieurs fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi ne peut ou ne peuvent siéger. » Il s'agissait de tenir compte de la modification de l'organisation des CAP prévue à l'article 3 du projet de loi. Toutefois, la parité des représentants du conseil de discipline, émanation de la CAP, doit être maintenue pour garantir des débats équilibrés au sein de cette instance.

Article concerné	Exposé des motifs
Nouvel Art.13 bis	L'amendement a pour objectif de rendre plus cohérent le licenciement pour insuffisance professionnelle et d'apporter davantage de garanties à l'agent. En effet, le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. Or la procédure disciplinaire n'oblige pas à un entretien préalable (CAA Paris, 11 avril 2005 ; CAA de Nancy, 31 janvier 2013). De plus, l'insuffisance professionnelle n'étant pas une faute de l'agent, elle ne doit pas relever d'une procédure disciplinaire. Le licenciement pour insuffisance professionnelle étant une décision individuelle, cette décision nécessite en tant que telle un avis de la CAP. L'objet de l'amendement est de rendre obligatoire un entretien préalable à toute décision de licenciement pour insuffisance professionnel. La décision sera prononcée après avis de la commission paritaire au vu du procès-verbal de l'entretien préalable. Comme toute décision administrative, cette décision pourra être contestée devant la justice administrative pour erreur manifeste d'appréciation.

Article concerné	Exposé des motifs
Art.14	L'article 14 du projet de loi prévoit d'encadrer le recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence. Les recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat, seront fixées par décret en Conseil d'Etat. Cette disposition laisse supposer que les collectivités et leurs groupements recruteraient des agents contractuels sans vérifier leur niveau de qualification, d'expérience, sans organiser d'entretien. Tout au contraire, les exécutifs locaux, tant pour le recrutement de fonctionnaires que de contractuels, mettent en place des procédures de sélection qui garantissent l'égal accès aux emplois publics. Il n'est donc nul besoin d'imposer de nouvelles procédures, les employeurs devant garder toute latitude en la matière. La mise en place d'une telle procédure viendrait contrevenir au principe de libre administration des collectivités locales selon lequel les collectivités créent les emplois et le maire nomme les candidats librement. Par ailleurs, cette procédure induirait de la complexité et un délai supplémentaire dans l'embauche des agents alors même que les besoins peuvent être urgents, et pourrait avoir un coût non négligeable pour les collectivités si elle prévoyait notamment l'institution de commissions de sélection. Il apparaît pour le moins paradoxal de vouloir durcir l'encadrement des conditions de recrutement des agents contractuels au moment où le Gouvernement entend justement leur ouvrir largement l'accès à la fonction publique.
Art.15	Préalablement à la nomination dans des emplois dont le niveau de responsabilité ou la nature des fonctions le justifie, les agents concernés doivent effectuer une déclaration d'intérêts « *exhaustive, exacte et sincère* ». L'article 15 supprime la transmission de la déclaration d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination. L'objet de l'amendement vise à supprimer cette disposition. En effet, l'autorité territoriale doit pouvoir être en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts.
Art.15	Le II de l'article 15 prévoit que les agents publics soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique seront ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions qui le justifient et qui partiront créer ou reprendre une entreprise ou qui quitteront de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé. Le présent amendement vise à permettre la saisine de la commission de déontologie quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents souhaitant créer une entreprise ou quitter la fonction publique.

Article concerné	Exposé des motifs
Art.17	Les collectivités territoriales bénéficient, en application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir, par délibération expresse prise après avis du comité technique, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001. L'article 17 permet une harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires, les collectivités disposant d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement des exécutifs locaux pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents. La suppression du régime dérogatoire aux 1607 heures de travail doit s'accompagner d'un réexamen des temps de travail mais également des modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail, la réorganisation devant être appréhendée sous tous ses aspects : stratégiques, organisationnels, opérationnels, sociaux. Cette suppression doit s'accompagner non seulement d'un réexamen du temps de travail mais également des modalités d'organisation du travail. Cela est d'autant plus vrai avec le développement, en particulier, du télétravail.
Art.17	L'article 17 procède à une harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la règle des 1 607 heures annuelles. Il prévoit, pour ce faire, un délai d'un an à compter du renouvellement général des assemblées locales. Ce délai, afin de permettre un dialogue social de qualité, apparaît un peu court, notamment cas d'alternance politique et de changement d'équipe administrative. Aussi, le présent amendement propose un délai de deux ans, ainsi d'ailleurs que le recommandait le rapport Laurent de 2016 sur le temps de travail dans la fonction publique.
Art.18	L'article 18 prévoit que des centres de gestion départementaux, relevant de la même région, pourront décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires. L'amendement vise à supprimer la condition de l'appartenance au même ressort régional pour permettre la fusion d'établissements limitrophes.

Avant-projet de loi de transformation de la Fonction Publique
CCFP du 15 mars 2019
CSFPT du 18 mars 2019

Amendements des organisations syndicales représentatives

Solidaires Fonction Publique et FA FPT demandent le retrait, pur et simple, du projet de loi

Article 1er :

Amendement CFDT/UNSA : suppression de la possibilité laissée au CCFP d'examiner les textes relevant de l'examen des conseils supérieurs

Amendements de repli CFDT : prévoir que le CCFP pourra examiner les textes relevant de l'examen du CSFPT après accord de son bureau ou après accord formel de la majorité des membres des deux collèges du conseil supérieur concerné

Amendement UNSA : prévoir que le CCFP pourra examiner les textes relevant de l'examen du CS après avis favorable des membres présents du conseil supérieur concerné ayant voix délibérative

Amendement UNSA : limiter le champ de compétences du CCFP aux seuls textes communs aux trois versants de la fonction publique mais prévoir que cette instance sera informée des avis rendus par les trois conseils supérieurs consultés en amont

Amendement UNSA : amendement rédactionnel visant à remplacer les termes *« conseil général »* par *« conseil départemental »* pour la définition des membres du CSFPT

Article 2 :

Amendements CFDT/UNSA/CFE-CGC : suppression de cet article

Amendements de repli CFDT : évolution du champ de compétences du CST

- Ceux-ci sont consultés pour avis plutôt que *« connaissent des »*
- Nouvelle écriture du 1° : *« au fonctionnement, à l'organisation ou à toute réorganisation des services »*
- Nouvelle écriture du 4° : *« à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail »*
- Ajout d'un 6° : les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information du CST

Amendements de repli CFDT/UNSA/CFE-CGC : suppression du seuil de création des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail

Amendement de repli CFDT : ajout du terme « *hygiène* » dans la dénomination des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail

Amendements de repli CFDT/UNSA : la question des réorganisations des services est incluse dans le champ de compétences des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail

Amendements de repli CFDT/UNSA : la création des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail est obligatoire et non possible quand des risques professionnels le justifient

Amendement de repli CFDT : Le CST peut se saisir de la question de la création d'une formation spécialisée

Amendement de repli UNSA : la création d'une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail doit être rendue possible quand la majorité des membres ayant voix délibérative le décide

Amendement de repli UNSA : la dénomination du comité social doit être la même inter-versant, à savoir le « *comité social fonction publique* »

Amendement de repli CFDT : Les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et des conditions de travail sont composées dans le collège des représentants du personnel de deux suppléants par titulaire

Amendement de repli de la CFE/CGC : cet amendement vise à prévoir la mutualisation des DAS. Les organisations syndicales disposeraient librement des heures de décharge acquises lors des élections professionnelles. A la demande de ces organisations, les heures non utilisées dans la collectivité où elles ont été acquises sont reportées au contingent donnant lieu à la dotation des DAS

Amendement de repli CFDT : lorsque le CST est mutualisé entre plusieurs collectivités ou établissements, les droits syndicaux antérieurs à la fusion sont maintenus

Article 3 :

Amendements CFTC/UNSA/CFE-CGC : suppression de cet article

Amendement CFDT : la compétence de la CAP doit demeurer en matière d'avancement de grade, d'avancement d'échelon spécial, de promotion interne, de refus de temps partiel, de refus de titularisation, de licenciement après disponibilité, de révision de compte-rendu d'entretien professionnel, de refus de démission, de licenciement pour insuffisance professionnelle, en cas de mutation avec changement de résidence ou modification de la situation de l'agent

Amendement de repli CFDT : la compétence de la CAP doit demeurer en matière d'avancement de grade, d'avancement d'échelon spécial, de promotion interne, de reclassement, de suppression d'emploi, de fin de détachement, en cas de mutation avec changement de résidence ou modification de la situation de l'agent

Amendement de repli UNSA : la compétence de la CAP doit demeurer en matière d'avancement de grade, de promotion interne, de refus de temps partiel, de refus de titularisation, de licenciement après disponibilité, de révision de compte-rendu d'entretien professionnel, de refus de démission, de licenciement pour insuffisance professionnelle

Amendement de repli CFDT : en cas de décision individuelle défavorable, les recours contentieux font l'objet d'une saisine de la CAP et d'un RAPO

Amendement de repli UNSA : l'agent peut choisir un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative choisie par l'agent pour l'assister dans toutes les démarches liées à sa situation individuelle

Amendement de repli UNSA : les CAP sont informées des conséquences pour chaque agent de l'application des lignes directrices de gestion en matière de d'avancement et de promotion

Article 4 :

Amendement UNSA : suppression de cet article

Amendement de repli UNSA : négociations obligatoires avec les organisations syndicales représentatives concernant l'élaboration de l'ordonnance prévue en matière de dialogue social

Amendement CFDT : le poids des accords issus des négociations pourrait être renforcé en rendant les accords opposables

Amendement CFDT : seraient rendues obligatoires des négociations pour préparer les élections professionnelles, à leur issue pour la mise en œuvre des droits et moyens syndicaux et préalablement à toute réorganisation ou restructuration de services

Amendement CFDT : nouvelle dénomination des ASA et DAS, à savoir autorisation pour activité syndicale et décharge pour activité syndicale

Amendement CFDT : Affiliation aux CDG de tous les établissements de moins de 350 agents même ceux relevant des régions et départements

Amendement CFDT : suppression de la possibilité d'affiliation volontaire pour les agents TOS et des conditions d'opposition et de retrait s'agissant des affiliés volontaires

Amendement CFDT : instauration d'une autorisation spéciale d'absence pour les consultations syndicales

Amendements CFDT : évolution des crédits de temps syndicaux
- fusion des DAS et ASA
- les ASA concerneraient toutes les activités syndicales

- les CDG rembourseraient les ASA pour toutes les collectivités (à l'heure actuelle seulement pour certaines autorisations et pour les collectivités de moins de 50 agents)
- remboursement des DAS pour toutes les collectivités affiliées
- mutualisation possible des crédits de temps syndicaux entre plusieurs collectivités non affiliées à un CDG
- lorsqu'un agent bénéficie d'une ASA, d'un congé de formation syndicale, d'une DAS en dehors de son temps de service, il s'agirait d'un temps de travail effectif

Article 5 :

Amendements UNSA/CFDT : suppression de cet article

Amendement UNSA : limitation des collectivités concernées (plus de 80 000 habitants)

Amendements de repli CFDT : encadrement de la procédure de recrutement
- les contractuels recrutés comme DGS dans une collectivité de plus de 40 000 habitants suivent une formation notamment auprès du CNFPT, formation les préparant à leurs nouvelles fonctions
- le recrutement est conditionné à une ancienneté requise sur des fonctions managériales d'un niveau suffisant et dans une structure disposant d'une taille minimale

Amendements de repli UNSA : encadrement de la procédure de recrutement
- encadrement de la rémunération de ces agents
- le recrutement est conditionné à des conditions de diplôme

Article 6 :

Amendements UNSA/CFDT : suppression de cet article

Amendement de repli CFDT : mise en œuvre dans le secteur public des CDI de chantier et des CDD à objet défini respectivement définis aux articles L 1223-8 et L 1242-2 du code du travail

Amendement de repli CFDT : encadrement des contrats de projet
- Uniquement réservés aux agents de catégorie A
- Pour une période de 3 à 6 ans
- Contrat conclu après avis favorable du collège des représentants du personnel siégeant au CST

Amendement de repli UNSA : encadrement des contrats de projet par une définition des critères du projet et la liste des projets et opérations par décret

Amendement de repli UNSA : instauration d'une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée

Amendement de repli UNSA : instauration d'une période minimale de garantie d'emploi

Article 7 :

Amendements CGE-CGC/CFTC : suppression de cet article

Amendement CFDT : ajout d'un nouvel article prévoyant l'instauration, pour l'ensemble des contractuels bénéficiant d'un CDD, d'une indemnité de fin de contrat dite de précarité d'un montant de 10% de la rémunération brute de l'agent

Amendement UNSA : possibilité offerte au juge administratif de requalifier en CDI plusieurs CDD successifs

Amendement UNSA : mise en œuvre de sanctions financières pour les employeurs ne respectant pas les dispositions sur le recours aux agents contractuels

Article 8 :

Amendement UNSA : suppression de cet article

Amendement CFDT : suppression de la possibilité prévue par le projet de loi de recourir à des contractuels pour des emplois à temps non complet quelle que soit la quotité de travail dans les communes de plus de 1000 habitants et pour une quotité de travail inférieure à 50% pour toutes les autres collectivités

Amendement CFDT : instauration d'une durée minimale d'emploi pour les agents contractuels de 24h par semaine et d'une durée maximale de 3 ans

Amendement CFDT/UNSA : demande de suppression du 5° cas de recours à un CDD sur emploi non permanent, à savoir les emplois des communes de moins de 2 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

Amendement CFDT/UNSA : Instauration, pour l'ensemble des contractuels bénéficiant d'un CDD, d'une indemnité de fin de contrat dite de précarité d'un montant de 10% de la rémunération brute totale versée au cours du contrat

Amendement CFDT/UNSA : faire bénéficier les agents à temps non complet des mêmes droits que les fonctionnaires à temps complet en termes de rémunération (supplément familial de traitement et compensation des heures supplémentaires)

Amendements UNSA/CFDT : prévoir que tous les agents à temps non complet dont la quotité de travail est égale ou supérieure au mi-temps sont affiliés à la CNRACL (seulement pour ceux qui travaillent plus de 28h aujourd'hui, seuil défini par le CA de la CNRACL)

Amendement UNSA/CFDT : prévoir que tous les agents à temps non complet dont la quotité de travail est égale ou supérieure au mi-temps sont intégrés dans les cadres d'emplois et se trouvent en position d'activité.

A cet égard, ils bénéficieraient des mêmes droits à congés que les fonctionnaires à temps complet

Amendement CFDT : mise en place d'un suivi des agents à temps non complet dont la durée de travail est inférieure à un mi-temps
L'autorité territoriale et le CDG mettraient en place et présenteraient au CST une revue de situation de tous les agents bénéficiant d'un emploi à temps non complet et un plan d'action de résorption de la précarité.
Ils proposeraient également tous les deux ans aux agents dans cette situation un entretien professionnel avec le CDG ou la DRH pour faire le point sur leurs souhaits d'évolution et de formation.

Amendement CFDT : rendre obligatoire la mission de remplacement des Centres de Gestion

Article 10 :

Amendement CFDT : le compte-rendu d'entretien professionnel est transmis à la CAP

Amendement UNSA : possibilité d'abaisser la durée d'un avancement d'échelon pour valoriser l'engagement et la performance professionnels des agents

Article 11 :

Amendement CFDT : suppression de l'article 11 et de la prime au mérite

Amendement UNSA : la rémunération des contractuels doit être fixée en référence à la rémunération des fonctionnaires

Article 12 :

Amendements CFDT/UNSA/CFTC : suppression de l'article 12

Amendements de repli UNSA/CGE-CGC : maintien de la compétence de la CAP en matière d'avancement et de promotion interne

Amendements de repli UNSA/CFDT : information du CST une fois par an sur l'ensemble des décisions prises sur la base des lignes directrices de gestion

Amendement de repli CFDT : pour les CAP relevant des CDG, les lignes directrices pour les promotions internes sont établies par ces CAP

Amendement de repli UNSA : Publication des décisions en matière de promotion interne

Article 13 :

Amendement CFTC : suppression de l'article 13

Amendements CFDT/UNSA/CGE-CGC : suppression de l'exclusion temporaire de fonction dans le 1er groupe des sanctions

Article 14 :

Amendement UNSA : mise en œuvre d'un nouveau plan de titularisation

Article 15 :

Amendement UNSA : saisine du référent déontologue quand un agent en disponibilité qui a exercé une activité lucrative demande à réintégrer un poste d'agent public

Amendement UNSA : observation des fonctions exercées les 5 dernières années pour apprécier la compatibilité de toute activité lucrative exercée par un fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions publiques (3 ans actuellement)

Amendement CFDT : participation obligatoire des employeurs en matière de PSC

Article 16 :

Amendement UNSA : les ordonnances prévues à l'article 16 devront faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives et devront être prises dans un délai de 15 ou de 18 mois (9 ou 12 mois dans l'article 16)

Article 17 :

Amendement UNSA : la suppression des dispositifs dérogatoires à la mise en œuvre des 1607h doit s'accompagner d'une négociation obligatoire se concrétisant par une revalorisation de l'IFSE ainsi que par un assouplissement des conditions d'accès au temps partiel sur autorisation

Amendement CFDT : l'abrogation des régimes dérogatoires aux 1607 heures annuelles doit se faire dans un délai de 20 mois (un an dans l'avant-projet de loi) après négociation préalable obligatoire

Amendement CFDT/UNSA : la définition de la durée légale doit être revue afin de substituer la référence *« une base de 35h de travail effectif par semaine »* à celle de 1607h
L'amendement vise également à ce que l'organe délibérant réduise, après avis du CST, la durée du travail en cas de travail le dimanche, de travail de nuit, de travail en horaires décalés, en équipes, de travaux pénibles ou dangereux.
L'amendement a enfin pour objet de prévoir la détermination par l'organe délibérant, après avis de la CST, la durée du congé annuel des agents appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés, d'une durée minimale de 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

Amendement CFDT : reconnaissance comme temps de travail effectif du temps passé par l'agent en astreinte, celui-ci ayant l'obligation de se répondre aux appels de son employeur et de se rendre sur son lieu de travail dans un délai de 8 minutes

Amendement UNSA : maintien des primes et indemnités en cas de congés de maladie ordinaire, de congés annuels, de congés pour accident de service/accident de trajet et maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité, d'adoption
Ce même amendement prévoit une modification de la définition du RIFSEEP et de ses modalités de versement dans les collectivités territoriales : l'organe délibérant détermine les planchers et les plafonds applicables à chacune des parts IFSE et CIA et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts ne soit inférieure au plancher global, ni ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Amendement UNSA/CFDT : maintien des primes et indemnités pour un fonctionnaire ou un contractuel en cas d'accident de service, d'accident de trajet et de maladie professionnelle, jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite

Article 18 :

Amendement CFDT/UNSA : instauration du paritarisme dans les conseils d'administration des CDG

Amendement CFDT/UNSA : mutualisation régionale obligatoire pour la mission de conseil en évolution professionnelle par les CDG, qui se matérialiserait par la définition et la formation d'un réseau de conseillers

Amendement CFDT : le rapport annuel d'activité du CNFPT serait présenté au CSFPT et non au Parlement

Amendement UNSA : en cas de création d'un CIG, possibilité serait offerte de maintenir les instances paritaires dans le périmètre des départements *« historiques »*

Amendement UNSA : en cas de création d'un CIG, préciser que celui-ci ne peut réunir qu'une partie des départements d'une même région

Article 20 :

Amendement CFDT : ajout d'un nouvel article avant l'article 20 prévoyant le maintien des primes et indemnités en cas de congés de maladie ordinaire, de congés annuels, de congés pour accident de service/accident de trajet et maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité, d'adoption

Amendement UNSA : conversion obligatoire du CPF en heures pour les agents issus du secteur privé *(« doivent être »* à l'article 20 de l'avant-projet)

Amendement CFDT : maintien dans la loi de la référence aux plafonds en nombre d'heures acquises annuellement

Amendements CFDT : alimentation d'heures supplémentaires pour le CPF pour les fonctionnaires à temps non complet (moins de 17h30) sans qualification ou pour ces agents en cas de prévention d'une situation d'inaptitude

Amendement CFDT : Mêmes droits en matière de CPF pour les fonctionnaires à temps non complet (plus de 17h30) que pour les agents à temps partiel (base d'un temps complet)

Amendement CFDT : adaptation dans le secteur public du plan national d'investissement (PIC) visant à permettre aux actifs les moins qualifiés de se former ou d'anticiper les transitions professionnelles

Amendement CFDT : financement par France compétences des CFA territoriaux

Amendement CFDT : mise en place d'un fonds mutualisé permettant la prise en charge des formations à l'initiative des agents, à savoir le CPF ou le congé de formation professionnelle

Amendement UNSA : l'ordonnance prévue par l'article 20 concernera toute mesure permettant d'organiser le rapprochement et de modifier le financement des établissements publics de formation et des services de formation des agents publics (actuellement l'article 20 est ainsi rédigé : *« organiser le rapprochement et de modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics »*)

Article 23 :

Amendement UNSA : la portabilité du CDI inter-versants doit reprendre au minimum les conditions du contrat antérieur notamment en termes de rémunération

Amendement UNSA : harmonisation des statuts et grilles indiciaires encore différenciés suivant les versants

Amendement UNSA : revalorisation des traitements chaque année en suivant a minima l'inflation

Article 24 :

Amendement CFE-CGC : suppression de l'article 24

Amendements UNSA : encadrement de la rupture conventionnelle avec la mise en œuvre d'une procédure légale fixant les démarches à respecter (rédaction d'une convention de rupture et homologation de la convention) et la possibilité pour l'agent de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix

Amendement UNSA : suppression de la disposition prévue par l'avant-projet selon laquelle l'agent qui retrouve un poste dans le même versant doit rembourser l'indemnité de rupture

Amendement CFDT : expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires dans la FPT

Article 25 :

Amendement CFDT : ajout d'un nouvel article prévoyant une meilleure rémunération du congé de formation professionnelle

Amendement CFDT : mise en œuvre dans la FPT d'un dispositif d'accompagnement des agents en cas de restructuration d'un service ou dans une perspective d'anticipation d'usure professionnelle (l'avant-projet de loi prévoit un dispositif d'accompagnement dans les FPE et FPH)

Article 26 :

Amendement CFE-CGC/UNSA : suppression de l'article 26

Amendement CFDT : en cas de reprise d'une activité d'une personne morale de droit public par une personne privée en DSP, le détachement n'est pas imposé unilatéralement à l'agent

Amendement CFDT : en cas de refus du détachement par l'agent, celui-ci bénéficie du dispositif de prise en charge prévu en cas de suppression d'emploi (Articles 97 et suivants de la loi du 26 janvier 1984)

Amendement UNSA : en cas de reprise d'une activité d'une personne morale de droit public par une personne privée en DSP, le détachement est renouvelé à la demande de l'agent et après négociation concrétisée par la conclusion d'un contrat reprenant a minima les dispositions de l'ancien contrat et l'évolution de carrière de l'agent

Amendement UNSA : en cas de refus du détachement par l'agent, celui-ci bénéficie du dispositif de prise en charge prévu en cas de suppression d'emploi (Articles 97 et suivants de la loi du 26 janvier 1984) ou d'accompagnement défini par l'article 25 du projet de loi étendu à la FPT

Article 27 :

Amendements CFDT : le plan d'action en matière d'égalité professionnelle doit être imposé à l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux et négocié avec les organisations syndicales représentatives

Amendements UNSA : redéfinition de l'article 27 concernant le plan d'action en matière d'égalité professionnelle

- Il ne doit pas être renouvelable
- le seuil des collectivités territoriales concernées par le plan d'action en matière d'égalité professionnelle est abaissé à 20 000 habitants (40 000 dans l'avant-projet de loi)
- la sanction financière doit être obligatoire en cas de non-élaboration du plan
- le plan doit comprendre une mesure de prévention et de traitement des écarts de rémunération

Amendement CFE-CGC : la sanction financière doit être prévue également en cas d'absence de suivi du plan

Amendements CFDT/UNSA : le dispositif de signalement des violences sexuelles ou sexistes doit être mis en place par les Centres de Gestion

Article 30 :

Amendement UNSA : maintien des primes et indemnités dont le CIA et les primes liées à l'engagement professionnel pendant la grossesse

Amendement UNSA/CFDT : maintien du régime indemnitaire pour les agents en congé de maternité ou d'adoption, dans les mêmes conditions que s'elles exerçaient effectivement leurs fonctions

Article 32 :

Amendement UNSA : création d'un nouvel article 32 bis prévoyant la reconnaissance du droit à la déconnexion dans le secteur public

Article 33 :

Amendement UNSA : les dispositions sur les CST et celles relatives aux CAP ne sont pas applicables avant la fin du mandat

Amendement CFDT : les dispositions sur les CST et celles relatives aux CAP ne sont pas applicables avant la fin du mandat, sauf concernant la suppression des groupes hiérarchiques

Séance plénière du CCFP du 15 mars 2019

La séance plénière initialement convoquée le 6 mars quant à l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique n'ayant pas pu se tenir, faute de quorum, a eu lieu le 15 mars 2019 en présence d'Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat en charge de la Fonction Publique.

Les organisations syndicales représentatives ont voté unanimement contre ce projet de loi, les représentants des employeurs territoriaux se sont abstenus.

A l'occasion du Conseil commun de la fonction publique, le Gouvernement a accepté une vingtaine d'amendements déposés par les organisations syndicales (CFDT et UNSA) et les employeurs publics territoriaux sur le projet de loi de transformation de la fonction publique. Ces amendements portaient sur :

- Un bilan qualitatif de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, notamment en matière de mobilité et d'avancement, sera présenté devant les comités sociaux

- Est inscrit dans le champ de compétences des comités sociaux : *« la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail »*

- Des *assouplissements* ont été apportés concernant la création au sein de ces comités des formations spécialisées compétentes en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

- Seront rendues obligatoires des négociations pour préparer les élections professionnelles, à leur issue pour la mise en œuvre des droits et moyens syndicaux et préalablement à toute réorganisation ou restructuration de services

- Les contrats de projet auront une durée minimale d'un an

- A été accepté le principe d'une indemnisation spécifique en cas de rupture anticipée du contrat

- Les fonctionnaires territoriaux pourront également bénéficier à titre expérimental du dispositif de rupture conventionnelle

- Des garanties procédurales ont été introduites dans le projet de loi afin que la mise en œuvre du dispositif résulte bien d'un commun accord entre l'agent et son employeur : l'agent pourra être accompagné, sur sa demande, par un conseiller syndical désigné par une organisation syndicale représentative tout au long du processus d'une rupture conventionnelle mais aussi lors d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité ou de mutation

- Le seuil à partir duquel l'élaboration d'un plan d'action "Égalité professionnelle" est obligatoire pour les collectivités a été abaissé à 20 000 habitants

- Les plans d'action devront obligatoirement prévoir des actions d'évaluation et de prévention et de traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Des cellules de signalement des agissements sexistes, des situations de harcèlement et de violences seront mises en place dans les centres de gestion pour les collectivités qui en font la demande.

Séance plénière du CSFPT du 18 mars 2019

La séance plénière initialement convoquée le 27 février quant à l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique n'ayant pas pu se tenir, faute de quorum, a eu lieu le 18 mars 2019 en présence d'Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat en charge de la Fonction Publique.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT. Il a fait l'objet du vote suivant :
- **Collège employeur : 4 favorables, 2 défavorables, 6 abstentions ;**
- **Collège des organisations syndicales : avis défavorable unanime (19).**

Le Gouvernement a accepté 2 des 46 amendements déposés sur ce texte :

- la possibilité ouverte de recruter des contractuels de catégorie B sur des postes permanents dans la FPT (3 ans)
- la fusion à titre volontaire de CDG sera ouverte à des départements limitrophes situés en dehors du périmètre régional.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'AVANT-PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Note de positions

La FNCDG rejoint certains objectifs poursuivis par le Gouvernement comme rendre le dialogue social plus efficace et recentré, une plus grande souplesse dans les recrutements, un accompagnement des agents notamment dans les situations de 2ème carrière ou de reclassement.

Concernant le projet de loi nous avons travaillé avec la coordination des employeurs publics à des propositions d'amendements :
- sur le dialogue social et le rôle des instances
- sur les emplois à temps non complet
- sur le temps de travail
- sur l'ouverture aux contractuels
- sur les rémunérations
- sur la procédure disciplinaire…

A l'occasion du Conseil Commun de la Fonction Publique et du Conseil Supérieur de la FPT, la coordination des employeurs a déposé une trentaine d'amendements. Deux d'entre eux ont été acceptés par le Gouvernement.

Le recours aux contractuels

Nous avons milité pour une ouverture mais limitée du recours aux contractuels.

Aussi, nous nous inquiétons de la grande ouverture des postes de direction des collectivités territoriales aux contractuels. Cette mesure entraînerait une politisation des postes de direction, incompatible avec les valeurs de la FPT.

Par exemple, nous militons pour une ouverture limitée du recours aux contractuels.
Aussi, nous nous inquiétons de l'ouverture des postes de direction des collectivités territoriales aux contractuels. Cette mesure entraînerait une politisation des postes de direction, incompatible avec les valeurs de la FPT. Un amendement de suppression de cette disposition du projet de loi a été déposé mais non accepté par le Gouvernement.

En l'état actuel du droit, au sein de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale, seuls des agents contractuels de catégorie A peuvent être recrutés sur emploi permanent. L'article 7 du projet de loi étend, au sein de la fonction publique d'Etat, la possibilité de recruter des agents de catégorie B et C

sur ce type d'emploi. Cette faculté n'est en revanche pas prévue pour la fonction publique territoriale.

Considérant que les collectivités et leurs groupements peuvent également avoir intérêt à recruter sur emploi permanent des agents de catégorie B, compte tenu en particulier de la difficulté de recruter sur certains métiers en tension, un amendement de la coordination des employeurs visant à étendre aux catégories B la possibilité de recrutement par voie contractuelle, dans les mêmes conditions que pour les postes de catégorie A, a été retenu.

Cela permettra aux collectivités d'attirer et de conserver certaines compétences recherchées sur le marché du travail (techniciens travaux publics, technicien informatique, etc.). Cet amendement a été retenu par le Gouvernement.

Le projet de loi prévoit d'encadrer le recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence. Les recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'Etat.

Cette disposition laisse supposer que les collectivités et leurs groupements recruteraient des agents contractuels sans vérifier leur niveau de qualification, d'expérience, sans organiser d'entretien. Tout au contraire, les exécutifs locaux, tant pour le recrutement de fonctionnaires que de contractuels, mettent en place des procédures de sélection qui garantissent l'égal accès aux emplois publics.
Il n'est donc nul besoin d'imposer de nouvelles procédures, les employeurs devant garder toute latitude en la matière.

La mise en place d'une telle procédure viendrait contrevenir au principe de libre administration des collectivités locales selon lequel les collectivités créent les emplois et le maire nomme les candidats librement. Par ailleurs, cette procédure induirait de la complexité et un délai supplémentaire dans l'embauche des agents alors même que les besoins peuvent être urgents, et pourrait avoir un coût non négligeable pour les collectivités si elle prévoyait notamment l'institution de commissions de sélection.

L'instauration de contrats de projet

La coordination des employeurs publics a également souhaité encadrer le recours aux contrats de projet.

L'article 6 du projet de loi instaure des contrats de mission pour une durée maximale de six années. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Le projet de loi prévoit que le contrat de projet, sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération.

Trois amendements ont été déposés par la coordination des employeurs sur cet article, amendements visant à :

- inscrire une durée minimale d'un an pour la conclusion d'un contrat de projet, un emploi pour une durée inférieure pouvant être pourvu à l'aide d'un autre dispositif

- prévoir des dispositions de rupture du contrat de droit commun autres que les seules prévues par l'article 6, à savoir l'arrêt, le terme ou la non-réalisation du projet ou de l'opération
- exclure le recours à ces contrats de projet aux emplois de niveau de catégorie C. Le recours au contrat de projet ne doit pouvoir intervenir que pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées et ne pas entraîner la précarisation des agents les moins qualifiés.

La fusion des comités techniques et des CHSCT et la création des comités sociaux territoriaux

Concernant le dialogue social, la coordination des employeurs publics est intervenue pour redéfinir les contours des nouvelles instances que seront le comité social territorial et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

L'article 2 du projet de loi prévoit qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein des comités sociaux territoriaux.
Dans la fonction publique territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront mettre en place une telle instance. En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient.

En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient.

Le premier amendement avait pour objet d'abaisser le seuil de création obligatoire des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail à 200 agents. Ce seuil correspond à celui qui était en vigueur pour la création des CHSCT dans les collectivités avant 2010. En effet, dans la FPT plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

Le deuxième amendement visait à prévoir que, pour les collectivités territoriales et les établissements publics dont le seuil est inférieur à celui obligeant la création de la formation spécialisée, les missions de celles-ci soient obligatoirement exercées par le comité social territorial dont relèvent ces collectivités et établissements.

L'évolution du champ de compétences des CAP

Un amendement de la coordination avait pour objet de supprimer la commission consultative paritaire chargée de représenter les contractuels. Ce dédoublement des instances n'a pas prouvé son efficacité et est au contraire porteur de lourdeurs administratives, et de manque de visibilité. Les premières élections des représentants du personnel aux CCP ont été organisées le 6 décembre 2018. Près de deux tiers des scrutins pour les CCP toutes catégories confondues n'ont pu être tenus faute de candidat.
La suppression des CAP aboutira à une absorption de leurs compétences *(décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels, à une demande de révision de l'entretien professionnel, à un refus d'une demande*

de télétravail, d'une action de formation professionnelle, de demande de temps partiel) dans les CAP.

Deux amendements de repli visaient à organiser les CCP communément aux trois catégories d'agents contractuels et d'aligner les compétences des CCP sur celles des CAP telles que redéfinies par le projet de loi.

Concernant l'évolution des CAP, si le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles elles sont obligatoirement consultées pour avis, doit être réduit, les questions relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne, aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences, aux décisions défavorables à l'agent que sont le refus de titularisation, le licenciement ou la prolongation de stage doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires. Il en est de même pour les questions relatives aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences qui doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires.

En vertu des dispositions de l'article 12 du projet de loi, dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial, pour définir les promotions internes. Chaque CDG compilerait les lignes directrices de chaque collectivité affiliée dès lors qu'elle aurait plus de 50 agents.

L'amendement de la coordination des employeurs avait pour objet de rétablir les promotions internes dans le champ de compétences des CAP. Le maintien de l'examen des critères de promotion et d'avancement au niveau de la CAP vise à garantir l'objectivité et la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles, cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires à un échelon pertinent.

Le régime indemnitaire

Un amendement de la coordination des employeurs publics avait pour objectif de rappeler qu'en application du principe de libre administration, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont libres de fixer les régimes indemnitaires, dans la limite des plafonds dont bénéficient les différents services de l'Etat. Dès lors, une collectivité doit être libre de mettre en œuvre ou non une partie du régime indemnitaire. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Si une des parts consiste en une indemnité variable, l'organe délibérant peut fixer son plafond et son plancher.

Les sanctions disciplinaires

La coordination des employeurs a souhaité par voie d'amendements améliorer la progressivité des sanctions de manière à apporter des réponses graduées et adaptées à des comportements fautifs dans le cadre de procédures disciplinaires mais aussi prévoir deux nouvelles dispositions :

- La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxièmes et troisième groupes
- La révocation d'un sursis dès lors qu'une nouvelle faute a été commise par l'agent et qu'à l'issue de la procédure disciplinaire une sanction lui est appliquée.

Le temps de travail

Les collectivités territoriales bénéficient, en application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir, par délibération expresse prise après avis du comité technique, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001.

L'article 17 du projet de loi permet une harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires, les collectivités disposant d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement des exécutifs locaux pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents.
La coordination des employeurs aurait souhaité que la suppression du régime dérogatoire aux 1607 heures de travail s'accompagne d'un réexamen des temps de travail mais également des modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail, la réorganisation devant être appréhendée sous tous ses aspects : stratégiques, organisationnels, opérationnels, sociaux. Par ailleurs, le délai d'un an apparaît un peu court afin de permettre un dialogue social de qualité, notamment en cas d'alternance politique et de changement d'équipe administrative. L'amendement de la coordination proposait un délai de deux ans, ainsi d'ailleurs que le recommandait le rapport Laurent de 2016 sur le temps de travail dans la fonction publique.

La question des fusions des CDG

L'article 18 prévoit que des centres de gestion départementaux, relevant de la même région, pourront décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires.

Un amendement de la coordination des employeurs visant à supprimer la condition de l'appartenance au même ressort régional pour permettre la fusion d'établissements limitrophes a été repris par amendement gouvernemental prévoyant les deux possibilités : le ressort régional et la fusion d'établissements limitrophes.

Les propositions pour enrichir le texte

La FNCDG proposera d'enrichir le texte avec les propositions adoptées à l'unanimité en Congrès.

Concernant le recrutement des agents, on peut citer par exemple :

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

- La mise en œuvre d'un dispositif unifié d'inscription aux concours au niveau national, assorti d'un numéro unique d'inscription par candidat, pour prévenir l'absentéisme source de coûts
- La limitation du nombre d'inscriptions à un concours à 3 participations maximum
- le développement du recrutement sur titre pour les professions réglementées et les cadres d'emplois de la filière artistique…

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

Nous souhaiterions que le volet *« santé au travail »* soit inscrit dans le projet de loi et ne fasse pas l'objet d'une ordonnance.

Par ailleurs, un amendement pourrait être déposé au Parlement concernant le temps partiel pour création d'entreprise.
L'agent à temps complet qui souhaite créer ou reprendre une entreprise doit demander à bénéficier d'une autorisation de service à temps partiel, accordée pour une durée maximale de deux ans.
L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée sous réserve des nécessités de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une quotité au moins égale à un mi-temps.

La FNCDG pourrait proposer de prévoir que ce délai soit modifié (5 ans par exemple) afin de laisser à l'agent le temps d'évaluer la viabilité de son entreprise et de faire le choix entre son emploi public ou la gestion de son activité privée.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

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

PROPOSITIONS

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

I- SUR LES ÉVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES CONCERNANT LES CENTRES DE GESTION

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

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

- ***MODIFIER LES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION***

- ***CRÉER UN « CENTRE NATIONAL DE COORDINATION DES CDG », ETABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FEDERATION NATIONALE DES CDG***

- ***PREVOIR LA PARTICIPATION D'UN REPRESENTANT ÉLU DES CDG AUX CTAP***

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

- ***RECRUTEMENT DES AGENTS***

- **Aménager le recours aux agents contractuels**
- **Redéployer les contrats accompagnés en les subordonnant à une obligation de formation**
- **Le recrutement des titulaires par concours : poursuivre la rationalisation des concours, simplifier leur organisation, moderniser ce mode essentiel de recrutement**

- ***CRÉER UN LIEN ETROIT ENTRE MOBILITÉ, ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION***

- ***GESTION DÉMATERIALISÉE DES ACTES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES***

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

➢ ***SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI***

- **Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle**
- **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**

➢ ***PROTECTION SOCIALE***

➢ ***TEMPS DE TRAVAIL***

- **Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence**
- **Prévoir, par voie législative, l'autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une démarche de procréation médicalement assistée**
- **Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite**
- **Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement**
- **Préciser le seuil d'application de l'indemnisation des heures supplémentaires**
- **Apporter une base textuelle au report des congés annuels en cas d'arrêt maladie**

➢ ***RÉMUNERATION***

- **Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels**
- **Maintenir la corrélation du point d'indice**
- **Achever le déploiement du Rifseep et promouvoir un cadre (plancher-plafond) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)**

➢ ***DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES***

- **Fusionner les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**
- **Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)**
- **Maintenir, à titre volontaire exclusivement, la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical**

➢ ***ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE DES AGENTS***

➢ ***AMÉLIORER LE DISPOSITIF EXISTANT D'INDEMNITÉ DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)***

➢ ***AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FMPE***

I- SUR LES ÉVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES CONCERNANT LES CENTRES DE GESTION

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

La réforme territoriale engagée depuis 2010 a engendré une évolution sensible du bloc local : nouvelle carte régionale, constitution de métropoles et de communes nouvelles, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, évolution-transferts de compétences et mouvements de personnels associés…

La nécessité de s'adapter aux nouvelles réalités locales du fait de la réforme territoriale et les besoins renforcés des collectivités, dans un contexte financier contraint, ont accru la nécessité d'une optimisation collective en matière de GRH dans un environnement juridique complexe.
Dans ce contexte, en réponse à l'évolution des besoins, le champ des missions obligatoires des Centres a été renforcé, en 2007 (loi n°2007-209 du 19 février 2007), 2012 (loi n°2012-347 du 12 mars 2012) et 2016 avec la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, laquelle est également venue étendre et sécuriser le champ de leurs missions facultatives.

Les CDG ont fortement évolué et se sont vus confier une dizaine de nouvelles missions obligatoires depuis 2012 : leurs capacités d'adaptation ont été mises à l'épreuve et leur rôle d'expert de premier plan en matière de GRH aux côtés des collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées, est reconnu, ainsi que l'a souligné la récente « Revue des dépenses » de l'IGA et du CGéfi : *« l'expertise des CDG s'est considérablement renforcée faisant d'eux progressivement, aussi bien auprès des élus que des agents, les experts de l'application statutaire de la fonction publique territoriale (…). Il convient de conforter les CDG auxquels sont affiliés obligatoirement les deux tiers des communes et qui accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la fonction publique territoriale. Ils constituent un réseau porteur d'innovation sur un grand nombre de processus RH et garantissent par leur coordination et leur expertise une sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion. »*

Les CDG disposent d'un positionnement spécifique, du fait de leur rôle "technique", détachés de toute contingence locale, bénéficiant d'une indépendance de gestion, pour une FPT identique pour tous. L'extension du champ des missions obligatoires des Centres contribue au renforcement des CDG et, si elle s'est opérée sans compensation financière, elle a toujours poursuivi deux objectifs : garantir une application du statut de la fonction publique territoriale homogène sur l'ensemble du territoire en bénéficiant d'un tiers de confiance, d'une part, mutualiser des prestations techniques à une échelle pertinente d'autre part.

La réforme territoriale et la maîtrise des dépenses publiques ont cependant entraîné d'autres impacts sur les CDG : le risque de désaffiliation (effet de seuil), le renforcement des cas de saisine sur certaines missions comme l'assistance statutaire ou le conseil en organisation, le développement d'une mutualisation à différents niveaux avec le renforcement de l'intercommunalité.

Afin de préserver les gains de mutualisation enregistrés, c'est-à-dire garantir une application homogène du statut, favoriser des pratiques de gestion des agents communes au sein des départements -les Centres ayant de longue date développé les coopérations à un niveau au moins régional-, et des économies d'échelle concernant la gestion des agents, l'intervention des CDG en tant que structure mutualisatrice doit être confortée en rendant obligatoire l'adhésion des collectivités et établissements actuellement non affiliés aux CDG sur le socle commun de missions introduit par la loi du 12 mars 2012 et modifié en 2016 :

- Le secrétariat des commissions de réforme

- Le secrétariat des comités médicaux
- La gestion du recours administratif préalable
- L'assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue
- L'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité et de leur établissement d'origine
- L'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Ce socle commun de prestations serait renforcé en procédant à son extension à deux domaines situés dans le cœur de métier des CDG. Ainsi, les missions complétant ce socle commun auquel l'adhésion de toutes les collectivités deviendrait obligatoire seraient :

- L'organisation des concours et examens professionnels de catégories A,B,C
- La Bourse de l'emploi

L'organisation des concours et examens professionnels de catégories A,B,C, intégrée au socle commun, est liée à notre proposition d'attribuer la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG (*cf*. infra).

Aux termes de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984, dans le cadre de leur mission d'information sur l'emploi public territorial, les CDG sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. Les CDG ont également compétence pour la collecte des données sociales (Bilans sociaux) consolidées par leurs Observatoires régionaux de l'emploi. Ils sont enfin en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C, mission que les CDG assurent aujourd'hui obligatoirement pour l'ensemble des collectivités et établissements, avec le seul financement des affiliés.
Cette publicité, au niveau local, est assurée par le moyen des Bourses de l'emploi des CDG, lesquelles seront nécessairement en relation avec un portail national de l'emploi territorial et le portail numérique commun inter fonctions publiques en cours d'élaboration (*cf*. infra).

Ces missions permettent le recrutement et la mobilité des agents publics, enjeux majeurs pour la Fonction publique territoriale.

Rendre obligatoire l'adhésion à ce socle commun élargi pour les collectivités et établissements non affiliés renforcerait son efficacité, dans un esprit de mutualisation des ressources et des moyens.

Enfin, cette mesure vient relayer et amplifier le mouvement d'adhésion des non affiliés aux CDG sachant que, selon l'enquête de la FNCDG menée en 2017-2018, dans les deux tiers des départements, près de 100% des non affiliés ont fait le choix d'adhérer au socle (en moyenne, par département, seules 9 collectivités et établissements sont non affiliés au CDG).

Ainsi que le relevait la « Revue des dépenses » précitée de l'IGA et du CGéfi, même s'il convient de préciser que ce rapport proposait d'étendre encore davantage le socle commun, *« du fait de leur accès aux expertises reconnues des CDG, les grandes collectivités, désormais adhérentes, seraient incitées à revoir l'organisation de leur service de ressources humaines et les prestations qu'il délivre en redéfinissant les tâches dévolues en interne pour mieux s'appuyer sur celles dorénavant offertes par les CDG (…) et ainsi réaliser à terme des économies substantielles par redéploiement des compétences ».*

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

Cette mesure vient relayer et amplifier le mouvement d'adhésion volontaire des non affiliés aux CDG.

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

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

Corrélativement à un socle commun de missions élargi auquel toutes les collectivités seraient désormais adhérentes, l'efficacité des Centres dans l'exercice de leurs missions les invitent à renforcer leur coordination régionale et interrégionale pour un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national. La satisfaction des besoins des collectivités et établissements est notamment liée à la façon dont les CDG s'organisent collectivement et délivrent le service, sachant que non seulement les ressources des Centres ne sont pas extensibles compte-tenu de la contraction de la masse salariale des collectivités, mais encore, l'exercice de certaines missions à un niveau d'efficacité pertinent dépasse le cadre départemental qui reste pour autant un échelon de proximité indispensable en matière de GRH.

La capacité d'adaptation des Centres de Gestion est d'ores et déjà soutenue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 : *« Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent une charte à cet effet, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination, détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion décident de gérer en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. (...). L'exercice d'une mission peut être confié par la charte à l'un des centres pour le compte de tous. Des conventions particulières peuvent être conclues entre les centres de gestion dans des domaines non obligatoirement couverts par la charte. »*

Ainsi, les CDG ont approfondi la mutualisation de leurs missions au niveau régional, interrégional ou même national, sachant que certaines missions sont obligatoirement gérées en commun à un niveau au moins régional (organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ; publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B ; prise en charge des FMPE de catégories A et B ; reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; fonctionnement des conseils de discipline de recours ; gestion de l'observatoire régional de l'emploi).

Cette mutualisation facilite la circulation de l'information, l'échange d'expériences, la coordination et la mise en œuvre d'actions cohérente ayant un caractère pertinent au niveau supra-départemental.
Elle favorise le développement d'une doctrine partagée sur des piliers tels que les concours (au-delà des avancées déjà enregistrées en termes d'élaboration des sujets ou de mutualisation des coûts, par exemple afin de d'affiner l'ouverture des postes). Elle promeut une approche commune dans des domaines de mutualisation volontaire tels que le conseil en organisation, le conseil juridique, la documentation… et peut également comporter une certaine spécialisation de Centres sur l'une des missions mutualisées obligatoirement ou volontairement. La mutualisation des expertises se réalise au bénéfice des économies d'échelle et de la qualité des prestations des CDG.

La conclusion des nouvelles chartes régionales et leurs évolutions permettent de mesurer l'approfondissement volontaire de la mutualisation régionale ou interrégionale des missions, en vue d'obtenir les gains attendus en termes de satisfaction des collectivités et d'économies d'échelle. Selon les territoires, peuvent être relevés des degrés de mutualisation et des choix d'organisation différents : par hypothèse, uniquement sur le champ des missions impérativement mutualisées au niveau régional ou intégrant l'exercice d'autres missions dans le cadre d'une démarche volontaire ; choix de répartition de la coordination s'agissant de certaines missions…

Ainsi que l'a souligné la Revue des dépenses précitée, cette dynamique de coopération a eu pour conséquence de favoriser les adhésions volontaires et de contribuer au développement des missions facultatives.

Compte-tenu des enjeux, afin d'approfondir les mutualisations inter-CDG, il est nécessaire que les missions du socle commun élargi (*cf*. supra), rendu obligatoire pour collectivités et établissements non affiliés, soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national et intègrent par conséquent l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

En revanche, au-delà de ce socle de missions obligatoirement mutualisées, les mutualisations supra-départementales entre CDG doivent continuer de s'opérer sur une base volontaire, en fonction de critères concertés, guidés en toutes hypothèses par la volonté de délivrer une réponse adaptée et de qualité aux besoins exprimés par des collectivités établis sur des territoires aux profils variés.

Ainsi la mission d'accompagnement à la mobilité des agents peut répondre à une logique de « bassins d'emplois » transcendant les frontières administratives et la mission de conseil en évolution professionnelle constituant l'un des vecteurs de la mobilité, ces activités peuvent librement s'envisager dans le cadre d'une mutualisation volontaire supra-départementale. De même, le partage d'expériences et de moyens peuvent conduire à prévoir un exercice mutualisé de la mission facultative de conseil en organisation. Dans le même ordre d'idées, la Charte nationale du référent déontologue comporte trois options s'agissant du niveau d'exercice du conseil déontologique exercé par le référent : le département, l'échelon régional ou interrégional, conformément aux possibilités offertes par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984. Dans d'autres cas, il pourra au contraire sembler impératif de préserver l'exercice de missions dans le ressort institutionnel des Centres pour préserver l'autonomie de réponses adaptées, de proximité.

La flexibilité d'organisation des Centres qui peuvent réaliser leurs missions non seulement au niveau départemental ressort de chaque CDG, mais également à un niveau régional ou interrégional par le biais de leurs Chartes de coopération, voire par conventionnement inter-CDG, selon le périmètre de coopération opportun, doit être préservée et valorisée s'agissant des activités ne relevant pas du socle de missions obligatoirement mutualisées.

Il s'agit là d'un *« droit à la différenciation »* dans l'organisation des missions selon les enjeux, les territoires, les niveaux de coopération pertinents pour répondre aux besoins des collectivités et établissements, sachant que cette réponse peut si nécessaire être apportée directement au niveau régional ou interrégional, par un CDG coordonnateur, par un CDG à qui telle ou telle mission a été confiée (chef de file) pour le compte d'autres CDG en fonction des prévisions de la Charte ou d'un conventionnement inter-Centres, ou relayée directement au CDG départemental en tant qu'interlocuteur privilégié des collectivités de son ressort.

Enfin, inspirée par la proposition de la Revue des dépenses, l'organisation de la coordination régionale pourrait à l'avenir être fondée sur un *« schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation »* se substituant aux Chartes de coopération, pour inscrire dans une trajectoire volontariste le mouvement de mutualisation déjà engagé.
Ainsi, *« ce schéma établirait les modalités permettant d'optimiser, du point de vue des attentes des collectivités territoriales et des moyens susceptibles d'être engagés par les CDG, l'exercice des missions sur lequel il porte : recours à un service national, à un service délivré par le CDG coordonnateur pour le compte des CDG coordonnés, à un service délivré par un ou plusieurs CDG coordonnés pour le compte des autres CDG… »*.

-Afin d'approfondir les mutualisations inter-CDG, il est nécessaire que les missions du socle commun élargi, rendu obligatoire pour les collectivités et établissements non affiliés, soient obligatoirement mutualisées à un niveau au moins régional sur l'ensemble du territoire national et intègrent par conséquent l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984. Il est entendu que le

renforcement de la mutualisation ne signifie évidemment pas un transfert d'exercice effectif des missions mais une modalité d'organisation inter-Centres.

-En revanche, au-delà de ce socle de missions obligatoirement mutualisées, la flexibilité d'organisation des Centres doit être préservée et valorisée : les mutualisations supra-départementales entre CDG doivent continuer de s'opérer sur une base volontaire (degré de mutualisation, choix d'organisation), guidés par la volonté de délivrer sur l'ensemble du territoire national une réponse adaptée et de qualité aux besoins exprimés par des collectivités et établissements établis sur des territoires aux profils variés.

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

- ***MODIFIER LES CONDITIONS DE DÉSAFFILIATION AUX CENTRES DE GESTION***

L'application de la réforme territoriale a provoqué un effet de seuil pour certains EPCI en augmentant leurs effectifs au-delà de 350 agents. La désaffiliation de ces EPCI employant plus de 350 fonctionnaires du fait de la réforme territoriale, serait contraire à la mutualisation.

Les CDG sont les premiers établissements mutualisateurs de services fonctionnels et jouent un rôle de tiers de confiance auprès des employeurs locaux. Afin de garantir les effets positifs de cette mutualisation dans la GRH, il est proposé de revoir les conditions de désaffiliation.

Actuellement, la loi prévoit seulement qu'il ne soit pas fait opposition par la majorité qualifiée des collectivités et établissements déjà affiliés pour que l'affiliation volontaire aux Centres de gestion des collectivités et établissements publics qui n'y sont pas obligatoirement affiliés soit acceptée. Les mêmes conditions de majorité sont requises pour le retrait des collectivités et établissements concernés.

Compte-tenu des effets, notamment en termes de personnel, induits par ces mouvements au sein des CDG, il est proposé de soumettre l'affiliation volontaire ou le retrait à l'accord explicite des collectivités et établissements déjà affiliés, de manière analogue à l'admission ou le retrait des communes au sein d'un établissement public de coopération intercommunale.

Cette modification ne se heurterait pas au principe de libre administration des collectivités, le Conseil Constitutionnel reconnaissant la légalité des limitations à ce principe lorsque le législateur entend favoriser un but d'intérêt général et dans le cadre de l'article L 5211-19 du CGCT.

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

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

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

- ***<u>CRÉER UN « CENTRE NATIONAL DE COORDINATION DES CDG », ETABLISSEMENT PUBLIC REPRENANT LES MISSIONS DE LA FEDERATION NATIONALE DES CDG</u>***

La loi du 26 janvier 1984 avait créé un centre national de gestion de la Fonction publique territoriale, constitué sous forme d'établissement public et composé d'élus locaux représentant les communes, les départements et les régions. Cette structure était chargée d'assurer, pour les cadres d'emplois de catégorie A, un certain nombre de missions comme l'organisation des concours de recrutement.
L'article 50 de la loi du 13 juillet 1987 a modifié le schéma d'origine de la loi de 1984. A été privilégié un système comportant, d'une part le CNFPT - unique établissement public national - avec des missions de formation mais aussi de gestion des fonctionnaires de catégorie A et A +, et, d'autre part, des Centres de gestion départementaux.

Le projet de loi sur la Fonction Publique Territoriale, examiné au Parlement début 2006, prévoyait également la création d'un Centre National de coordination des CDG. Toutefois, le Sénat avait supprimé cet article.

La Fédération propose la création du « Centre national de coordination des CDG », établissement public national reprenant les missions de la Fédération, actuellement sous statut de droit privé, est nécessaire afin de promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations et la cohérence de l'action des Centres sur l'ensemble du territoire national.

Les difficultés juridiques rencontrées en raison du statut actuel de la Fédération, s'agissant de projets structurants d'envergure national, sont encore venues renforcer notre volonté de transformation de son statut. Ainsi, le fait que la FNCDG ne soit actuellement pas dotée de la personnalité morale de droit public a nécessité la constitution d'un Groupement d'Intérêt Public Informatique des CDG pour mettre en œuvre un schéma directeur national des systèmes d'information mutualisés des Centres. De même, la FNCDG, du fait de sa qualité de personne morale de droit privé, ne pouvait pas porter le projet de "Puits de données sociales". La réalisation de ce projet a été confiée à l'un des CDG adhérents, la Fédération favorisant dans ces conditions l'adhésion de tous les Centres au nouvel outil de recueil du Bilan social.

Le Centre national de coordination des CDG fonctionnerait totalement à coût constant, le financement n'émanant que des cotisations des Centres de Gestion, obligatoirement associés.

Les missions de cet établissement seraient limitées à :
- Coordonner l'organisation des concours et des examens
- Gérer la plateforme d'inscription nationale aux concours/examens professionnels (*cf*. infra)
- Lever la cotisation concours, actuellement perçue par le CNFPT, évaluée à 0,063 % de la masse salariale directement auprès des employeurs locaux et la redistribuer aux CDG coordonnateurs au prorata de leurs dépenses (*cf*. infra, instaurer une cotisation spécifique de 0,063 % pour supprimer la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG. Ce taux de 0,063% est fondé par référence au taux de cotisation obligatoire de 0,9% de la masse des rémunérations des agents versé au CNFPT par les collectivités et établissements)
- Consolider les informations des bourses locales de l'emploi dans un portail national de l'emploi territorial, en partenariat avec le GIP Informatique des CDG et le CNFPT et en lien avec le portail numérique commun inter fonctions publiques
- Assurer la mise à disposition d'un fichier national des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A. Il ne s'agirait pas, pour l'établissement public national, d'assurer une prise en charge financière mais de la faculté d'élaborer et de gérer ce fichier au niveau national.
- Organiser la conférence nationale de l'emploi territorial
- Représenter les CDG auprès des Pouvoirs publics et prendre position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions

- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents.

Ainsi que l'a souligné la Revue des dépenses précitée, réalisée par l'IGA et le CGéfi, *« une coordination régionale et nationale plus prégnante soutiendrait le mouvement de mutualisation et de spécialisation des expertises au bénéfice des économies d'échelle et de la qualité des prestations des CDG, confortant ainsi leur attractivité. »*

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

- ***PREVOIR LA PARTICIPATION D'UN REPRESENTANT ÉLU DES CDG AUX CTAP***

La loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles institue dans chaque région une conférence territoriale de l'action publique (CTAP).
Selon l'article L1111-9-1 du CGCT, cette conférence peut débattre et rendre des avis sur tous les sujets relatifs à l'exercice de compétences et à la conduite de politiques publiques nécessitant une coordination ou une délégation de compétences entre les collectivités territoriales et leurs groupements. La CTAP comprend actuellement le président du conseil régional, les présidents des conseils départementaux, les présidents des EPCI de plus de 30 000 habitants, un représentant des EPCI de moins de 30 000 habitants ayant leur siège dans chaque département, un représentant pour chaque catégorie de communes dans chaque département.

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

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

- ***RECRUTEMENT DES AGENTS***

- **Aménager le recours aux agents contractuels**

Le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires prévu à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 doit rester garanti. Pour autant, face aux profondes transformations des services publics, recruter plus facilement constitue l'un des moyens d'adaptation des employeurs de proximité. Déjà, le recrutement d'agents contractuels de droit public peut intervenir pour répondre à des besoins temporaires ou permanents des collectivités, sur des emplois permanents ou non, mais dans les deux cas, le recours aux contractuels est encadré par les textes, pour des motifs précisément énoncés (art. 3 et s. de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Au sein des effectifs de la Fonction publique territoriale, cet encadrement n'a pas fait obstacle à l'emploi de 25 % d'agents contractuels sachant, de plus, que 66 % des arrivées sur emplois permanents concernent des contractuels, en incluant les remplacements.

Dans ces conditions, il s'agit davantage d'aménager le recours aux contrats :

- Dans la fonction publique territoriale, en cas de vacance temporaire d'emploi et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, il est possible de conclure un contrat pour les besoins de continuité du service, d'une durée maximale d'un an renouvelable une seule fois pour les catégories A, B et C. Or, le droit de la fonction publique de l'État ouvre la possibilité de conclure des contrats d'une durée supérieure à un an. Cette mesure de simplification et d'harmonisation pourrait être étendue à la fonction publique territoriale. Notamment, le contrat pourrait être renouvelable deux fois. Au-delà de cet aménagement, les besoins temporaires en recrutement des employeurs publics sont largement couverts par les possibilités offertes par les textes et l'action des CDG.

- Concernant les emplois de catégorie A, voire de catégorie B, une nouvelle modalité de recrutement pourrait être envisagée : le contrat de mission (CDD de droit public) qui n'excéderait pas 5 ans, ne serait pas renouvelable, aurait pour terme la réalisation de l'objet du contrat et n'aurait pas vocation à ouvrir un droit à titularisation, ni à transformation en CDI ou à indemnité de fin de contrat. Le recours au contrat de mission ne pourrait intervenir que pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées et l'emploi ferait l'objet d'une déclaration de création / vacance d'emploi en vue d'assurer sa publicité. Ainsi, le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement d'une fonction requérant des qualifications spécialisées permettrait de satisfaire les besoins l'employeur (par hypothèse, le recrutement au titre de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, strictement limité dans le temps, n'est pas de nature à satisfaire ce type de besoins s'agissant d'une mission correspondant à la mise en œuvre d'un projet nécessitant une continuité sur une période pouvant aller jusqu'à 5 ans, maximum), sans viser à pourvoir durablement un emploi. Enfin, les agents bénéficiaires de ces contrats de mission pourraient être mis à disposition des collectivités et établissements par les CDG en prévoyant d'inscrire cette possibilité dans le cadre des dispositions de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, eu égard au rôle des Centres en matière de recrutement.

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

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

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

- **<u>Redéployer les contrats accompagnés en les subordonnant à une obligation de formation</u>**

La loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion et la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 avaient respectivement mis en place les dispositifs de Contrat Unique d'Insertion (CUI) et d'Emplois d'Avenir. Ces dispositifs, financés en partie par l'Etat, s'adressaient aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Par une circulaire 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, le Gouvernement a précisé les modalités selon lesquelles il souhaitait recentrer la politique d'intervention de l'Etat en faveur de ces publics. Depuis janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir : les contrats en cours iront jusqu'à leur terme, mais ne pourront pas être renouvelés. Quant aux CUI, ils ont été remplacés par le « Parcours Emploi Compétences » (PEC).

Pour 2018, la loi de finances initiale a autorisé la mise en œuvre de 200 000 nouveaux contrats pris en charge en moyenne à 50%, d'une durée maximale de contrat de 24 mois, sachant que le nombre de contrats aidés s'élevait à 320 000 en 2017. Le Gouvernement a souhaité la transformation des contrats aidés en PEC recentrés sur l'objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi en associant mise en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés, accès facilité à la formation et acquisition de compétences.

Compte-tenu de l'impact de la réduction du nombre global d'emplois aidés sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités, et de la volonté des pouvoirs publics d'articuler ces PEC autour du triptyque emploi-formation-accompagnement, il s'agirait de permettre un recrutement plus important d'emplois accompagnés pour répondre aux besoins d'adaptation des collectivités. En contrepartie, la collectivité ou l'établissement ayant procédé au recrutement s'engagerait obligatoirement à assurer une formation professionnelle au bénéficiaire du contrat en vue de la construction de son parcours professionnel, lequel s'engagerait à la suivre. A défaut du respect de cette convention, l'employeur se verrait contraint de rembourser le montant de l'aide perçue correspondante, ou le contrat serait rompu si le bénéficiaire ne respectait pas son obligation de suivre la formation proposée.

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

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

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

Actuellement, seul le contrat d'apprentissage est ouvert aux employeurs publics. Parallèlement, de nombreux cursus scolaires ne sont ouverts dans les établissements qu'au titre du contrat de professionnalisation. Ainsi, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ne peuvent proposer aux jeunes qu'ils avaient accueillis en contrat d'apprentissage de poursuivre leur parcours de formation en alternance.

Cette situation, regrettée par un certain nombre de collectivités territoriales et d'établissements désireux de s'impliquer dans la professionnalisation des jeunes, est plus directement dommageable pour ces derniers qui pourraient trouver au sein des collectivités des conditions favorables à la poursuite d'un parcours de formation commencé en apprentissage.

Aussi, le champ d'application des contrats de professionnalisation pourrait être étendu au secteur public et en particulier aux collectivités et établissements publics territoriaux. Afin de développer l'attractivité de l'alternance, une réflexion devrait être engagée concernant la mise en place d'une voie d'accès spécifique, pour ces diplômés, à l'emploi pérenne dans la Fonction publique, au regard de leur niveau de diplôme et de leur expérience.

-Étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, afin de développer l'alternance, et favoriser son attractivité en engageant une réflexion concernant la mise en place d'une voie d'accès spécifique à l'emploi pérenne pour ces diplômés.

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

Alors que le principe du recrutement par concours dans la fonction publique prévaut, on constate que celui-ci occupe une place réduite au sein de l'ensemble des opérations de recrutement des trois versants de la fonction publique. Sur l'ensemble de la fonction publique, les recrutements de titulaires représentent moins d'une entrée sur quatre et le recrutement par concours ne représente que les deux tiers des recrutements des titulaires. De plus, en dehors des contrats aidés, les effectifs de la FPT ont diminué de 0,3%, pour la première fois en 2015, dans un contexte d'impératif de maîtrise des dépenses de fonctionnement. Enfin, les modes de recrutement se sont diversifiés avec la création de voies d'accès aménagées telles que le PACTE (au-delà du recrutement direct autorisé pour les agents de catégorie C), les sélections professionnelles ou le dispositif PrAB.

Pour autant, concernant la FPT, dans un contexte de contraction du nombre de postes et de recours important aux contractuels, les CDG organisent chaque année plus d'une trentaine de concours de catégories A, B, C, et une quinzaine d'examens professionnels sur la base des besoins recensés auprès des employeurs publics territoriaux (en 2014, les CDG ont organisé 27 concours, correspondant à 24 492 postes ouverts et 18 998 lauréats ; en 2016, 35 types de concours différents et 27 examens professionnels ont été organisés dans la FPT). Avec un taux d'absence de 30 % en moyenne, l'absentéisme représente un surcoût de plus d'un million d'euros par an quand près de 60 000 personnes ne se présentent pas aux opérations chaque année.

Plusieurs pistes de rationalisation et de simplification des concours sont à amplifier ou à mettre en œuvre :

- <u>Elaborer un dispositif unifié à l'échelle nationale d'inscription aux concours, contribuant à la prévention de l'absentéisme aux épreuves d'admissibilité</u>. La multi-inscription constitue le

déterminant essentiel de l'absentéisme : un dispositif unifié, voire unique, d'inscription au niveau national, respectant le principe de libre administration des collectivités territoriales et les règles d'égal accès à la fonction publique, doit être promu. Au-delà des mesures veillant à une certaine équivalence des ouvertures de postes par périmètre d'organisation et à la promotion des sujets nationaux[1] permettant également de réduire le nomadisme des candidats, cette plateforme améliorerait la communication auprès du public sur les concours et examens de la FPT. Sa mise en œuvre suppose en outre le déploiement d'un système informatique d'inscription unique (numéro unique d'inscription) et l'établissement de conventions détaillées sur l'administration de ce site et ses fonctionnalités entre les Centres coordonnateurs. Dans un premier temps, il est proposé que la réglementation prévoie la possibilité de mettre en œuvre ce dispositif national unifié d'inscription aux concours avec attribution d'un numéro unique d'inscription par candidat, à titre expérimental à l'échelle d'un concours de la FPT. Ce dispositif doit être mis en œuvre dans les meilleurs délais.

- Limiter le nombre d'inscriptions à un concours. Parmi les autres mesures visant à rationaliser les coûts d'organisation des concours en minimisant l'absentéisme, une limitation du nombre d'inscriptions à un concours devrait être également envisagée : 3 participations maximum.

- Approfondir la concertation sur les ouvertures des concours. Les CDG ont développé une coordination et une harmonisation des calendriers des concours afin de mieux gérer leurs opérations et lisser les recrutements nécessaires aux collectivités territoriales. Les CDG ont convenu, par le biais de la nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens entrant en vigueur au 1er juillet 2018, d'approfondir chaque année leur concertation dans leur région et sur le plan national, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel des concours, établi en fonction de l'état des listes d'aptitude et des besoins de lauréats recueillis par leurs observatoires régionaux de l'emploi et/ou les recensements de postes aux concours afin de définir des périmètres optimums d'organisation pour les principaux cadres d'emplois. Dans le cadre de cette concertation, l'un des objectifs portera sur la réduction du nombre d'organisateurs, de nature à peser sur la réduction de l'absentéisme.

- Créer une base de données nationale sur les concours. La nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens, conclue entre CDG, a prévu cette disposition de pilotage et de suivi des opérations. La construction de tableaux de bord communs et le renseignement de la base de données nationale par le biais d'applications informatiques compatibles permettra l'exploitation des informations recueillies (besoins recensés, volume de candidats, lauréats, nominations, coûts : informations qu'il sera possible de croiser avec d'autres bases concernant les évolutions des effectifs issues des données sociales et les offres d'emplois) afin d'affiner les besoins de concours et assurer un meilleur suivi des lauréats. Il s'agit de la création d'un véritable observatoire national des concours. La mise en œuvre technique des outils informatiques privilégiant l'interopérabilité pourrait être confiée au GIP Informatique des CDG.

- Un meilleur suivi des lauréats pour lutter contre le phénomène des « reçus-collés » est nécessaire. La prolongation de la durée de validité des listes d'aptitude et les obligations de suivi individuel des autorités organisatrices des concours pour les lauréats inscrits depuis plus de 2 ans sur la liste sont venues renforcer cette nécessité. Pour autant, le phénomène des « reçus-collés » ne doit pas être surévalué : des taux de nomination élevés en interne, et fréquemment en 3ème voie, sont observés. Au total, 74% des lauréats sont nommés, dont seulement 3% la 3ème année. 14% des lauréats ne sollicitent pas leur réinscription et, en moyenne, seulement 9% des lauréats perdent le bénéficie du concours après 3 ans. Dans ces conditions, un meilleur suivi doit porter sur les trois premières années d'inscription, lequel serait facilité par la mise en œuvre de l'observatoire national des concours mais également par la suppression de la 4ème année d'inscription (retour à un délai de 3 ans de validité des

[1] Les CDG ont largement développé le recours systématique de tous les organisateurs à la cellule pédagogique nationale existante pour l'élaboration des sujets nationaux des épreuves obligatoires des concours et examens. Outre une plus grande sécurisation des opérations favorisant l'égalité de traitement, cette organisation permet de réduire très sensiblement les coûts d'élaboration des sujets (2 à 6 fois moins onéreux lorsqu'ils sont produits par la cellule pédagogique plutôt qu'élaborés par un CDG organisateur).

listes d'aptitude) et le réexamen des quotas de répartition des postes aux concours, qui actuellement privilégient la voie externe, en faveur des concours internes.

- Adapter les épreuves de concours aux fonctions réellement exercées par l'agent : moderniser les concours et examens administratifs avec l'introduction de davantage d'épreuves permettant de mesurer les qualités humaines d'un candidat et son aptitude au changement. Le concours doit être gage de professionnalisme et de compétence des agents. Il s'agit de limiter les épreuves théoriques dans les concours internes afin de valoriser les compétences acquises dans le métier exercé et évaluer les aptitudes et motivations pour prendre en charge des fonctions à un niveau plus élevé. Enfin, il est nécessaire de remettre à jour les spécialités des concours de la catégorie A, afin de tenir compte des nouveaux emplois.

- Favoriser et simplifier le développement du recrutement sur titre pour les professions réglementées et les cadres d'emplois de la filière artistique. Les concours sur titre existent déjà, notamment pour les professionnels de santé titulaires d'un diplôme d'Etat (médecins, infirmiers, psychologues…). Cependant, compte-tenu des difficultés de recrutement de certaines compétences, toute personne détentrice de qualifications spécifiques attestées par la détention d'un diplôme délivré par une autorité compétente reconnue par l'Etat français, lui permettant l'accès et l'exercice d'une profession réglementée, devrait pouvoir bénéficier de cette voie d'accès en la conditionnant simplement, au-delà de la détention du titre, à un entretien oral menée par une commission de sélection. Les candidats à l'accès aux cadres d'emploi de la filière artistique bénéficieraient des mêmes conditions compte-tenu de la spécificité de leurs compétences et des coûts importants d'organisation des concours de cette filière.

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

Les candidats aux concours internes doivent justifier d'une durée de services et, d'un diplôme ou d'une formation définis par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois visés. Pour les cadres d'emplois de catégorie A, cette durée de services est de 4 années.

Parmi les lauréats des concours externes figure un nombre important d'agents contractuels, ceux-ci ayant privilégié l'inscription en externe, ne disposant pas des années de services demandées pour le concours interne.

La plupart de ces contractuels lauréats d'un concours externe sont nommés sur les emplois permanents qu'ils occupaient déjà avant leur réussite au concours (« les faux externes »), dans les mois qui suivent leur inscription sur liste d'aptitude. Les « vrais externes », les lauréats fraîchement diplômés ou sans expérience en collectivité, ont moins de chances d'être nommés sur un poste.

Il conviendrait pour lutter contre ce phénomène des faux externes de réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne.

- Rétablir la condition de la nature de l'expérience professionnelle pour l'accès au concours de 3ème voie

Avant la loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, les concours de troisième voie étaient ouverts aux candidats justifiant, pendant 4 ans, de certaines activités professionnelles privées en lien avec le cadre d'emploi visé, d'un mandat d'élu local ou d'une responsabilité d'association.

L'article 159 de la loi visait à promouvoir le recours au concours de 3ème voie. L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 a été modifié afin d'élargir les conditions d'accès au concours par la suppression de la nature de l'expérience et des activités professionnelle pour se présenter et la prise en compte du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation dans le calcul de la durée d'activité professionnelle privée exigible.

La FNCDG préconise de rétablir la condition de nature de l'expérience professionnelle en lien avec le cadre d'emploi visé pour se présenter aux concours de 3ème voie. En effet, les agents lauréats doivent pouvoir faire preuve, une fois en poste au sein d'une collectivité, de compétences particulières notamment dans des cadres d'emplois à expertise spécifique.

- Concentrer l'organisation des concours de catégories A, B, C autour des Centres de Gestion. Les CDG sont compétents pour l'organisation de tous les concours et examens professionnels, à l'exception de ceux de catégorie A+ qui sont de la compétence du CNFPT. Les employeurs publics territoriaux non affiliés à un CDG peuvent également organiser des concours et des examens professionnels, si ceux-ci concernent la catégorie C toutes filières confondues et les filières sociale, médicosociale et médicotechnique, toutes catégories confondues. Cette situation manque de lisibilité pour les candidats qui ne comprennent pas que certains concours relèvent de la compétence exclusive des CDG, alors que d'autres peuvent être organisés à la fois par le CDG et une collectivité. Dans les faits, la quasi-totalité des collectivités non affiliées conventionnent avec les CDG pour l'organisation des concours. Il est par conséquent souhaitable d'institutionnaliser la compétence exclusive d'organisation des concours de catégorie A, B et C aux CDG.

- Instaurer une cotisation spécifique de 0,063 % pour supprimer la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG. Les CDG exercent un rôle majeur dans l'accès à la FPT et, notamment, la loi n°2007-209 du 19 février 2007 leur a confié des compétences étendues en matière d'organisation de concours : depuis le 1er janvier 2010, ils assurent la mise en œuvre des épreuves pour les recrutements en catégories A, B et C, à l'exception des A+ relevant du CNFPT. En compensation des missions transférées, et notamment pour les concours transférés, le CNFPT reverse aux Centres de Gestion un montant correspondant à 0,063 % du produit de la cotisation obligatoire que lui versent les collectivités et établissements (0,9% de la masse des rémunérations des agents).
A l'instar de la recommandation n°20 de la Revue des dépenses réalisée par l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) et le Contrôle Général Economique et Financier (CGéfi), publiée le 15 novembre 2017, relative aux *« Actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales »*, il est proposé de supprimer ce transfert et d'instaurer le financement des missions assurées par les CDG en application de l'article 16 de la loi du 19 février 2007 au moyen d'une cotisation d'un taux équivalent (0,063%) qui soit levée puis redistribuée aux CDG coordonnateurs par un établissement public national issu de la transformation du statut de la FNCDG (*cf. supra* sur le "Centre national de coordination") ou qui soit directement versée aux Centres de Gestion coordonnateurs par l'ensemble des collectivités et établissements bénéficiant de ces missions. Les Centres coordonnateurs répartiraient le produit de cette cotisation entre les CDG organisateurs de leur région ou interrégion en fonction de leurs dépenses. La suppression de la compensation financière correspondant au transfert de compétences entre le CNFPT et les CDG prévu par l'article 22-1 de la loi du 26 janvier 1984 et l'instauration d'une cotisation spécifique de 0,063 % de la masse des rémunérations de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements au bénéfice des CDG, permettraient de simplifier le circuit des flux financiers sans alourdir les charges des collectivités territoriales et en préservant les ressources des CDG et du CNFPT.

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

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

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

-Tel que prévu par la nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens, approfondir, en région et sur le plan national, la concertation entre CDG sur les ouvertures des concours, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel. Dans le cadre de cette concertation,

l'un des objectifs portera sur la réduction du nombre d'organisateurs, de nature à peser sur la réduction de l'absentéisme.

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

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

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

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

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

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

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

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

- ***CRÉER UN LIEN ETROIT ENTRE MOBILITÉ, EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET CONSEIL EN ORGANISATION***

Ces trois aspects sont indissociables pour atteindre l'objectif de 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. 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. Le rapprochement des trois fonctions publiques 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. Les Centres de gestion sont en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C et sont étroitement associés, pour la Fonction publique territoriale, à la mise en œuvre de ce portail commun.
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 selon des logiques métiers, il s'agit également de développer les avantages des mutualisations opérées au sein de la FPT. La FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en œuvre 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. 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 œuvre 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, ouvre d'ores et déjà la possibilité de réaliser leurs missions, non seulement au niveau départemental ressort de chaque CDG, mais également à un niveau régional ou interrégional par le biais de leurs Chartes de coopération, voire par conventionnement inter-CDG, selon le périmètre de coopération opportun.

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.

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

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

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

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

- ***GESTION DEMATERIALISÉE DES ACTES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES***

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

La dématérialisation répond à de nombreux enjeux : accélération des échanges, réduction des espaces de stockage, traçabilité et conservation des données, réorganisation du travail et optimisation des processus de gestion.

La création d'un dossier numérique individualisé de l'agent, rendue obligatoire dans un délai raisonnable, et la promotion de l'archivage numérique constituent deux axes d'optimisation de gestion des actes.
La dématérialisation du dossier administratif du fonctionnaire facilite son suivi dans le temps et sa mobilité en simplifiant aussi bien son accueil que la gestion de sa fin de carrière (relation avec le nouvel employeur et la CNRACL).
Cet objectif, largement partagé, doit s'accompagner du développement d'autres formes de dématérialisation alimentant dans certains cas le dossier individuel : dématérialisation des bulletins de paye (généralisée dans la FPE d'ici janvier 2020, elle a vocation à s'étendre aux autres versants de la Fonction publique), dématérialisation de l'entretien professionnel mais également développement de la télétransmission des actes au contrôle de légalité pour toutes les collectivités et établissements.

Les CDG ne figurent pas au nombre des autorités administratives habilités à procéder à l'archivage des données, qu'elles soient sur format papier ou informatisées. Les Centres, qui sont des établissements publics locaux doivent en principe communiquer leurs archives à un service public d'archives. Cependant, sur autorisation de l'administration des archives et sous certaines conditions liées notamment à la modification du code du patrimoine, ils pourraient être autorisés à procéder eux-mêmes à l'archivage des documents qu'ils ont collectés et des dossiers individuels des agents.

La dématérialisation doit s'accompagner d'une réflexion sur l'obligation d'assurer une gestion parallèle des actes sous format numérique et papier (recueils des actes administratifs) qui amoindrit les gains liés à la dématérialisation voire décourage les démarches volontaires.

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

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

➢ *SANTÉ AU TRAVAIL ET EMPLOI*

• Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle

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 » précitée, 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.

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)…

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 : en réactivant le dispositif qui fut promu par la loi du 17 janvier 2002 et le décret du 3 octobre 2003 organisant un processus de reconversion des médecins libéraux avec une formation à la capacité en médecine du travail ou, à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la validation des acquis et de l'expérience pour les médecins disposant une expérience en santé publique.

De plus, compte-tenu des difficultés de recrutement des médecins spécialiste en médecine du travail, le médecin collaborateur recruté suivant une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail, devrait être soumis à un « contrat d'engagement de service public » lui imposant une obligation de service d'une durée minimale de 4 ans à la date de validation de sa formation, auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant pris en charge financièrement sa formation. A défaut du respect de cet engagement le médecin formé s'exposerait à une demande de remboursement des frais exposés.
En toutes hypothèses, le médecin collaborateur devant actuellement disposer d'un contrat de 32 heures minimum, il s'agit de simplifier le dispositif concernant le médecin collaborateur qui enraye les possibilités de reconversion de médecins généralistes, en ne les autorisant pas en pratique à cumuler une activité généraliste avec son souhait d'orientation en médecine du travail.
Afin de favoriser le recrutement des médecins agréés et leur participation aux instances médicales, il apparaît nécessaire de réévaluer les grilles de rémunération en révisant l'arrêté du 3 juillet 2007.

De plus, il s'agirait de modifier l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'intégrer la possibilité d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics. L'activation de ces services est doublement facultative : pour les CDG au stade de leur création et pour les administrations qui ne sont approchées qu'à leur demande. En outre, il s'agit de reconnaître une situation préexistante dans de nombreux départements.

Enfin, uniquement à titre d'expérimentation, il s'agirait de permettre pour les CDG qui le souhaitent, de développer un service de contrôle de la justification médicale des arrêts de travail assuré par un médecin agréé, pour les collectivités qui le souhaitent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **<u>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</u>**

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.

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 pourrait 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.

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

- ***PROTECTION SOCIALE***

La protection sociale complémentaire (PSC) s'inscrit pour les employeurs dans une volonté de protéger leurs agents, et plus largement dans le cadre d'une politique sociale.
La publication du décret du 8 novembre 2011 a favorisé l'émergence de demandes de collectivités auprès de leurs CDG en vue d'initier une démarche groupée/mutualisée pour bénéficier de contrats négociés, à l'instar des démarches largement approfondies par les CDG en matière de mutualisation des contrats-groupe d'assurance statutaire pour couvrir les risques statutaires liés à la prise en charge obligatoire de la rémunération de leurs agents à la suite de congés maladie, maternité ou adoption.

Cependant, il semble que la majorité des collectivités ne se soient pas engagées dans la mise en œuvre de la PSC selon le rapport du CSFPT relatif à l'accès à la protection sociale complémentaire dans la FPT (mars 2017), en dépit du choix concernant les instruments de mise en œuvre (labellisation ou convention de participation), la couverture des risques et le niveau de participation financière de l'employeur.

Compte-tenu des contraintes financières pesant sur les collectivités et établissements, le caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur ne peut être remis en cause.

Pour autant, l'intérêt de cet axe de politique sociale doit susciter le dialogue social au sein des collectivités. Les organisations représentatives des personnels sont ainsi généralement fortement associées à l'ensemble de la procédure dans le cadre des instances (CT, CHSCT) ou des réunions préparatoires et de suivi, lorsque la PSC est mise en place.

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

- ***TEMPS DE TRAVAIL***

- **Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence**

Certaines autorisations d'absence sont précisément définies (pour l'exercice de mandats syndicaux ou locaux). D'autres sont laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux. Ainsi, l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (déménagement, mariage, PACS, décès…), mais il n'en fixe pas la nature ni la durée. Le décret d'application n'ayant jamais été pris, les durées doivent donc être déterminées localement, entraînant des disparités dans l'organisation du temps de travail dans le secteur public.

Il est proposé de définir par voie textuelle les motifs et le volume de ces autorisations d'absence.

Cette proposition s'inscrit dans le prolongement des recommandations n°23 (élaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence) et n°6 (mettre fin à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale) du rapport sur le temps de travail de Philippe LAURENT, Président du CSFPT (26 mai 2016).

-Définir par voie textuelle les motifs et le volume des autorisations d'absence actuellement laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux.

- **<u>Prévoir, par voie législative, l'autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une démarche de procréation médicalement assistée</u>**

L'article 163 du projet de loi égalité et citoyenneté prévoyait que des autorisations d'absence pouvaient être accordées à l'agente publique qui reçoit une assistance médicale à la procréation ainsi qu'à l'agent public qui est son conjoint, qui est lié à elle par un pacte civil de solidarité ou qui vit maritalement avec elle. Une autorisation d'absence aurait été accordée pour l'accomplissement des actes médicaux nécessaires. Ces absences n'auraient entraîné aucune diminution de la rémunération et auraient été considérées comme une période de service effectif. Toutefois, l'article 163 a été déclaré inconstitutionnel et retiré de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017.

Dans le secteur privé, l'article L 1225-16 du code du travail a été modifié par l'article 87 de la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé, afin d'instaurer pour la salariée et son conjoint un droit à autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation.

Dans la fonction publique, les employeurs sont invités à accorder dans les mêmes conditions que dans le secteur privé, sous réserve des nécessités de service, des autorisations d'absence dans les situations analogues. Toutefois, la circulaire du 24 mars 2017 prévoyant ces heures d'autorisations d'absence n'a qu'une valeur réglementaire, contrairement à la base législative des dispositions s'appliquant dans le secteur privé. Ainsi, en dépit de la publication de cette circulaire, certains employeurs territoriaux refusent d'accorder les autorisations spéciales d'absence pouvant être accordées aux agentes suivant un parcours de procréation médicalement assistée.

-Prévoir une base législative afin que tous les agents publics engagés dans une démarche de procréation médicalement assistée puissent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence, à l'instar de ce qui est prévu pour les salariés.

- **<u>Mobiliser le compte épargne-temps (CET) sous forme de congés en vue de la retraite</u>**

Institué dans la FPT par le décret du 26 août 2004, précisé par le décret du 20 mai 2010 qui visait à appliquer aux fonctionnaires territoriaux les orientations du protocole d'accord sur le pouvoir d'achat du 21 février 2008, le CET, ouvert à tous les agents territoriaux, titulaires comme non-titulaires, à temps complet ou non, permet de stocker des jours de congés et de RTT et, si la collectivité le prévoit, les jours de repos compensateur des heures supplémentaires ou de sujétions particulières.

Son utilisation prévoit ainsi, notamment, qu'au-delà du seuil des 20 premiers jours épargnés qui ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, l'agent territorial peut disposer de 3 options, sous réserve de délibération de l'organe délibérant de la collectivité dans les deux derniers cas : maintien des jours sur le CET, avec un plafond maximum de 60 jours ; prise en compte en épargne retraite au

sein du régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) par conversion des jours CET en points retraite RAFP ; indemnisation forfaitaire variable en fonction de la catégorie hiérarchique.

Sans réviser les modalités d'ouverture et de fonctionnement du CET en cours de carrière des agents territoriaux, ni ses bénéficiaires, une nouvelle modalité d'utilisation du CET devrait être envisagée en fin de carrière, exclusivement dans la perspective de cessation définitive des fonctions et à la demande expresse de l'agent.

La FPT est constituée à plus de 75% d'agents de catégorie C. Dans un contexte d'allongement des carrières, l'exposition aux risques professionnels et à l'usure physique est une réalité dans la FPT. Son champ comprend des missions fortement exposées : 12% des départs en retraite de fonctionnaires ont pour motif l'invalidité de l'agent et, parmi les pensionnés CNRACL percevant une pension d'invalidité, on recense 57 % d'agents de la FPT. De plus, la moyenne d'âge des agents territoriaux s'élève à 46 ans et la part des agents de plus de 55 ans dépasse les 20% (âge moyen plus élevé que dans les deux autres versants de la Fonction publique).

Dans ce contexte, il s'agirait de prévoir de déplafonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter le CET dans le but que l'agent puisse être autorisé à bénéficier de plein droit de ces jours accumulés sur son CET dans la période précédant immédiatement la date souhaitée pour la radiation des cadres, dès lors qu'il a formulé sa demande de départ à la retraite auprès de son employeur.

Le CET continuerait d'être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire, ou des effectifs pour l'agent contractuel et, dans ces circonstances, l'agent admis à faire valoir ses droits à la retraite ne pourrait en aucun cas bénéficier d'une indemnisation des droits épargnés sur son CET qui ne pourraient être utilisés que sous forme de congés dans la limite des jours épargnés.

Dans ce cadre, ces jours sont assimilés à des services effectifs inclus dans la durée de services, l'agent est en position d'activité et cette période est considérée comme service accompli en matière d'avancement, de rémunération, de cotisations.

Par opposition, en cours de carrière, si l'employeur a adopté une délibération instituant la monétisation du CET au sein de la collectivité et que l'agent souhaite en bénéficier, les règles relatives au seuil et au plafond continueraient de s'appliquer comme actuellement.

De plus, la mise en œuvre du dispositif de mobilisation du CET sous forme de congés en vue de la retraite ne devrait pas constituer un obstacle au recrutement sur le poste de l'agent en bénéficiant, quelle que soit la catégorie d'emploi pour les besoins de continuité du service.

La gestion de l'ensemble du dispositif proposé, que celui-ci concerne la mise en œuvre du CET en cours de carrière ou dans la perspective de cessation définitive d'activité, devrait être confiée à un tiers tel que la Caisse des dépôts et consignations (CDC), plutôt qu'aux collectivités et établissements employeurs.

Cela permettrait d'assurer une gestion nationale unifiée sur l'ensemble du territoire. L'agent conservant ses droits acquis au titre du CET en cas de mobilité, cette gestion externalisée permettrait, par exemple, qu'en cas de mutation ou de détachement au sein d'une même fonction publique, les collectivités d'accueil et d'origine n'aient la charge de négocier une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congés, même si cette convention est facultative. Par cette gestion unifiée du CET confiée à un tiers, il s'agit, en toutes hypothèses, d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés, les employeurs successifs assumant leur part respective auprès du gestionnaire unique.

Cette gestion externalisée semble d'autant plus opportune que l'ordonnance du 13 avril 2017 relative à la mobilité dans la fonction publique, en son article 3, prévoit désormais la portabilité du CET : en cas

de mobilité dans la fonction publique, y compris entre versants, l'agent conserve le bénéfice de ses droits à congés acquis au titre de son compte épargne-temps.

S'agissant du CET, le lien, en cas de mobilité de l'agent, ne serait plus entre employeurs mais entre chaque employeur et la CDC.

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

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

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

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

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

Les règles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, ne s'appliquent pas aux cadres d'emplois des professeurs, assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

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

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

En cas de dépassement des bornes horaires, une compensation horaire, ou à défaut financière, doit être prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires. Ainsi le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit, en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

L'organe délibérant fixe la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, qui sont versées par référence :
- au principe général, dans les conditions prévues pour la fonction publique de l'Etat (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

- par exception, pour certains cadres d'emplois, dans les conditions prévues pour la fonction publique hospitalière (décret n°2002-598 du 25 avril 2002).

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

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

Un agent en congé de maladie est réputé être en période d'activité, générant des congés annuels. Il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.
Toutefois, ce report doit être limité.
La Cour de Justice de l'Union Européenne reconnaît que cette limite peut être de quinze mois (CJUE, 22 novembre 2011, KHS AG c/ Winfried Schulte, n° C-214/10). Une réponse ministérielle pose le même principe d'un report limité à 15 mois. Cette période de report de 15 mois débute le 31 décembre, soit au terme de la période de référence (équivalant à une année civile dans la fonction publique territoriale) au titre de laquelle l'agent n'a pas été en capacité de prendre ses congés, et prend fin 15 mois plus tard. Au-delà de ces 15 mois, les congés non pris sont perdus.

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

- ***RÉMUNERATION***

- **Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels**

Le temps partiel de droit ou sur autorisation représente environ 23% des effectifs de la Fonction publique territoriale. La rémunération de l'agent se fait *au prorata* de la durée effective de service, sauf pour les quotités de 80 % et 90 % qui bénéficient d'un surplus de rémunération, l'agent percevant respectivement 85,7% et 91,6% du salaire à temps complet.

Cette sur-rémunération, au-delà de son caractère discriminatoire notamment au regard des quotités inférieures à 80%, entraîne un coût important pour les collectivités territoriales. Il est proposé d'y mettre fin.

- Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels.

- **Maintenir la corrélation du point d'indice**

La décorrélation du point d'indice entre les trois fonctions publiques n'est pas souhaitable.
Non seulement elle poserait la question de la détermination de la valeur du point d'indice dans chaque Fonction publique et affecterait *in fine* l'ensemble des éléments de rémunération mais encore, au sein de la FPT, si elle était laissée à l'appréciation des employeurs locaux, elle instaurerait une position quasiment concurrentielle entre chaque collectivité sur le marché de l'emploi public et aurait pour conséquence une perte d'attractivité pour les « petites » collectivités.

De plus, une éventuelle décorrélation du point d'indice compliquerait singulièrement la mobilité entre versants de la Fonction publique.
Il est nécessaire de maintenir le principe d'unité dans la fonction publique, sans risque de « hiérarchisation » des fonctions publiques entre elles par le biais de la rémunération, même si une réflexion concertée peut être conduite dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique, ou dans chaque conseil supérieur de la fonction publique.

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

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

Le régime indemnitaire constitue une part non négligeable de la rémunération des agents publics. En 2015, les données issues du bilan social indiquent que le régime indemnitaire représentait 17,3% de la rémunération des titulaires et 12,4% de celle des contractuels.
Le Rifseep, nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la FPT. Sa transposition dans la fonction publique territoriale est progressive depuis le 1er janvier 2016.
100% des départements et des régions, environ trois quart des communes, des communautés de communes et des communautés d'agglomération et près de deux tiers des CCAS ont délibéré en faveur d'un régime indemnitaire.
Dans ces circonstances, il apparaît pertinent de poursuivre la généralisation du Rifseep pour lequel un travail conséquent a été réalisé par les collectivités et les CDG, ceux-ci ayant joué un rôle important auprès des collectivités en apportant conseil et accompagnement à la mise en œuvre, modèles de documents (délibération, arrêté)…
De plus, l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA), récompensant la manière de servir et l'implication professionnelle de l'agent, devrait bénéficier d'un cadre (plafond *et* plancher) éclairant les collectivités afin de garantir une certaine homogénéité des approches dans l'attribution de ce complément et ne pas restreindre les mobilités.

-Poursuivre la généralisation du Rifseep et promouvoir un cadre (plafond *et* plancher) concernant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

- ***<u>DIALOGUE SOCIAL / FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES</u>***

- **<u>Fusionner les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</u>**

En intégrant dans l'instance s'y substituant l'ensemble des compétences de ces deux comités. Les conditions de création de ces comités sont identiques et, dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, les missions du CHSCT sont exercées par le CT dont elles relèvent. Certaines compétences des deux comités sont redondantes et les parties prenantes, représentants de la collectivité ou de l'établissement et représentants du personnel, sont les mêmes dans ces deux Comités.

Le comité issu de la fusion serait créé dans des conditions identiques à celles actuellement en vigueur pour chacune des instances, avec cette précision concernant l'effectif de chaque collectivité ou établissement : elle/il emploierait « 50 agents sur emplois permanents au vu du tableau des effectifs » (contre « cinquante agents », sans précision actuellement).

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

- **<u>Alléger le fonctionnement des Commissions administratives paritaires (CAP)</u>**

Le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit en le recentrant sur les questions relatives à la promotion interne et aux cas de décisions défavorables à l'agent, la CAP étant saisie dans ce dernier cas en tant qu'instance consultative de recours.

Ainsi, par exemple, la mise à disposition prononcée par arrêté de l'autorité territoriale avec l'accord de l'intéressé et du ou des organismes d'accueil dans les conditions définies par la convention de mise à disposition ne nécessiterait plus la saisine préalable de la CAP.
De la même façon, l'avis de la CAP de de la collectivité ou de l'administration d'origine et de celle d'accueil ne seraient plus requis pour le détachement.

Au-delà de la réduction des actes de gestion soumis à consultation, ces allégements favoriseraient également l'exercice du droit à la mobilité du fonctionnaire.

Par ailleurs, la compétence des CDG en matière de fonctionnement des CAP, dans les conditions prévues à l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984, doit être préservée, les collectivités et établissements leur confiant obligatoirement ou volontairement cette mission bénéficiant de l'objectivité et de la neutralité nécessaires à l'examen des questions individuelles, et cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires ainsi que la rationalisation des coûts de gestion à un échelon pertinent.

Enfin, le classement des grades et emplois fonctionnels est déterminé par le décret n°95-1018 modifié du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale. Pour simplifier le dispositif, il est proposé de supprimer ces groupes hiérarchiques au sein d'une même catégorie.

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

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

- **<u>Maintenir, à titre volontaire exclusivement, la possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical</u>**

Par convention, le Centre de Gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical, au terme de l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets dans un contexte de prise en charge de nouvelles missions obligatoires des Centres et de réduction des bases de cotisations des affiliés du fait, notamment, de la maîtrise des dépenses de fonctionnement.

Cette faculté de mutualisation des heures syndicales doit demeurer à titre volontaire car toute modification de l'article précité dans le sens d'une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités conduirait à fragiliser financièrement les CDG.

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

- ***ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DE L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE DES AGENTS***

Les collectivités territoriales doivent assurer elles-mêmes l'indemnisation du chômage des agents publics en situation de perte involontaire d'emploi. Pour les fonctionnaires, l'exécution de cette obligation est assurée par le versement et la gestion des allocations de chômage. En contrepartie de cette « auto-assurance », les employeurs publics territoriaux ne sont assujettis à aucune cotisation au régime d'assurance chômage.

Pour leurs agents contractuels, les collectivités territoriales ont la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage. Cette décision de l'assemblée délibérante d'adhérer au régime d'assurance chômage est facultative et révocable ; elle vaut pour l'ensemble des agents contractuels de droit public et privé, quel que soit leur nombre. Les collectivités sont alors redevables de la cotisation Pôle emploi, les agents contractuels involontairement privés d'emplois étant en contrepartie intégralement pris en charge et indemnisés par Pôle emploi. Cependant, certaines collectivités demeurent mal informées sur leurs obligations en la matière.

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

- ***AMÉLIORER LE DISPOSITIF EXISTANT D'INDEMNITÉ DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)***

Déjà, actuellement, si une délibération le prévoit, l'agent démissionnaire (fonctionnaire ou agent en CDI) peut percevoir une indemnité de départ volontaire, en raison d'une restructuration de service, pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet professionnel. L'agent doit être à plus de 5 ans de l'âge minimum de départ à la retraite et les conditions d'attribution de l'indemnité sont fixées par délibération après avis du Comité technique.

Le montant de l'indemnité est déterminé au cas par cas, dans le cadre fixé par la délibération en cas de restructuration de service, et peut varier selon l'ancienneté de l'agent dans l'administration. Le

montant maximum de l'IDV ne peut dépasser deux fois la rémunération brute annuelle perçue pendant l'année civile précédant la démission.

Dans ce cadre, afin de faciliter l'utilisation du dispositif, l'organe délibérant de la collectivité devrait être autorisée à le mettre en œuvre au profit des agents sans qu'il puisse être activé à moins de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite, si la collectivité le souhaite. Le montant de l'IDV serait encadré par un barème fixé réglementairement, tenant compte de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

Les agents visés et les motifs actuellement prévus pour bénéficier de l'IDV en cas de démission resteraient identiques et, de la même façon, en l'absence de délibération, les agents ne pourraient pas bénéficier de l'indemnité de départ volontaire.

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

- ***AMELIORER ET RATIONALISER LA PRISE EN CHARGE DES FMPE***

Actuellement, plus de la moitié des Centres de Gestion gèrent des fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE), dont le nombre s'élevait à 410 pour les trois catégories, en 2016. La longévité croissante de cette prise en charge entraîne des coûts financiers importants, autant pour l'organisme de gestion que pour les collectivités qui contribuent financièrement à celle-ci. Dans certains cas, exceptionnels, des fonctionnaires se trouvent en position de privés d'emploi depuis plus d'une quinzaine d'années, ce qui pose alors la question de la non-réadaptation des agents au marché de l'emploi et, en amont, du suivi des démarches pour sortir du dispositif.
Dès l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite, il est proposé que le FMPE soit obligatoirement admis à la retraite.

L'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le CNFPT ou le CDG qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé ou qui se trouve dans la situation prévue au troisième alinéa des articles 67 et 72, bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement.
Pour les collectivités et établissements non affiliés, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.
Il est proposé que ces collectivités et établissements non affiliés contribuent à 100 % au-delà des quatre premières années.

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

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

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

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

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi a pour objet de réformer le système de formation professionnelle ainsi que le fonctionnement de l'assurance chômage.

La loi réforme le **compte personnel de formation (CPF)** qui sera alimenté non plus en heures, mais en euros. Le compte sera crédité de 500 euros par an pour les salariés à temps plein, 800 pour les salariés non qualifiés, dans la limite de 5 000 euros et 8 000 pour les salariés non qualifiés. Une application numérique sera créée pour connaitre en temps réel ses droits individuels acquis au titre du compte personnel de formation et de choisir une formation.

Un compte d'engagement citoyen sera institué avec pour objectif de recenser et de valoriser les activités participant d'un engagement citoyen et d'acquérir ainsi des droits à formation. Ce compte sera également comptabilisé en euros.

L'article 3 de la loi du 5 septembre 2018 crée un CPF transition professionnelle et renforce le conseil en évolution professionnelle.

Pour garantir la qualité de la formation professionnelle, les organismes de formation, prestataires de bilan de compétences ou d'accompagnement à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) devront, à compter du 1er janvier 2021, être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant s'ils veulent accéder à un financement public ou mutualisé.

Un nouvel établissement public, France compétences, sera chargé de la régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Il assurera des missions de péréquation financière, il contribuera au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées, à l'observation des coûts et des niveaux de prise en charge des formations s'agissant des fonds publics ou mutualisés.

Une nouvelle contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage se substituera à l'actuelle taxe d'apprentissage, ainsi qu'à la contribution relative à la formation professionnelle continue à compter du 1er janvier 2019.

La limite d'âge de formation en **apprentissage** passera de 26 à 29 ans révolus. Les plus de 26 ans seront payés au minimum au niveau du Smic et la rémunération des apprentis de 16 à 20 ans augmentera de 30 euros nets. Le temps de travail maximum des apprentis mineurs sera porté de 35 à 40 heures par semaine et de 8 à 10 heures par jour selon les activités. Les jeunes de plus de 18 ans suivant une formation en apprentissage bénéficieront d'une aide publique de 500 euros pour préparer le permis de conduire. Tous les jeunes en apprentissage dont le contrat est interrompu en cours d'année auront le droit de prolonger pendant 6 mois leur formation au sein du centre de formation d'apprentis.

L'article 11 de la loi du 5 septembre 2018 détermine les conditions contractuelles de travail par apprentissage.

L’article L 6227-12 du code du travail précise que l’ensemble des dispositions relatives à l’apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l’exception des articles L 6222-5, L 6222-13, L 6222-16, L 6222-31, L 6222-39, L 6223-1, L 6224-1, L 6225-1 à L 6225-3-1, L 6243-1 et L 6243-1-2.

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la visite de prévention prévue à l'article L 4624-1 du code du travail peut être réalisée par tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, pour les apprentis, dont les contrats sont conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, dans des conditions définies par décret.

Au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, l'employeur saisit le service de santé au travail dont il dépend aux fins d'organiser la visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L 4624-1 du code du travail avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de sa date d'embauche, ou avant l'affectation de l'apprenti au poste si ce dernier est mineur.
Le service de santé au travail dispose d'un délai de huit jours suivant sa saisine pour répondre à l'employeur de l'apprenti.
A l'issue de ce délai, si le service de santé au travail a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans le délai prévu pour effectuer cette visite ou n'a pas apporté de réponse à l'employeur, la visite d'information et de prévention peut être réalisée par tout médecin qui exerce en secteur ambulatoire, dans les conditions précisées par décret.

L’article 16 de la loi prévoit que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti.
Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.
A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L 1232-2 à L 1232-6 et L 1332-3 à L 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période de 45 jours, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

La loi (article 49) prévoit une extension des **droits au chômage**, sous conditions pour :

- les salariés démissionnaires qui bénéficieront des droits au chômage s’ils ont démissionné avec un projet, validé par une commission paritaire, de reconversion ou de création d’entreprise et s’ils ont travaillé pendant cinq années
- les salariés indépendants qui recevront une allocation forfaitaire de 800 euros par mois pendant six mois en cas de liquidation judiciaire, de départ

dans le cadre d'un redressement judiciaire ou de départ d'un conjoint associé après un divorce ou une rupture de pacs.

Au-delà des dispositions législatives intéressant directement la formation et le Compte Personnel de Formation, la loi du 5 septembre 2018 contient des dispositions intéressant directement la fonction publique territoriale.

L'article 44 précise que l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique est ratifiée.

L'article 109 de la loi vise à réformer la position de disponibilité du fonctionnaire territoriale, en lui permettant de conserver le bénéfice de son avancement dans la limite de cinq ans : *« lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État »*. Cet article vise à rapprocher, pour les cinq premières années, le régime d'avancement de la disponibilité de celui du détachement. L'article 109 précise « *que ces dispositions s'appliquent aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter de la date de publication de la présente loi ».*

La loi du 5 septembre 2018 prévoit que les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

Le texte initial ouvrait la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois de direction des administrations de l'État et de ses établissements publics. La liste des emplois ouverts devait être fixée par un décret en Conseil d'État. Cette possibilité devait être également ouverte pour les emplois de direction dans les hôpitaux. Ces dispositions ont été censurées par le Conseil constitutionnel (Décision du Conseil Constitutionnel du 4 septembre 2018 n° 2018-769 DC relative à la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Echéancier de mise en application de la loi
Date de dernière mise à jour des décrets publiés : 14/03/2019

Article 3, I, 2°	Article L6111-6, code du travail	Modalités selon lesquelles les institutions, organismes et opérateurs chargés du conseil en évolution professionnelle assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu.	Décret n°2018-1234 du 24/12/2018
Article 3, I, 3°	Article L6111-6-1, code du travail	Conditions selon lesquelles les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle qui ne partagent pas les données relatives à leur activité de conseil dans les conditions prévues à l'article L. 6353-10 perdent le bénéfice des dispositions mentionnées à l'article L. 6111-6.	Publication envisagée le 14/12/2018
Article 13, III, 1°	Article L3162-1, code du travail	Activités permettant de déroger au fait que les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente cinq heures par semaine.	Décret n°2018-1139 du 13/12/2018
Article 13, VII	Article 6223-8-1, code du travail	Conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à défaut d'une convention ou d'un accord collectif de branche.	Décret n°2018-1138 du 13/12/2018
Article 13, VII	Article 6223-8-1, code du travail	Conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1.	Décret n°2019-32 du 18/01/2019
Article 14	Article L337-3-1, code de l'éducation	Modalités d'application de l'article 337-3-1 du code de l'éducation relatif à la classe de "troisième "prépa-métiers"".	Décret n°2019-176 du 7/03/2019
Article 16, 1°, b)	Article L6222-18, code du travail	Conditions de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti après respect d'un préavis (employeurs publics).	Décret n°2018-1231 du 24/12/2018
Article 109, I	Article 72, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Conditions dans lesquelles, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement.	Publication envisagée le 14/12/2018

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Audition du CSFPT sur le droit syndical
21 juin 2018

Le bureau du CSFPT a acté dans son plan de travail 2018 la création d' un groupe de travail sur le droit syndical. Sous l'égide de la formation spécialisée n°4 chargée des questions sociales, présidée par Monsieur Daniel LEROY, il recherche les voies d'amélioration et de simplification de l' utilisation du droit syndical qui pourraient être mises en œuvre au bénéfice des élus, services de ressources humaines et militants syndicaux.

1. ***Cadre juridique du temps syndical***

Les agents peuvent bénéficier de facilités accordées pour accomplir les missions qui leur sont confiées par leur organisation syndicale, sous la forme d'autorisations d'absence. Celles-ci peuvent être accordées au titre de quatre dispositifs :

- l'article 59 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit des autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux pour assister aux congrès et réunion des organismes directeurs syndicaux d'un certain niveau
- l'article 100-1 de la même loi prévoit des autorisations d'absence, dans le cadre du *« crédit de temps syndical »* accordé aux organisations syndicales compte tenu de leur représentativité, pour permettre à leurs représentants de participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs syndicaux d'un autre niveau que celui correspondant à l'article 59
- l'article 59 2° de la même loi prévoit des autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux pour siéger au Conseil commun de la fonction publique ou aux organismes statutaires
- l'article 33-1 de la même loi prévoit que chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se voit lui aussi accorder un *« crédit de temps syndical »* ; ce crédit de temps syndical comprend un contingent annuel d'autorisations d'absence accordé aux représentants du personnel, titulaires et suppléants, pour l'exercice de leurs missions.

Les ASA concernent les fonctionnaires et les contractuels.

Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné.

Le décret n°85-397 du 3 avril 1985 ne limite pas le nombre des agents susceptibles de bénéficier des ASA. Ils doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et justifier du mandat dont ils sont investis.

Les ASA prévues à l'article 59,1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants syndicaux pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux d'un certain niveau.

Ces autorisations d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation (article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985).

Les autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, au cours d'une année ne peuvent excéder (article 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985) :

> 10 jours en cas de participation aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au Conseil commun de la fonction publique

> 20 jours en cas de participation :
- aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales
- ou aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique.

Les limites de 10 jours et de 20 jours ne sont pas cumulables entre elles. Un même agent ne peut bénéficier de plus de 20 jours par an.

Les demandes d'autorisation doivent être formulées trois jours au moins avant la date de la réunion. Les refus d'autorisation d'absence font l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale.

Le crédit de temps syndical

L'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que *« sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives »*).

La détermination de ce crédit intervient à la suite de chaque renouvellement général des comités techniques.

Comme le souligne l'article 12 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf :

- modification du périmètre du comité technique entraînant la mise en place d'un nouveau comité technique.

- ou une variation de plus de 20% des effectifs.

Ce crédit de temps syndical comprend deux contingents :
- Les autorisations d'absence
- Les décharges d'activité de service.

Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante :
1° la moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent
2° l'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

- **Les autorisations d'absence**

Les autorisations d'absence imputées sur ce contingent concernent les réunions des structures locales d'un syndicat national et des sections syndicales prévues à l'article 17 du décret du 3 avril 1985.

Les réunions statutaires désignent les réunions des instances mentionnées par les statuts des organisations syndicales (circulaire ministérielle du 20 janvier 2016).

Ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un contingent global déterminé, chaque année, à raison d'une heure d'autorisation spéciale d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents.

Lorsque des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux agents qu'ils emploient, les collectivités et établissements de moins de cinquante agents sont remboursés par les centres de gestion des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Les autorisations d'absence sont accordées sous réserves des nécessités de service.

- **Les décharges d'activité de service**

Ce contingent permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement.

Ce contingent est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents (barème fixé à l'article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale).

Ce barème varie entre 100 et 2 500 heures par mois :

- moins de 100 électeurs : nombre d'heures par mois égal au nombre d'électeurs
- 100 à 200 électeurs : 100 heures par mois
- 201 à 400 électeurs : 130 heures par mois
- 401 à 600 électeurs : 170 heures par mois
- 601 à 800 électeurs : 210 heures par mois
- 801 à 1 000 électeurs : 250 heures par mois
- 1 001 à 1 250 électeurs : 300 heures par mois
- 1 251 à 1 500 électeurs : 350 heures par mois
- 1 501 à 1 750 électeurs : 400 heures par mois
- 1 751 à 2 000 électeurs : 450 heures par mois
- 2 001 à 3 000 électeurs : 550 heures par mois
- 3 001 à 4 000 électeurs : 650 heures par mois
- 4 001 à 5 000 électeurs : 1 000 heures par mois
- 5 001 à 10 000 électeurs : 1 500 heures par mois
- 10 001 à 17 000 électeurs : 1 700 heures par mois
- 17 001 à 25 000 électeurs : 1 800 heures par mois
- 25 001 à 50 000 électeurs : 2 000 heures par mois
- au-delà de 50 000 électeurs : 2 500 heures par mois.

Les CDG calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés. Les CDG versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.

La mutualisation du crédit de temps syndical

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit une nouvelle disposition dans l'article 100-1 précité, qui concerne la possibilité de pouvoir mutualiser le crédit de temps syndical.

En effet, par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Il ne s'agit donc pas d'une obligation, mais d'une simple possibilité.

Cette convention fixe les modalités de versement des charges salariales afférentes aux autorisations d'absence. Dans ce cadre, les crédits de temps syndical non utilisés peuvent, à la demande d'une organisation syndicale :
- être comptabilisés et reportés à la seule année suivante
- être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires de la convention.

2. *Demandes de modifications législatives et réglementaires présentées par le Groupe de travail*

Proposition n°1 :

Procéder à des changements d'appellation pour ne plus associer l'activité syndicale à une forme d'absentéisme et lutter contre les représentations discriminantes :

- autorisation (spéciale) d'absence *devient* **autorisation d'activité syndicale**
- décharge d'activité de service *devient* **décharge pour activité syndicale**

La Fédération est favorable à ce changement d'appellation.

Proposition n°2 :

Redéfinir à l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 les collectivités et leurs établissements obligatoirement et volontairement affiliés, pour que tous ceux qui emploient moins de 350 fonctionnaires soient obligatoirement affiliés.

Ainsi, le groupe de travail propose que deviennent affiliés obligatoires l'ensemble des établissements publics des collectivités territoriales. Par exemple, les SDIS, établissements départementaux, sont aujourd'hui exclus de l'affiliation obligatoire du fait de leur niveau départemental. Un quart de ces établissements a fait le choix d'une affiliation volontaire.

Suivant la proposition du groupe de travail, seuls les départements, les régions et les communes et établissements publics de plus de 350 agents demeureraient non affiliés obligatoires et auraient la possibilité de s'affilier volontairement.

Par ailleurs, le groupe de travail prévoit la suppression de la possibilité d'affiliation pour les seuls agents TOS et s'interroge sur la distinction entre « volontairement » et « obligatoirement » affilié au CDG lorsque cette distinction s'applique au droit syndical.

Si la Fédération est favorable à une adhésion obligatoire au socle commun et à un relèvement du seuil, il n'a pas été validé la modification des collectivités et établissements affiliés obligatoires.

Ces propositions ont pour objectif de prévoir le remboursement des DAS pour les affiliés volontaires, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Cette proposition pourrait être intéressante notamment pour les syndicats mixtes de moins de 50 agents mais nécessiterait une étude d'impact notamment au regard de la typologie actuelle des affiliés volontaires.

Fin 2017, près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement, ce qui représentent 301 structures (sur la base 49 Centres).

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG concernés. Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%).

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Parmi les 49 Centres recensant des affiliés volontaires, 21 d'entre eux (42,86%) citent le SDIS.

4 CDG ont indiqué que le département était affilié volontaire (Allier, Charente Maritime, Morbihan et collectivité unique de Guyane).

Proposition n°3 :

Le groupe de travail propose de modifier les modalités d'organisation des réunions syndicales et de prévoir la possibilité que les agents puissent rencontrer l'une ou l'autre des organisations syndicales.

Une même organisation syndicale pourrait regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information sur une année civile, contre trimestriellement actuellement.

Par ailleurs, alors que les agents désirant assister à ces réunions disposent aujourd'hui de 12h d'autorisations spéciales d'absence par année civile, il est proposé de modifier ce nombre d'heures et de le passer à 20.

La Fédération est favorable à ces modifications.

Proposition n°4 :

Le groupe de travail propose de modifier l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 en prévoyant une modification du contingent d'heures d'ASA et des DAS (suppression de l'article 17 du décret du 3 avril 1985 et de la précision des heures pour réunions locales).

Ainsi, le contingent d'heures serait calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent.

Le contingent à accorder sous forme de décharges d'activité de service ne serait plus calculé sur la base du barème prévu actuellement à l'article 19 du décret du 3 avril 1985 mais serait égal à un équivalent temps plein pour 350 électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique ou des comités techniques du

périmètre retenu pour son calcul, arrondi au dixième d'équivalent temps plein le plus proche.

Par ailleurs, le groupe de travail prévoit le calcul des heures et le remboursement des DAS et des ASA par les Centres de Gestion pour toutes les collectivités affiliées.

Si un renforcement du dialogue social dans les collectivités est nécessaire, la Fédération est totalement défavorable à ce que ce renforcement passe par une augmentation excessive des heures de crédit syndical.

La FNCDG a toujours demandé une modification à la baisse des heures prévues au barème défini à l'article 19 au regard du poids du remboursement des DAS et des ASA sur les budgets des établissements.

Remplacer le barème par un ETP pour 350 électeurs inscrits sur la liste électorale des comités techniques équivaudrait par exemple dans un CDG gérant 13 000 agents, qui rembourse actuellement l'équivalent d'un peu plus d'1 ETP car soumis au barème de 1700 heures, à rembourser environ 37 ETP.

La FNCDG a mené une enquête courant 2017 sur l'ensemble des missions obligatoires et facultatives exercées par les CDG et sur leurs moyens humains et financiers.

Il ressort de cette enquête que près de la moitié des Centres de Gestion sont soumis à un crédit de 1500 heures.
Sur les 50 CDG ayant répondu :

- 4 sont soumis au crédit de 650 heures
- 6 sont soumis au crédit de 1000 heures
- 21 sont soumis au crédit de 1500 heures
- 15 sont soumis au crédit de 1700 heures
- 3 sont soumis au crédit de 1800 heures
- 1 est soumis au crédit de 2000 heures

Le volume horaire remboursé au titre des décharges d'activité de service a considérablement augmenté depuis 2008. En effet, il passe d'un volume moyen par CDG de 9 922 heures en 2008, de 11 501 heures en 2011 à un volume moyen de 12 447 heures en 2016.

Si ce volume de DAS remboursées est en stagnation pour 30% des CDG, il a progressé dans 35% des établissements.

Le montant moyen par Centre de Gestion de dépenses liées au remboursement des DAS était de 248 882 euros en 2013, il est de 277 538 euros en 2016. Pour rappel, ce montant moyen par CDG était de 189 091 euros en 2008 et de 238 712 euros en 2011. On constate donc une très forte progression des charges supportées par les CDG ces 10 dernières années, notamment liée à la modification du barème par le décret du 24 décembre 2014.

La proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion augmente pour atteindre 17,72% en 2016. Cette part a beaucoup progressé depuis 2008. En effet, cette proportion était de 12,57% en 2008 et de 15,96% en 2011.

On constate de fortes disparités entre Centres. La proportion peut être supérieure à 35% pour certains Centres.
Il est important de rappeler que parallèlement, le champ des missions obligatoires a évolué depuis 2012, les CDG exerçant une dizaine de nouvelles compétences sans déplafonnement du taux de cotisation obligatoire fixé à 0,8%.

Total des dépenses relatives aux DAS depuis 2013
42 CDG répondants

Charges supportées en euros par le CDG au titre des DAS				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	248 882	238 407	269 604	277 538
Minimum	44 467	56 360	73 411	49 591
Maximum	636 000	698 000	708 000	685 000

Le volume moyen remboursé au titre des ASA se maintient entre 2013 et 2016 et se situe dans un volume horaire situé entre 1161 heures en 2013 et 1233 heures en 2016. Ce volume varie d'un CDG à l'autre et peut atteindre plus de 7000 heures.
Cependant, si on note une stagnation relative du volume horaire, celui-ci a plus que doublé en 10 ans.

Si le volume horaire moyen remboursé au titre des ASA à tendance à se stabiliser ces dernières années, on remarque une nette évolution du montant des dépenses supportées par les Centres de Gestion au titre des ASA.
En effet, on passe d'un montant moyen de 20 044 euros en 2013 à un montant moyen de 27 327 euros en 2016. Pour rappel, le montant moyen des charges supportées par les CDG en 2008 était de 8330 euros. Par conséquent, on constate que le montant pris en charge a plus que triplé en 10 ans.

Moins de la moitié des Centres de Gestion sont informés par les collectivités concernées de la nature des heures remboursées (43,90%).

Les informations généralement transmises sont :
- La copie des convocations qui sont jointes aux demandes de remboursement
- Les dates et horaires des convocations, le nombre d'heures
- La nature de la demande, l'objet de l'absence (réunions d'information syndicales, réunions avec des employeurs).
- Le formulaire d'ASA

La proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion est plutôt stable et atteint 1,24% en 2016.
On constate encore de fortes disparités entre Centres avec par exemple en 2014, un minimum de 0,03% et un maximum de 6,41%.

Proposition n°5 :

Le groupe de travail propose de modifier l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit la possibilité de mutualiser les crédits de temps syndical.

Par convention, le Centre de Gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical.

La proposition consiste à prévoir une mutualisation avec ou entre non affiliés, la proposition précédente prévoyant que le Centre de Gestion rembourse les DAS et ASA des affiliés volontaires.

La Fédération n'est pas favorable à ces modifications.

Les remboursements des décharges d'activité de service pèsent déjà très lourdement sur les budgets dans un contexte de prise en charge de nouvelles missions obligatoires des Centres et de réduction des bases de cotisations des affiliés du fait, notamment, de la maîtrise des dépenses de fonctionnement.

Cette faculté de mutualisation des heures syndicales doit demeurer à titre volontaire car toute modification de l'article précité dans le sens d'une mutualisation obligatoire entre toutes les collectivités conduirait à fragiliser financièrement les CDG.
Par ailleurs, les remboursements ne doivent concerner, pour ces mêmes raisons, que les affiliés obligatoires, comme c'est le cas actuellement.

Proposition n°6 :

Le groupe de travail propose de prévoir le report du crédit de temps syndical, non utilisé par une organisation syndicale au titre d'une année civile, à l'année suivante.

La Fédération est favorable à cette proposition dès lors que le report ne demeure qu'une possibilité prévue par convention.

Les DAS sont définies mensuellement à l'article 19 du décret du 3 avril 1985 mais leur calcul est annuel. De nombreux Centres de Gestion lissent l'utilisation de ces heures sur une année et permettent le report sur l'année suivante, sans possibilité de cumul.

Propositions n°7 et 8 :

Le groupe de travail propose de décompter en temps de travail les heures d'activité syndicale (formations, réunions…), y compris quand celles-ci sont sur des temps de repos, du fait de travail en horaires décalés, travail de nuit…
Par ailleurs, il est envisagé de doubler les temps d'autorisation d'absence pour préparer les réunions et réaliser le compte-rendu des travaux.

La Fédération n'est pas favorable à ces propositions dès lors que la définition du temps de travail effectif est précise et que le mandat syndical doit être distingué d'une période de service. Pour autant, il ne s'agit pas de discriminer les agents exerçant des fonctions syndicales, la FNCDG ayant soutenu la nécessité de renforcer la protection de ces agents.

Proposition n°9 :

Le groupe de travail propose l'adoption de protocoles d'accord locaux sur les droits et les moyens syndicaux et les parcours militants, à partir d'un protocole type élaboré au niveau national.

Au-delà des subventions, les CDG mettent en place, pour 30% d'entre eux, des conventions ou protocoles d'accord qui permettent notamment de compenser l'absence de mise à disposition de locaux.

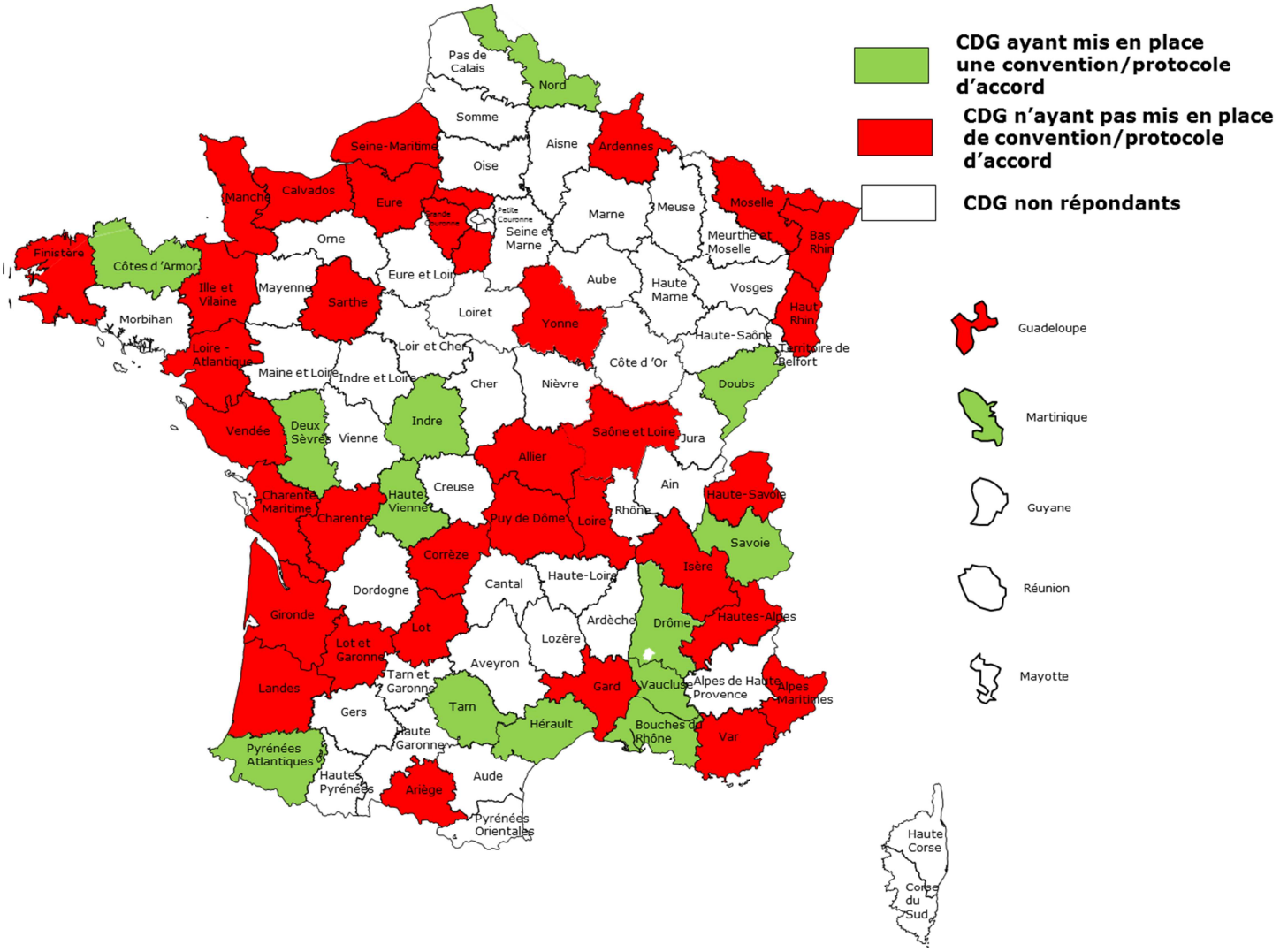
Le contenu de ces accords prévoit :

- **Des moyens matériels supplémentaires (prise en charge des abonnements téléphoniques, internet, affranchissement des courriers, photocopies, renouvellement du matériel informatique)**
- **La mise à disposition de matériel**
- **La prise en charge des fournitures et la livraison des équipements**
- **La prise en charge et l'indemnisation des frais de déplacement pour les représentants du personnel afin de faciliter l'obtention des quorums…**

La Fédération n'est pas totalement favorable à cette proposition, chaque collectivité ou établissement restant libre de conclure un protocole ou non. Toutefois, l'idée d'un modèle peut se révéler intéressante.

Cartographie des CDG qui ont conclu un protocole d'accord

50 CDG répondants



Les Centres de Gestion mettent également en place des actions et outils afin de promouvoir le dialogue social. Ainsi sur les 50 CDG répondants, 84% assurent la formation des membres du CHSCT et 84% participent à la définition de critères communs pour les avancements et promotions internes. Les deux tiers des CDG déclarent également développer des modèles de règlement intérieur du fonctionnement des instances de dialogue social. Enfin près de la moitié des CDG (48%) assurent l'organisation de réunion de travail régulières avec les organisations syndicales.

44% des CDG mettent en œuvre des actions pour améliorer le fonctionnement des instances paritaires. Ces actions peuvent être les suivantes : vote à bulletin secret pour les dossiers sensibles, transmission de toutes les pièces écrites aux représentants du personnel par voie dématérialisée, motivation du vote.

Audition droit syndical
15 novembre 2018

Le bureau du CSFPT a acté dans son plan de travail 2018 la création d'un groupe de travail sur le droit syndical. Sous l'égide de la formation spécialisée n°4 chargée des questions sociales présidée par Daniel LEROY, il recherche les voies d'amélioration et de simplification de l'utilisation du droit syndical.

La Fédération a été auditionnée le 21 juin par le Groupe de travail qui souhaiterait promouvoir différentes modifications législatives et réglementaires dans le but, notamment, de prévoir le remboursement par les CDG du crédit de temps syndicat (autorisations d'absence et décharges d'activité de service) pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Il s'agirait par conséquent d'étendre largement ce remboursement, d'autant plus qu'il est également proposé par ce Groupe de travail de redéfinir à l'article 15 de la loi du 26 janvier 1984 les collectivités et leurs établissements obligatoirement et volontairement affiliés, pour que tous ceux qui emploient moins de 350 fonctionnaires soient obligatoirement affiliés.

Par ailleurs, selon l'une des propositions, le contingent à accorder sous forme de DAS ne serait plus calculé sur la base du barème actuellement en vigueur mais selon le calcul suivant : 1 ETP pour 350 électeurs inscrits sur la liste électorale des comités techniques.

Face à l'opposition du collège employeur concernant cette dernière proposition, les syndicats évoque la réforme suivante :
-1 ETP par tranche de 350 agents jusqu'à 5000 agents
- puis 1 ETP supplémentaire par tranche de 3500 agents au-delà de 5000 agents.

Cette proposition augmenterait encore considérablement les décharges d'activité de service notamment dans les tranches de 2000 à 5000 électeurs dans lesquelles, un certain nombre de CDG et de collectivités se situent.

La Fédération sera auditionnée le 15 novembre par Jean-Claude HAIGRON, membre du collège employeur sur les propositions formulées par le groupe de travail et notamment la mise en œuvre d'une contre-proposition : il s'agirait de maintenir la référence aux tranches d'électeurs plutôt que de se référer au nombre d'agents. La contre-proposition pourrait porter sur les tranches de 2000 à 5000 électeurs sans faire évoluer le barème actuel pour les tranches inférieures ou supérieures.

L'audition du 15 novembre portera sur les différentes strates existantes dans les CDG et les conséquences éventuelles de toute évolution des tranches.

- **<u>Les décharges d'activité de service</u>**

Ce contingent permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement.

Ce contingent est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents (barème fixé à l'article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale).

Ce barème varie entre 100 et 2 500 heures par mois :

- moins de 100 électeurs : nombre d'heures par mois égal au nombre d'électeurs
- 100 à 200 électeurs : 100 heures par mois
- 201 à 400 électeurs : 130 heures par mois
- 401 à 600 électeurs : 170 heures par mois
- 601 à 800 électeurs : 210 heures par mois
- 801 à 1 000 électeurs : 250 heures par mois
- 1 001 à 1 250 électeurs : 300 heures par mois
- 1 251 à 1 500 électeurs : 350 heures par mois
- 1 501 à 1 750 électeurs : 400 heures par mois
- 1 751 à 2 000 électeurs : 450 heures par mois
- 2 001 à 3 000 électeurs : 550 heures par mois
- 3 001 à 4 000 électeurs : 650 heures par mois
- 4 001 à 5 000 électeurs : 1 000 heures par mois
- 5 001 à 10 000 électeurs : 1 500 heures par mois
- 10 001 à 17 000 électeurs : 1 700 heures par mois
- 17 001 à 25 000 électeurs : 1 800 heures par mois
- 25 001 à 50 000 électeurs : 2 000 heures par mois
- au-delà de 50 000 électeurs : 2 500 heures par mois.

Les CDG calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés. Les CDG versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements.

Si un renforcement du dialogue social dans les collectivités est nécessaire, la Fédération est totalement défavorable à ce que ce renforcement passe par une augmentation excessive des heures de crédit syndical.

La FNCDG a toujours demandé une modification à la baisse des heures prévues au barème défini à l'article 19 au regard du poids du remboursement des DAS et des ASA sur les budgets des établissements.

Remplacer le barème par un ETP pour 350 électeurs inscrits sur la liste électorale des comités techniques équivaudrait par exemple dans un CDG gérant 13 000 agents, qui rembourse actuellement l'équivalent d'un peu plus d'1 ETP car soumis au barème de 1700 heures, à rembourser environ 37 ETP.

La FNCDG a mené une enquête courant 2017 sur l'ensemble des missions obligatoires et facultatives exercées par les CDG et sur leurs moyens humains et financiers.

Il ressort de cette enquête que près de la moitié des Centres de Gestion sont soumis à un crédit de 1500 heures.

Sur les 50 CDG ayant répondu :

- 4 sont soumis au crédit de 650 heures
- 6 sont soumis au crédit de 1000 heures
- 21 sont soumis au crédit de 1500 heures
- 15 sont soumis au crédit de 1700 heures
- 3 sont soumis au crédit de 1800 heures
- 1 est soumis au crédit de 2000 heures

Le volume horaire remboursé au titre des décharges d'activité de service a considérablement augmenté depuis 2008. En effet, il passe d'un volume moyen par CDG de 9 922 heures en 2008, de 11 501 heures en 2011 à un volume moyen de 12 447 heures en 2016.

Si ce volume de DAS remboursées est en stagnation pour 30% des CDG, il a progressé dans 35% des établissements.

Le montant moyen par Centre de Gestion de dépenses liées au remboursement des DAS était de 248 882 euros en 2013, il est de 277 538 euros en 2016. Pour rappel, ce montant moyen par CDG était de 189 091 euros en 2008 et de 238 712 euros en 2011. On constate donc une très forte progression des charges supportées par les CDG ces 10 dernières années, notamment liée à la modification du barème par le décret du 24 décembre 2014.

La proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion augmente pour atteindre 17,72% en 2016. Cette part a beaucoup progressé depuis 2008. En effet, cette proportion était de 12,57% en 2008 et de 15,96% en 2011.

On constate de fortes disparités entre Centres. La proportion peut être supérieure à 35% pour certains Centres.

Il est important de rappeler que parallèlement, le champ des missions obligatoires a évolué depuis 2012, les CDG exerçant une dizaine de nouvelles compétences sans déplafonnement du taux de cotisation obligatoire fixé à 0,8%.

Total des dépenses relatives aux DAS depuis 2013

42 CDG répondants

Charges supportées en euros par le CDG au titre des DAS				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	248 882	238 407	269 604	277 538
Minimum	44 467	56 360	73 411	49 591
Maximum	636 000	698 000	708 000	685 000

Le volume moyen remboursé au titre des ASA se maintient entre 2013 et 2016 et se situe dans un volume horaire situé entre 1161 heures en 2013 et 1233 heures en 2016. Ce volume varie d'un CDG à l'autre et peut atteindre plus de 7000 heures. Cependant, si on note une stagnation relative du volume horaire, celui-ci a plus que doublé en 10 ans.

Si le volume horaire moyen remboursé au titre des ASA à tendance à se stabiliser ces dernières années, on remarque une nette évolution du montant des dépenses supportées par les Centres de Gestion au titre des ASA.
En effet, on passe d'un montant moyen de 20 044 euros en 2013 à un montant moyen de 27 327 euros en 2016. Pour rappel, le montant moyen des charges supportées par les CDG en 2008 était de 8330 euros. Par conséquent, on constate que le montant pris en charge a plus que triplé en 10 ans.

Moins de la moitié des Centres de Gestion sont informés par les collectivités concernées de la nature des heures remboursées (43,90%).

Les informations généralement transmises sont :

- La copie des convocations qui sont jointes aux demandes de remboursement
- Les dates et horaires des convocations, le nombre d'heures
- La nature de la demande, l'objet de l'absence (réunions d'information syndicales, réunions avec des employeurs).
- Le formulaire d'ASA

La proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion est plutôt stable et atteint 1,24% en 2016.
On constate encore de fortes disparités entre Centres avec par exemple en 2014, un minimum de 0,03% et un maximum de 6,41%.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'INTERIEUR

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale

Bureau des statuts et de la réglementation
des personnels territoriaux (FP2)

Affaire suivie par : Laurent Guérineau
Tél : 01 40 07 27 38
Courriel : laurent.guerineau1@interieur.gouv.fr

25 SEP. 2018

N° 18-030718-D

Monsieur le Président,

Par courrier du 13 juillet 2018, vous avez bien voulu me transmettre la note relative à la simplification et à l'amélioration du droit syndical élaborée sous l'égide de la formation spécialisée n° 4 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et qui a été examinée lors de sa réunion du 4 juillet dernier.

Cette note se décompose en deux parties : un projet de protocole d'accord cadre qu'il est proposé de diffuser pour qu'il serve de base à la négociation entre les employeurs et les organisations syndicales à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018, et une série de propositions de modifications des dispositions législatives ou réglementaires relatives au droit syndical.

Comme je l'ai indiqué aux membres du CSFPT lors de la séance du 4 juillet dernier, l'élaboration par les membres du groupe de travail d'un document cadre à l'attention des collectivités me paraît être une démarche intéressante. Le dialogue social est en effet au cœur de la mise en œuvre des dispositions du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, qu'il s'agisse de la négociation de conditions plus avantageuses que celles qu'il prévoit, ainsi que son article 2 l'autorise, ou de la définition des moyens techniques ou matériels qui doivent être mis à disposition des organisations syndicales.

Toutefois, une telle initiative doit nécessairement s'inscrire dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les marges de souplesse ou de négociation offertes par le décret du 3 avril 1985 ne peuvent conduire à s'affranchir du cadre normatif existant. Les propositions de modifications législatives et réglementaires qui figurent dans la note et qui accompagnent le projet de protocole témoignent du reste de cette préoccupation pour les auteurs de ce projet.

Monsieur Philippe LAURENT
Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
Ministère de l'intérieur
Place Beauvau
75800 Paris cedex

Aussi, ainsi que je m'y étais engagé et après analyse de ces documents, vous trouverez ci-après trois tableaux qui récapitulent :

1. les propositions du projet de protocole qui peuvent d'ores et déjà être soumises à la négociation car l'état du droit existant en prévoit la possibilité, notamment au titre de la possibilité offerte par l'article 2 du décret du 3 avril 1985 de conclure des conditions plus avantageuses que celles qui résultent de son application ;

2. les propositions du projet de protocole qui ne peuvent pas être soumises à la négociation car nécessitant au préalable des modifications législatives ou réglementaires;

3. les propositions figurant dans la seconde partie de la note réparties selon le niveau de norme législative ou réglementaire dont elles relèvent.

Mes services restent à votre disposition pour toute précision à ce sujet.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée et très cordiale -

Le directeur général
des collectivités locales

Bruno DELSOL

DGCL/SDELFPT/FP2

24/09/2018

Note du CSFPT relative à la simplification et l'amélioration du droit syndical
Projet de protocole proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales

Propositions pouvant d'ores et déjà être ouvertes à la négociation

Propositions *(p.5 de la note)* *Pour des facilités de lecture, les propositions ont été numérotées dans l'ordre de présentation et il est rappelé l'article du projet de protocole concerné*	**Etat du droit existant**	**Analyse au regard du droit en vigueur**
Propositions n° 1 et 2 **(article 1 du projet de protocole)** Lorsque la collectivité n'équipe pas entièrement le local qu'elle fournit, la subvention qu'elle doit alors verser aux organisations syndicales est répartie avec une part fixe et une part variable selon leurs résultats électoraux et réévaluée chaque année. De même en cas de subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux.	**Article 4 du décret du 3 avril 1985 :** « Les locaux ainsi mis à disposition comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale. En cas d'impossibilité de mettre des locaux équipés à la disposition des organisations syndicales représentatives, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux leur est versée par la collectivité ou l'établissement concerné ».	Dans le silence du décret du 3 avril 1985 sur les modalités de répartition de la subvention de fonctionnement entre les OS pour l'équipement des locaux, rien de s'oppose à ce que l'autorité territoriale et les OS représentatives engagent des négociations à ce sujet, à condition qu'aucune OS ne soit privée des moyens nécessaires à l'exercice de ses activités.

Proposition n° 3 **(article 2 du projet de protocole)** La collectivité / l'établissement met à disposition des militants syndicaux et des représentants du personnel les mêmes moyens de fonctionnement qu'aux autres agents et, à défaut, verse aux organisations syndicales une subvention de fonctionnement répartie avec part variable et une part fixe selon leurs résultats électoraux et réévaluée chaque année.	**La circulaire du 20 janvier 2016** prévoit que les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement prend éventuellement en charge, en fonction de ses possibilités budgétaires, le coût des communications, sont définies par l'autorité territoriale après concertation avec les organisations syndicales concernées. De même, la concertation doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations peuvent avoir accès aux moyens de reprographie de la collectivité ou de l'établissement, ou obtenir son concours matériel pour l'acheminement de leur correspondance. De plus, une subvention de fonctionnement peut être attribuée aux OS représentatives dans les conditions fixées par les articles L2251-3-1 (communes), L3231-3-1 (départements) et L4253-5 (régions) et R2251-2, R3231 et R4253-4 du CGCT.	L'autorité territoriale détermine les moyens de fonctionnement mis à disposition des organisations syndicales en concertation avec celles-ci. Les collectivités ayant en outre la faculté d'attribuer des subventions de fonctionnement aux OS représentatives, il n'y a pas d'obstacle à engager des négociations à ce sujet.
Proposition n° 4 **(article 2 du projet de protocole)** Une subvention exceptionnelle est allouée l'année suivant les élections pour que les organisations syndicales représentatives débutent le mandat dans de bonnes conditions matérielles.	Une subvention de fonctionnement peut être attribuée aux OS représentatives dans les conditions fixées par les articles L2251-3-1, L3231-3-1 et L4253-5 et R2251-2, R3231 et R4253-4 du CGCT.	Les collectivités ayant la faculté d'attribuer des subventions de fonctionnement aux OS représentatives, il est possible d'engager des négociations à ce sujet.

Proposition n° 5 **(article 3 du projet de protocole)** La collectivité / l'établissement prend sa part pour informer les agents de la tenue de permanences syndicales…..	Le décret du 3 avril 1985 prévoit plusieurs dispositions pour diffuser l'information syndicale (notamment articles 9 et 10).	Les collectivités peuvent, si elles le souhaitent, mobiliser des moyens pour informer les agents des permanences syndicales
Proposition n° 6 **(article 4 du projet de protocole)** La collectivité / l'établissement donne aux organisations syndicales divers moyens d'information et de communication.	Le décret du 3 avril 1985 prévoit des dispositions sur les conditions de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (article 4-1).	Les collectivités peuvent, si elles le souhaitent, mobiliser des moyens pour donner des moyens d'information et de communication aux organisations syndicales, dans le respect des dispositions réglementaires existantes.
Proposition n° 10 **(article 7 du projet de protocole)** La durée de l'autorisation d'absence pour siéger en instance représentative (article 18 du décret n°85-397) est du triple de la durée de la réunion.	**Article 18 du décret du 3 avril 1985** : « La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. »	Au titre de l'article 2 du décret du 3 avril 1985 et de la mise en œuvre de conditions plus avantageuses que celles qui résultent de son application, l'autorité territoriale peut accorder une durée supplémentaire aux représentants syndicaux membres des instances consultatives pour leur préparation et leur compte rendu.
Proposition n° 12 **(articles 8 et 9 du projet de protocole)** Le protocole d'accord donne lieu à une réunion annuelle de suivi, il est revu tous les 4 ans.		

L'annexe n° 2 du projet de protocole propose de rendre obligatoire l'attribution de locaux distincts aux organisations syndicales représentatives dans les collectivités dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 agents et inférieur à 500 quand il aura été précisé que le local commun affecté ne peut pas accueillir plus de cinq personnes, ce qui correspond à un groupe de travail homogène.	**Article 3 du décret du 3 avril 1985** : « Lorsque les effectifs … sont égaux ou supérieurs à 50 agents, l'autorité territoriale doit mettre un local commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales représentatives ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement. Dans toute la mesure du possible, l'autorité territoriale met un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations. Lorsque les effectifs du personnel de la collectivité ou de l'établissement sont supérieurs à 500 agents, l'octroi de locaux distincts est de droit pour chacune de ces organisations syndicales. »	Au titre de l'article 2 du décret du 3 avril 1985 et de la mise en œuvre de conditions plus avantageuses que celles qui résultent de son application, l'autorité territoriale peut attribuer un local distinct à chaque OS représentative, sans condition de seuil d'effectifs, si les conditions matérielles le lui permettent.
L'annexe n° 2 du projet de protocole propose de déterminer la surface minimale des locaux mis à disposition des organisations syndicales par référence aux dispositions du code du travail et à la circulaire n°95-07 du 14 avril 1995 relative aux lieux de travail. Le projet de protocole évalue de 10 à 15 m^2 par personne avec un minimum de 11 m^2 par personne dans un bureau collectif (jusqu'à 15 m^2 par personne) cette surface minimale.	Pas de disposition applicable sur ce sujet	Si les conditions matérielles le permettent, rien ne s'oppose à ce que l'autorité territoriale s'engage sur la surface minimale des locaux des organisations syndicales qu'elle souhaite accorder.

L'annexe n° 3 du projet de protocole prévoit que les organisations syndicales des salariés de tout statut ayant des représentants au sein du comité technique ont qualité pour participer, au niveau de leur collectivité employeur, à des négociations relatives notamment à l'évolution des compléments de rémunération statutaires dont l'application et le montant relèvent du pouvoir de décision de la collectivité.	**Article 33 de la loi du 26 janvier 1984 :** « Les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives [...] : 4° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ».	Les organisations syndicales siégeant aux comités techniques en application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 sont consultées pour avis dans ce cadre sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire.

DGCL/SDELFPT/FP2

24/09/2018

Note du CSFPT relative à la simplification et l'amélioration du droit syndical
Projet de protocole proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales

Propositions ne pouvant être ouvertes à la concertation
car nécessitant au préalable des modifications législatives ou réglementaires

Propositions *(p.5 de la note)* *Pour des facilités de lecture, les propositions ont été numérotées dans l'ordre de présentation et il est rappelé l'article du projet de protocole concerné*	**Etat du droit**	**Analyse au regard du droit en vigueur**
Proposition n° 5 **(article 3 du projet de protocole)** La collectivité / l'établissement…. permet à ces derniers [les agents] de s'y rendre [aux permanences syndicales] au moyen « d'autorisations d'absence pour consultation syndicale »	**La loi** détermine les principes fondamentaux du droit syndical. En outre, **l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984** fixe une liste limitative d'autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents, ces dispositions impactant leur temps de travail.	La création d'une autorisation spéciale d'absence pour « consultation syndicale » destinée aux agents concerne l'exercice du droit syndical et le temps de travail des agents, et nécessite en conséquence une disposition législative.

Proposition n° 7 **(article 5 du projet de protocole)** Les deux contingents du crédit de temps syndical, autorisations d'absence des articles 14 et 17 du décret n°85-397 et décharges d'activité de service, sont additionnés et utilisés selon les modalités applicables à ces dernières.	**Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984** : « Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives. Celui-ci comprend deux contingents : 1° Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59 [...]. 2° Un contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement [...]. »	La loi du 26 janvier 1984 prévoit que les deux contingents du crédit de temps syndical sont séparés. Leur fusion et leur utilisation selon les modalités applicables aux décharges d'activité de service nécessite donc une modification de la loi du 26 janvier 1984.
Proposition n° 8 **(articles 5 et 7 du projet de protocole)** La journée de travail syndical se substitue à la journée de service pour respecter les amplitudes maximales de travail et minimales de repos, notamment pour les agents travaillant de nuit ou en horaires atypiques. Si l'agent devait être en repos, celui-ci est reporté.	**Dans un arrêt n°362892 du 23 juillet 2014**, le Conseil d'Etat a jugé que « les dispositions du décret du 3 avril 1985 [...] ne prescrivent ni n'impliquent qu'un agent de la fonction publique territoriale participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service ait à solliciter une autorisation d'absence ; que, dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail ».	En application de la jurisprudence du Conseil d'Etat, les activités syndicales soumises à autorisation d'absence et exercées en dehors du temps de travail ne peuvent générer une compensation en temps de travail. La modification des règles en la matière relatives au droit syndical et au temps de travail supposerait des évolutions législatives et règlementaires.

Proposition n° 9 **(article 5 du projet de protocole)** La collectivité / l'établissement s'engage à étudier favorablement les demandes de mutualisation du droit syndical avec une autre collectivité / établissement.	**I bis de l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984** : « Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »	Le I bis de l'article 100-1 ne prévoit pas de possibilité de mutualisation du crédit de temps syndical entre deux collectivités, qu'elles soient affiliées ou non au centre de gestion. L'extension du dispositif à ces cas de figure, avec l'obligation de remboursement qui en résulterait, nécessite une modification de la loi.

Proposition n° 11 **(article 7 du projet de protocole)** La collectivité / établissement rembourse aussi les frais de déplacement et de repas des représentants suppléants.	**Article 29 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics :** « Les membres des comités techniques et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par décret n° 66-619 du 10 août 1966 modifié, décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991. » L'article 53 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 opère, pour les CHSCT, un renvoi aux règles de fonctionnement applicables aux CT.	Seuls les frais exposés par les personnes convoquées (titulaires, suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire, et experts) sont pris en charge par l'administration. Le remboursement des frais de déplacement et de repas des représentants suppléants participant aux réunions des instances consultatives lorsque le titulaire est présent nécessiterait une modification de l'article 29 du décret du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques (CE, 13 oct. 1995 n°108595).

Propositions concernant plus particulièrement les centres de gestion		
Proposition n°1 **(article 6 du projet de protocole)** Les centres de gestion calculent et gèrent le droit syndical pour toutes les collectivités affiliées, que ce soit à titre obligatoire ou volontaire.	**Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984** : « 1° […] Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce contingent d'autorisations d'absence est calculé par les centres de gestion. Ceux-ci versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations aux collectivités et établissements précités dont certains agents ont été désignés par les organisations syndicales pour bénéficier desdites autorisations d'absence ; 2° […] Les centres de gestion calculent ce contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés et leur versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements. »	Le calcul des DAS pour toutes les collectivités affiliées (et pas seulement pour les collectivités obligatoirement affiliées) nécessiterait une modification de la loi du 26 janvier 1984.

Proposition n°2 **(article 7 du projet de protocole)** Les absences des représentants du personnel pour siéger en CT et CHSCT donnent lieu à remplacement des agents ou à indemnisation des collectivités / établissements concernés par ces absences.	**Article 22 de la loi du 26 janvier 1984 :** « Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice des missions obligatoires énumérées aux articles 23 et 100 sont financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés. » **Article 25 de la loi du 26 janvier 1984 :** « Les centres de gestion [...] peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet. » **Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984** : « 1° Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59. Il est calculé proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale au comité technique compétent. Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce contingent d'autorisations d'absence est calculé par les centres	Les dispositions prévues par l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 ne visent pas en principe les remplacements ponctuels pour la durée d'une réunion. Il s'agit généralement de remplacer des agents en congé (CAA de Bordeaux, n° 05BX00458 du 5 novembre 2007) ou sur des durées relativement longues (CAA de Bordeaux, n° 09BX01988 du 8 juin 2010). De plus, la désignation et le remplacement des représentants du personnel membres d'instances consultatives relèvent d'un régime spécifique prévu par le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ne peuvent participer aux réunions des CT ou CHSCT que les représentants du personnel titulaires ou suppléants élus conformément aux dispositions prévues par ce décret. Les centres de gestion assurent par ailleurs une mission de remboursement du crédit de temps syndical pour les collectivités obligatoirement affiliées moyennant cotisation de ces collectivités en application de l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984. L'instauration d'un dispositif d'indemnisation des collectivités en cas d'impossibilité de procéder au remplacement des représentants du personnel absents lors de la réunion d'une instance consultative nécessiterait une modification des missions des centres de gestion et la création de ressources nouvelles, impliquant une modification de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984.

DGCL/SDELFPT/FP2

24/09/2018

Note du CSFPT relative à la simplification et l'amélioration du droit syndical

Propositions de modifications législatives ou réglementaires

Propositions *(p.25 de la note)* Après analyse, la répartition des propositions figurant en page 25 entre le niveau législatif et le niveau règlementaire a pu être modifiée	**Etat du droit**	**Analyse au regard du droit en vigueur**
Modifications législatives		
Proposition n°1 Modifier les appellations des autorisations d'absence et des décharges d'activité de service pour donner une vision positive de l'activité syndicale	**Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 :** « Le crédit de temps syndical [...] comprend deux contingents : 1° Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59 [...]. 2° Un contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement. »	Le changement d'appellation des deux contingents nécessiterait une modification de la loi. Il est en outre à noter que ces appellations sont communes aux trois fonctions publiques.

Proposition n°2 Redéfinir l'affiliation obligatoire aux centres de gestion pour qu'elle concerne tous les établissements publics des collectivités territoriales de moins de trois cent cinquante fonctionnaires, y compris ceux dont les départements et régions sont membres	**Article 15 de la loi du 26 janvier 1984** : « Les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics qui s'affilient volontairement à un centre de gestion ne peuvent remettre en cause cette option qu'après un délai de six ans. » **Article 2 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion :** « Sont affiliés au centre départemental de gestion : 1° A titre obligatoire : a) Les communes qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet ; b) Les communes qui, n'employant aucun fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps complet, emploient au moins un fonctionnaire à temps non complet ; c) Les communes qui n'emploient que des agents non titulaires ; d) Les établissements publics administratifs communaux et intercommunaux qui ont leur siège dans le département et qui répondent aux conditions définies aux a, b et c ci-dessus. »	Les départements, les régions et leurs établissements publics sont affiliés à titre volontaire aux centres de gestion. L'extension du champ territorial de l'affiliation obligatoire à leurs établissements publics nécessiterait une modification de la loi.

Proposition n°3 Permettre que le contingent d'autorisations d'absence compris dans le crédit de temps syndical puisse être utilisé comme le contingent de décharges d'activité de service	**Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 :** « 1° Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au 1° de l'article 59 ; 2° Un contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement. »	L'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 fixe les conditions d'utilisation des deux contingents du crédit de temps syndical. Leur utilisation selon les modalités applicables aux décharges d'activité de service nécessiterait donc une modification de la loi.
Proposition n°4 *Prévoir que les centres de gestion calculent les décharges d'activité de service et en remboursent le coût à toutes les collectivités et établissements obligatoirement ou volontairement affiliés, si le barème est revu*	**Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 :** « Les centres de gestion calculent le contingent de décharges d'activité de service pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés et leur versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service concernant l'ensemble des agents de ces collectivités et établissements. »	L'extension du périmètre de calcul et de remboursement des DAS par les centres de gestion aux collectivités volontairement affiliées nécessiterait une modification de la loi.

Proposition n°5 Rendre possible la mutualisation de crédits de temps syndical entre plusieurs collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion	**I bis de l'article 100-1 la loi du 26 janvier 1984 :** « Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »	L'élargissement du dispositif de mutualisation aux collectivités non affiliées, entre elles, nécessite une modification de la loi. En outre, cette mesure nécessiterait la mise en place d'un mécanisme de remboursement des collectivités entre elles des droits syndicaux utilisés par des agents relevant d'une collectivité au titre des droits générés par ceux d'une autre, relevant également du niveau législatif.

Proposition n°6 (initialement présentée comme une modification réglementaire) Elargir le bénéfice des autorisations d'absence du crédit de temps syndical à tout agent d'une collectivité ou établissement affilié obligatoire et volontaire au centre de gestion	**Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 :** « Pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, ce contingent d'autorisations d'absence est calculé par les centres de gestion. Ceux-ci versent les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations aux collectivités et établissements précités dont certains agents ont été désignés par les organisations syndicales pour bénéficier desdites autorisations d'absence ; » **Article 14 du décret du 3 avril 1985 :** « Les agents bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné ou, en cas d'application du deuxième alinéa, dans les collectivités et établissements mentionnés à ce même alinéa. »	Le I bis de l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la mutualisation du crédit de temps syndical prévoit la possibilité de faire bénéficier les agents des collectivités affiliées à titre volontaire des autorisations d'absence attribuées aux OS représentatives dans le périmètre des collectivités obligatoirement affiliées. Seuls les agents des collectivités, qu'elles soient affiliées à titre obligatoire ou volontaire, situées dans le périmètre de calcul du contingent concerné peuvent bénéficier des autorisations d'absence. L'élargissement du champ des bénéficiaires aux agents situés en dehors du périmètre de calcul nécessiterait une modification de la loi. Cette proposition relève également du niveau législatif par le biais du mécanisme de remboursement des charges salariales afférentes à ces autorisations prévu à l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 (les CDG ne remboursant que les collectivités obligatoirement affiliées).
Proposition n°7 (initialement présentée comme une modification réglementaire) *Adopter un barème de décharges d'activité de service proportionnel aux effectifs pris en compte*	**Article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 :** Le barème de DAS « est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents. »	Le caractère dégressif du barème des DAS est prévu par l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984. L'instauration d'un barème proportionnel aux effectifs nécessiterait donc une modification de la loi.

Modifications réglementaires		
Proposition n°1 Pouvoir annualiser les heures d'information syndicale, élargir leur nombre maximal à seize (16) par agent et par an pour qu'elles puissent aussi servir aux agents pour aller rencontrer l'organisation syndicale de leur choix	**Article 6 du décret du 3 avril 1985 :** « Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 3 sont en outre autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service. Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre. Leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris. »	Les modalités de gestion des heures d'information syndicale ainsi que leur volume sont fixés par décret. Il est à noter que ces dispositions sont communes aux trois fonctions publiques (durée maximale de 12 heures par an et par agent).
Proposition n°2 Décompter l'utilisation d'un crédit de temps syndical comme du temps de travail dans tous les cas, y compris pour les agents à temps partiel ou non complet, travaillant de nuit ou avec horaires atypiques, ce qui peut conduire à décaler des temps de repos	**Arrêt du Conseil d'Etat n° 362892 du 23 juillet 2014 :** « Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article (...) " ; que ni ces dispositions, ni celles du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale pris pour leur application ne prescrivent ni n'impliquent qu'un agent de la fonction publique territoriale participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service ait à solliciter une autorisation d'absence ; que, dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail ».	Assimiler l'exercice d'une activité syndicale pendant un jour de congé à du temps de travail récupérable nécessiterait une modification réglementaire. En outre, ces dispositions sont communes aux trois fonctions publiques.

Proposition n°3 Revoir la répartition des décharges d'activité de service entre organisations syndicales en fonction du nombre de sièges, lorsque ce calcul est effectué à partir de leurs résultats électoraux dans plusieurs comités techniques (cas des décharges d'activité de service calculés par les centres de gestion)	**Article 13 du décret du 3 avril 1985** prévoit que le contingent de DAS est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité appréciée de la manière suivante : « 1° La moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ; 2° L'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues. »	Modifier les conditions de prise en compte du critère de la représentativité utilisé pour le calcul et la répartition des droits syndicaux nécessite une modification réglementaire. En outre, ces dispositions sont communes aux trois fonctions publiques même s'il existe une particularité dans la FPT avec le calcul des droits syndicaux au sein des CDG.
Proposition n°4 Prévoir la possibilité de reporter les crédits de temps syndical d'une année sur l'autre	**Article 12 du décret du 3 avril 1985 :** « A la suite de chaque renouvellement général des comités techniques, la collectivité territoriale, l'établissement public ou le centre de gestion attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité. Le montant de ce crédit de temps est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes [...]. »	La définition des modalités de gestion (annualisation, report,...) du crédit de temps syndical relève du niveau réglementaire.

Proposition n°5 *Augmenter la durée d'autorisation d'absence pour siéger en instance à trois (3) fois le temps de la réunion*	**Article 18 du décret du 3 avril 1985 :** « La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. »	L'augmentation de la durée de l'autorisation d'absence accordée aux représentants syndicaux pour participer à la réunion d'une instance consultative et la préparer relève du niveau réglementaire. En outre, ces dispositions sont communes aux trois fonctions publiques.
Proposition n°6 Rendre possible les mises à disposition de représentants syndicaux par tranche de 20% d'un temps plein	**Article 100 de la loi du 26 janvier 1984 :** « Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales représentatives. Ces collectivités et établissements sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement. » **Article 27 du décret du 3 avril 1985 :** « Leur mise à disposition ne peut être inférieure au mi-temps. »	La définition des modalités de gestion des MAD de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 relève du niveau réglementaire.

Proposition n°7 Actualiser la somme perçue par les organisations syndicales pour les mises à disposition non prononcées	**Article 100 de la loi du 26 janvier 1984 :** « Lorsqu'une organisation syndicale peut prétendre à la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires en vertu du deuxième alinéa et que cette mise à disposition n'est pas prononcée, l'organisation syndicale en cause perçoit une somme égale au coût de la rémunération nette d'un nombre d'agents correspondant à celui des mises à disposition non prononcées. La charge financière correspondante est prélevée sur la dotation particulière mentionnée au deuxième alinéa. » **Article 28 du décret du 3 avril 1985 :** « Pour l'application du troisième alinéa de l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le coût de la rémunération nette d'un agent correspondant à celui d'une mise à disposition non prononcée est déterminé par rapport au traitement mensuel d'un fonctionnaire classé à l'indice médian du grade initial du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, exerçant ses fonctions à Paris et percevant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés au taux moyen fixé pour la 3e catégorie. Pour le calcul de ce montant, il est tenu compte de la valeur du point d'indice au 1er janvier de l'année du versement de la compensation. »	Le changement du traitement de référence pris en compte pour le calcul du coût de la rémunération nette d'un agent correspondant à celui d'une mise à disposition non prononcée relève du niveau réglementaire.

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
Entre : **La Collectivité / l'Établissement public / le centre de gestion _____,** **représenté par _____, Président·e / Maire,** **agissant ès qualité en vertu de la délibération n°_____ en date du _____,** désigné ci-après « la Collectivité / l'Établissement » **Et les organisations syndicales représentatives ci-dessous énumérées :** • • • *(dénomination du syndicat et de son·sa représentant·e)* **<u>Références :</u>** Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, articles 8 à 10 Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 Décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 Circulaire ministérielle du 20 janvier 2016 **<u>Préambule</u>** Le présent protocole a pour objectif d'adapter la réglementation en vigueur au contexte local. Dans le cadre de la négociation avec les organisations syndicales, __ réunions ont été initiées par la Collectivité / l'Établissement afin d'aboutir à un document qui a recueilli un accord unanime / majoritaire des organisations syndicales présentes. Conformément à la réglementation, le présent protocole prévoit : • les moyens matériels et financiers de fonctionnement (locaux et équipements), • les modalités d'attribution des décharges d'activité de service et autorisations d'absence syndicales, • les modalités de leur remboursement aux collectivités.	*Rayer les mentions inutiles : ce protocole cadre, proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales représentatives, a vocation à servir à tout type de collectivité et d'établissement public, notamment les centres de gestion.* *Rayer la mention inutile* *Spécifique aux centres de gestion*

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
Champ d'application Le présent protocole vaut pour l'ensemble des collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés au centre de gestion ainsi que pour les collectivités et établissements publics non obligatoirement affiliés participant au dispositif de mutualisation du crédit de temps syndical prévu par le I bis de l'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984.	*Spécifique aux centres de gestion*
ARTICLE 1 : LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS **Au regard de la réglementation en vigueur :** Sont concernées, les organisations représentées au Comité Technique de la Collectivité / l'Établissement ou au Conseil Supérieur de la FPT, à savoir : _____ *(les nommer)*	
En cas d'attribution de locaux La Collectivité / l'Établissement met ___ bureaux à la disposition des organisations syndicales : cf. plan joint en annexe I. Elle les assure comme locaux habilités à recevoir du public et répondant aux normes d'accessibilité. L'occupation de ces bureaux et des locaux communs fait l'objet d'une convention entre l'employeur et les organisations syndicales concernées.	*Les locaux attribués aux organisations syndicales doivent autant que possible être aux normes d'établissements recevant du public, répondre aux normes d'accessibilité, et être assurés comme tels.* *La convention précisera les horaires d'accès aux locaux qui doivent être aussi larges que possible.*
- ***Dans le cas où tout l'équipement du local est fourni par la Collectivité/ l'Établissement*** Ces bureaux sont équipés de mobilier de bureau (inventaire en annexe II) et d'un poste téléphonique. Les matériels et logiciels informatiques fournis sont compatibles avec ceux utilisés par la Collectivité / l'Établissement pour bénéficier de la même maintenance. La confidentialité des données des organisations syndicales est garantie.	

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
- ***Dans le cas où tout ou partie de l'équipement du local n'est pas fourni par la Collectivité/ l'Établissement*** La Collectivité / l'Établissement accorde une subvention financière annuelle pour compléter l'équipement du local et en assurer la maintenance. **Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée** ➢ ***Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ €*** *Cette subvention fait l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de l'indice du coût de la vie.* **Modalités de répartition issues de la négociation** *Le montant de cette compensation financière annuelle sera réparti comme suit :* ➢ *___ % de cette somme, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées.* ➢ *les ___ % restants, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique.* ***<u>En cas de subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux</u>*** En l'absence de mise à disposition de locaux, la Collectivité / l'Établissement accorde en compensation une subvention financière annuelle, qui intègre les frais d'assurance. **Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée** ➢ ***Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ €*** *Cette subvention fait l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de la valeur moyenne de référence des loyers en prenant pour référence l'indice du 3ème trimestre de chaque année (art. 35 de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 - art. 9 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 - décret n° 2005-1615 du 22 décembre 2005).* **Modalités de répartition issues de la négociation** *Le montant de cette compensation financière annuelle sera réparti comme suit :* ➢ *___ % de cette somme, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées.* ➢ *les ___ % restants, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique.*	*Quelle que soit la répartition, elle doit permettre à chaque organisation syndicale représentative de pouvoir disposer d'un local assuré et équipé d'au moins 15 m². Cf. annexe 2* .

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
ARTICLE 2 : MOYENS DE FONCTIONNEMENT *En outre, la Collectivité / l'Établissement assure aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement par :* *- la mise à disposition de ressources d'une part,* *- l'attribution d'une subvention de fonctionnement d'autre part.* **Moyens communs mis à disposition :** - *l'abonnement et les frais de consommation téléphoniques,* - *l'abonnement Internet,* - *les frais d'affranchissement du courrier,* - *les frais de reprographie,* - *les frais d'abonnement à des revues ou collections sur le statut de la fonction publique territoriale,* - *l'accès au parc des véhicules de service,* - *le remboursement des frais kilométriques,* - *d'une manière générale, tout bien ou service mis à disposition des services de la Collectivité / l'Établissement.* **Montant et actualisation de l'enveloppe consacrée** *Pour les moyens de fonctionnement qu'elle ne peut mettre à disposition, la Collectivité / l'établissement attribue aux organisations syndicales une subvention de fonctionnement :* ➢ ***Montant de l'enveloppe pour 2019 : _____ €*** *Cette subvention fait l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction de l'indice du coût de la vie.* **Modalités de répartition issues de la négociation** *Le montant global de cette subvention annuelle est réparti comme suit :* ➢ *___ % de cette somme, constituant la part variable, répartis proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections au Comité Technique.* ➢ *les ___ % restants, constituant la part fixe, répartis à parts égales entre les différentes organisations syndicales concernées.* *Si la totalité de la somme n'est pas entièrement utilisée au cours d'une année, elle pourra, après accord entre les signataires, être reportée sur l'année suivante.* **Majoration exceptionnelle « renouvellement des instances »** *Un montant de _____ € sera alloué à chaque organisation syndicale représentative l'année suivant le renouvellement des instances.*	*Les représentant·es du personnel font partie intégrante de la Collectivité / l'Établissement : ils et elles doivent bénéficier des mêmes facilités que tout autre agent dans la mise à disposition des ressources.*

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
ARTICLE 3 : PERMANENCES *Les organisations syndicales pourront tenir des permanences dont elles choisiront les dates et horaires. Elles en fourniront le calendrier annuel, révisable mensuellement, à la Collectivité / l'Établissement pour qu'une information sur ces permanences figure sur le site Intranet de la Collectivité / l'Établissement et facilite l'accès des agents territoriaux qui lui sont rattachés aux organisations syndicales.* **ARTICLE 4 : SUPPORTS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION** La Collectivité / l'Établissement mettra à disposition des panneaux d'affichage sécurisés sur chaque site de travail. ***La Collectivité / l'Établissement :*** • *attribuera à chaque organisation syndicale une adresse courriel et une page sur son site Intranet dans le respect de la confidentialité ;* • *communiquera par mail la lettre d'information du centre de gestion diffusée hebdomadairement aux collectivités affiliées intégrant la bourse de l'emploi et d'autres circulaires ;* • *adressera aux organisations syndicales sur leur demande des textes réglementaires ou jurisprudentiels contenus dans sa base documentaire ;* • *fournira des fichiers par mail, pour la réalisation de jeux d'étiquettes ;* • *fournira par mail des fichiers établissant les listes d'agents relevant de la Collectivité / l'Établissement (nom, prénom, adresse administrative) de manière ponctuelle et à la demande des organisations syndicales afin de répondre au mieux à leurs attentes.* *Ces données et documents seront communiqués dans un délai raisonnable.* *Par ailleurs, dans le cadre de la maîtrise des coûts de fonctionnement des différentes instances consultatives, une étude sera engagée dans le cadre de la transmission par voie dématérialisée des différents documents relatifs au fonctionnement desdites instances. Si un accord de principe est prononcé en faveur de la dématérialisation des supports, la Collectivité / l'Établissement s'engage à maintenir la transmission aux organisations syndicales par voie papier d'un exemplaire de l'ensemble des dossiers examinés par ces instances.*	*Les panneaux doivent être vitrés ou grillagés et munis de serrures.* *Préciser le nombre de panneaux par site.* *Dans le cadre de l'article 4-1 du décret n°85-397 et du II. B. de la circulaire du 20 janvier 2016* *Spécifique aux centres de gestion* *En vertu du règlement général sur la protection des données (RGPD), la Collectivité / l'Établissement veillera à recueillir le consentement des agents.*

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
ARTICLE 5 : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL À la suite de chaque renouvellement général des Comités Techniques, la Collectivité / l'Établissement attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité. Le montant de ce crédit est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf en cas de modification du périmètre du Comité Technique : • Soit par la mise en place d'un nouveau Comité Technique • Soit au constat d'une variation des effectifs de plus de 20%. Le crédit de temps syndical comprend deux contingents : 1) Un contingent de décharges d'activité de service, 2) Un contingent d'autorisations d'absence. Chacun des contingents est réparti entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité, de la manière suivante : 1) la moitié entre les organisations syndicales représentées au Comité Technique ou aux Comités Techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent ; 2) l'autre moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du Comité Technique ou des Comités Techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues. **Agents bénéficiaires** Celles et ceux désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des Comités Techniques retenu pour le calcul du contingent. Le centre de gestion rembourse les rémunérations et charges sociales correspondant à ces décharges de service et autorisations d'absence aux Collectivités / Établissements obligatoirement affiliés. Le remboursement s'effectue au fur et à mesure qu'ils présentent l'imprimé fourni par le centre de gestion, accompagné d'une copie de la demande de l'organisation syndicale.	*Spécifique aux centres de gestion* *Pour les Collectivités / Établissements de moins de 50 agents qui emploient un agent bénéficiant d'un crédit de temps syndical régulier, le coût budgétaire et humain de l'activité syndicale est proportionnellement plus élevé.*

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
➢ ***Possibilité de mutualisation des crédits de temps syndical :*** *La Collectivité / l'Établissement étudiera les demandes de toute organisation syndicale représentative pour qu'une convention de mutualisation des crédits de temps syndical, telle que prévue à l'article 100-1 Ibis de la loi n°84-53, puisse être signée entre le centre de gestion et une collectivité volontairement ou non affiliée.*	*Cette possibilité permet à l'organisation syndicale qui le demande de pouvoir mieux organiser le travail de ses militant·es au service de tous les agents du département.* *Convention entre le centre de gestion et une collectivité :* - *« volontairement affiliée » dans le cas où celle-ci n'a pas été incluse dans le périmètre de calcul des crédits de temps syndical du centre de gestion,* - *« non affiliée » dans tous les cas*
<u>ARTICLE 6</u> : DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE (art. 19 et 20) **Rappel du dispositif réglementaire :** **Les décharges de service** peuvent être définies comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale. Elles peuvent **être totales ou partielles.** **Périmètre de calcul** Les collectivités et établissements publics qui sont obligatoirement affiliés au centre de gestion. **Organisations syndicales bénéficiaires** Celles qui ont présenté des listes de candidats aux élections des représentants du personnel aux Comités Techniques présents dans le périmètre défini ci-dessus, à savoir : _____ *(les nommer)*	*Spécifique aux centres de gestion*

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
Détermination et répartition du contingent (annexe III) Conformément au barème fixé par le décret, le nombre d'heures du contingent est défini en référence au nombre total d'électeurs inscrits sur les listes électorales du ou des Comités Techniques présents dans le périmètre de calcul, à savoir : Pour la mandature 2019-2023, _____ électeurs inscrits au scrutin du 6 décembre 2018, soit _____ **heures allouées par mois** Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales représentatives comme suit : • 50 % (soit _____h) répartis en fonction du nombre de sièges détenus dans les CT du périmètre • 50 % (soit _____h) répartis en fonction du nombre de voix obtenues dans les CT du périmètre **ARTICLE 7 : AUTORISATIONS D'ABSENCE (articles 14, 17 et 18)** Différentes autorisations d'absence sont accordées sur demande des agents pour l'activité syndicale : **1) Autorisations d'absence faisant partie du crédit de temps syndical (art. 14 et 17)** **Détermination et répartition du contingent** (annexe IV) Le contingent est défini proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité Technique, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1 000 heures de travail accomplies par ceux-ci. Pour la mandature 2019-2023, _____ électeurs (hors congé parental) représentant _____ équivalent temps plein, au scrutin du 6 décembre 2018, soit _____ **heures allouées par an.** **Sont concernées par ce contingent**, les organisations syndicales ayant présenté des listes de candidatures aux élections des représentants des personnels au Comité Technique de la Collectivité / l'Établissement, à savoir : _____ *(les nommer)*	

Proposition de protocole d'accord cadre	Commentaires
2) Autorisations d'absence pour siéger en instances représentatives (article 18) Une autorisation d'absence est accordée **aux représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi qu'aux experts** : • **Pour siéger dans les instances représentatives** instituées en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 à savoir : - Au CCFP, CSFPT, CNFPT (instances nationales, délégations régionales et conseils régionaux d'orientation) et au Conseil économique social et environnemental (national ou régional), - En CT, CHSCT, CAP, CCP, conseil de discipline, conseil de discipline de recours et commission de réforme. • **Pour participer aux réunions de travail** convoquées par l'administration ou à des négociations en application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. **Dans tous les cas,** la durée de l'autorisation d'absence est égale au double de la durée prévisible de la réunion, qui sera indiquée sur la convocation, majoré des délais de route.	
***Pour les réunions des instances représentatives placées sous sa responsabilité**, la Collectivité / l'Établissement, consciente du travail important de préparation et de compte-rendu que ces instances demandent, majore la durée légale rappelée ci-dessus d'une fois la durée prévisible de la réunion.*	*La durée de l'autorisation d'absence est alors égale au triple de la durée prévisible de la réunion, qui sera indiquée sur la convocation, majoré des délais de route.*
ARTICLE 8 : SUIVI DE L'APPLICATION DU PROTOCOLE *Les parties signataires se rencontreront une fois par an au cours du premier semestre pour apprécier les conditions d'application du présent protocole sur l'année précédente, et plus particulièrement l'état de la consommation et du remboursement des heures de décharge de service et des autorisations d'absence.* *Le cas échéant, elles pourront être amenées à l'aménager par voie d'avenant(s).*	
ARTICLE 9 : DURÉE D'APPLICATION DU PROTOCOLE *Le présent protocole est conclu pour la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2023 à l'exception des crédits de décharges de services et d'autorisation d'absence qui découlent des résultats aux élections professionnelles et sont attribuées pour les années civiles 2019 à 2023.*	*Donne 6 mois après les élections professionnelles pour négocier un protocole d'accord, sans empêcher que leur résultat s'applique aussitôt pour le calcul du temps syndical.*

La Médiation Préalable Obligatoire

Depuis le 1er avril 2018, les Centres de Gestion assurent, en qualité de tiers de confiance, la mission de MPO. Cependant, afin de respecter le principe de libre administration et s'agissant d'une mission nouvelle et facultative des Centres, les employeurs locaux ne sont pas tenus d'adhérer au dispositif. C'est dans le cadre de la mission de conseil juridique, prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, que les collectivités et établissements doivent avoir décidé de confier cette mission de MPO, par délibération puis par convention avec le Centre de Gestion de leur ressort, laquelle fixe entre autres le financement de cette mission, ainsi que le prévoit l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984.

L'ensemble des 42 Centres de Gestion expérimentateurs (soit près de la moitié des 97 Centres) couvrant 46 circonscriptions départementales, nous ont remonté leurs informations sur le sujet.

Nous enregistrons à ce jour près de 7600 conventions d'adhésion au dispositif d'expérimentation de la MPO, soit en moyenne 181 collectivités ou établissements par département. Les collectivités et établissements ont pu adhérer jusqu'au 31 décembre dernier ainsi que l'a autorisé le délai supplémentaire accordé par le décret 25 juillet 2018. Cela constitue, en nombre, une base d'expérimentation significative au regard des 50 000 employeurs territoriaux.

Ce délai a effectivement permis de rallier un plus grand nombre de collectivités intéressées par le dispositif qui ont pu réunir leur organe délibérant au-delà d'une période estivale peu propice.

Le profil des collectivités ayant conventionné

- 77% des collectivités ayant conventionné sont des communes
- 9% sont des syndicats (syndicats intercommunaux, SIVOM…)
- 6% sont des CIAS ou CCAS
- et un peu plus de 4% sont des EPCI (principalement des communautés de communes).
- Les autres établissements ayant conclu une convention avec les Centres de Gestion sont essentiellement des EHPAD, des conservatoires, des offices publics de l'habitat et des parcs naturels régionaux et représentent un peu mois de 2% des conventions.

Si la confiance des petites collectivités pour confier la mission de MPO au CDG de leur ressort n'a rien de surprenant compte-tenu de l'accompagnement dont elles bénéficient déjà de la part de leur Centre en matière de GRH, en réalité, la campagne de communication des Centres a permis globalement la conclusion de conventions avec un certain nombre de plus grands employeurs, parmi lesquels :

- 17 Départements : Aude, Côtes-d'Armor, Drôme, Essonne (CIG GC), Eure, Finistère, Gard, Indre-et-Loire, Landes, Manche, Pas-de-Calais, Pyrénées-Atlantiques, Hautes-Pyrénées, Haute-Saône, Vendée, Val-de-Marne (CIG PC), Savoie. A l'échelon départemental, on peut également relever la conclusion de conventions avec 15 SDIS.

- Parmi les EPCI, au-delà des Communautés de Communes, plusieurs Communautés d'Agglomération ont également fait le choix d'adhérer à l'expérimentation, telles que : Cancale St-Malo (35, Ille-et-Vilaine), le Puy (43, Haute-Loire), Thonon-Annecy (74, Haute-Savoie), Seine-Normandie (27, Eure), Saint-Lô (50, Manche), la CA des Sables d'Olonne (85, Vendée).

- Mais encore, la Métropole de Lyon, la Métropole de Brest, Nantes Métropole, les villes de Lille, Nantes, du Puy-en-Velay, de Perpignan, Millau, Bayonne, Chambéry, la Région Ile-de-France (auprès de la Grande Couronne), etc.

En termes d'agents couverts, à titre d'illustration, les conventionnements avec les collectivités et établissements représentent, pour le CIG Grande Couronne (Yvelines, Essonne, Val d'Oise) 55 000 agents et 35 000 pour le CIG Petite Couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne). Au total, environ 362 000 agents territoriaux sont couverts par l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire.

Le profil des médiateurs des Centres de Gestion

Les Centres ont souvent nommé un binôme de Médiateurs, généralement le DGS ou le DGA du Centre et un Juriste expérimenté, Responsable du service *« conseil statutaire »*. Le Binôme a été constitué, notamment, pour pouvoir se déporter si nécessaire. Certains Centres vont jusqu'à nommer 5 Médiateurs.

La convention type d'expérimentation de la MPO entre le CDG et la collectivité, mise à disposition de tous les Centres expérimentateurs par la Fédération, et largement utilisée, a prévu que le Médiateur adhère à la Charte des Médiateurs des CDG élaborée par la Fédération.

Cette Charte rappelle notamment la déontologie et les valeurs du Médiateur (probité, indépendance, neutralité, impartialité, loyauté, écoute, diligence, désintérêt), les principes de la médiation (transparence, secret et discrétion professionnelle, confidentialité, efficacité, respect de l'ordre public) ainsi que le processus de médiation (instruction du dossier, accord des parties- fin de la médiation, responsabilité du Médiateur).

Le Conseil d'Etat a sollicité la Fédération pour intégrer le comité "*Justice administrative et médiation*" qui se réunit une fois par an au Palais-Royal et participer au premier séminaire de la médiation administrative qui a réalisé un premier bilan de la MPO dans la fonction publique territoriale le 7 décembre 2018.

Tous les Médiateurs de CDG ont suivi une formation puisqu'au terme de l'article R213-3 du Code de justice administrative, *« La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation. »*

Au total 79 agents des 42 Centres de Gestion expérimentateurs ont été formés par deux organismes de formation : 60 par la CNPM (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation) et 19 par le CMAP (Centre de Médiation et d'arbitrage).

Le choix de confier la mission de formation, qui a duré entre 7 et 9 jours, à 2 organismes seulement visait également à favoriser la constitution d'une promotion de médiateurs homogène dans son approche de la médiation.

Le premier séminaire de la médiation administrative

La Fédération a participé à ce premier séminaire qui a eu lieu au Palais-Royal le vendredi 7 décembre 2018. Lors de cette rencontre, le vice-président du Conseil d'État s'est réjoui que la médiation administrative soit entrée dans l'ère de la mise en œuvre pratique, depuis l'intervention de la loi du 18 novembre 2016.

Il a fixé pour objectif qu'à l'horizon 2021, 1% des entrées devant les tribunaux administratifs puissent être dirigées vers la médiation.

Le séminaire a réuni au total 75 participants : les référents médiation des juridictions administratives, des médiateurs institutionnels (Défenseur des droits, Education nationale, Pôle emploi, FNCDG, ministères, collectivités territoriales) et des avocats spécialisés dans la médiation administrative.

Le bilan d'activité de l'année 2018 a été présenté. Il a été indiqué que plus de 600 médiations tous domaines confondus ont été engagées par les juridictions et que, sur celles qui sont terminées, 3/4 ont abouti à un accord.

Les référents médiation de quatre tribunaux particulièrement dynamiques en matière de médiation ont présenté l'organisation mise en place et leur travail de sensibilisation des acteurs locaux. Des avocats ont exposé dans l'après-midi l'intérêt, y compris économique, que pouvait présenter pour leur profession et pour leurs clients le développement de la médiation dans les litiges administratifs. Les médiateurs institutionnels ont incité les référents médiation à faire appel à leurs services pour assurer des médiations en cours de contentieux, notamment lorsque le recours à un médiateur privé pourrait poser un problème de coût pour les parties. Enfin les partenaires participant à l'expérimentation de médiation préalable obligatoire ont présenté un retour des six premiers mois de sa mise en place. Les résultats sont déjà assez importants en matière de contentieux sociaux, et notamment dans les litiges concernant Pôle emploi.

À cette occasion, la Fédération a pu présenter ses premiers chiffres relatifs aux conventions conclues entre les Centres de Gestion et collectivités et établissements publics de leur ressort.

CDG	nombre de communes	nombre d'EPCI	nombre de syndicats	CCAS/CIAS	Département	SDIS	autres établissements(ehpad, conservatoires, OPH, PNR)	Conseil regional	Nombre total de conventions	nombre d'agents couverts
CDG Aisne 02	389	14	68	8	0	1	2		**482**	
CDG Aude 11	156	4	15	10	1	1	1		**188**	5871
CDG Aveyron 12	136	12	7	6	0	0	6		**167**	4864
CDG Charente-Maritime 17	134	5	16	9	0	0	1		**165**	4003
CDG Côtes-d'Armor 22	307	7	25	57	1	0	13		**411**	18594
CDG Drôme 26	65	3	12	2	1	0	1		**84**	1089
CDG Eure 27	55	2	2	2	1	0	0		**62**	4434
CDG Finistère 29	135	11	6	8	1	1	11		**173**	14 150
CDG Gard 30	59	4	6	6	1	1	5		**82**	7498
CDG Gironde 33	172	14	26	23	0	1	4		**240**	14549
CDG Ille-et-Vilaine 35	194	11	16	23	0	1	0		**245**	7783
CDG Indre-et-Loire 37	159	7	18	5	1	0	0		**190**	8 163
CDG Isère 38	190	5	19	9	0	0	1		**224**	8303
CDG Landes 40	234	15	39	21	1	1	7		**318**	9976
CDG Haute-Loire 43	106	7	9	3	0	1	1		**127**	2736
CDG Loire-Atlantique 44	131	8	15	12	0	1	0		**167**	21895
CDG Maine-et-Loire 49	93	3	12	6	0	0	9		**123**	4519
CDG Manche 50	116	2	10	4	1	0	0		**133**	4690
CDG Meurthe-et-Moselle 54	87	7	17	4	0	0	3		**118**	2459
CDG Moselle 57	285	16	38	13	0	0	2		**354**	6994
CDG Nord 59	181	6	16	29	0	0	4		**236**	30000
CDG Pas-de-Calais 62	72	6	8	10	1	0	2		**99**	11538
CDG Puy-de-Dôme 63	111	8	16	6	0	0	3		**144**	5272
CDG Pyrénées-Atlantiques 64	219	6	33	23	1	1	3		**286**	9 930
CDG Hautes-Pyrénées 65	126	5	19	4	1	0	3		**158**	
CDG Pyrénées-Orientales 66	141	10	15	6	0	0	4		**176**	6935
CDG Bas-Rhin 67	139	10	11	2	0	0	1		**163**	2070
CDG Rhône 69	65	6	4	8	0	0	1		**84**	17 126
CDG Haute-Saône 70	57	8	11	2	1	0	0		**79**	2504
CDG Saône-et-Loire 71	338	13	45	7	0	0	3		**406**	
CDG Savoie 73	233	17	40	26	1	1	1		**319**	11000
CDG Haute-Savoie 74	142	10	16	2	0	0	5		**175**	10825
CDG Seine-Maritime 76	188	7	51	24	0	0	5		**275**	
CDG Tarn 81	89	10	16	7	0	0	4		**126**	4200
CDG Vendée 85	141	11	6	17	1	0	1		**177**	9815
CDG Vienne 86	80	5	3	9	0	1	4		**102**	7910
CDG Yonne 89	79	7	4	3	0	1	1		**95**	1653
CDG Guadeloupe 971	3	1	0	0	0	0	0		**4**	
CDG Martinique 972	15	2	2	0	0	0	0		**19**	
CDG Guyane 973	8	1	0	1	0	0	2		**12**	1755
CIG Petite Couronne	39	3	9	12	1	0	9		**73**	43805
CIG Grande Couronne	263	14	42	36	1	1	9	1	**367**	55 609
Total	**5932**	**323**	**743**	**465**	**17**	**14**	**132**	**1**	**7628**	**384517**
	77,77%	4,23%	9,74%	6,10%	0,22%	0,18%	1,73%			

CONSEIL D'ÉTAT

PREMIER SEMINAIRE DE LA MEDIATION ADMINISTRATIVE

Vendredi 7 décembre 2018



DOSSIER DU PARTICIPANT

CONSEIL D'ÉTAT

INDEX

1- Page de garde.pdf
1.1 - Index.pdf
2 - Introduction - article intranet CE.pdf
3 -Séminaire Médiation - Programme.pdf
4 - Seminaire Médiation - discours du Référent National Médiation - Pst GAZAGNES.pdf
5 - Séminaire Médiation - discours du Vice Président du Conseil d'Etat - M. LASSERRE.pdf
6 - M. MOREAU - M. LENOIR - M. LIBERT - Bilan 2017 -2018 et Formations.pdf
7 - M. ARTUS - TA de Poitiers.pdf
8 - M. MULSANT- TA de Lyon.pdf
9 - M. VOGEL BRAUN - TA de Strasbourg.pdf
10 - M. LALLOUE - TA de Montpellier.pdf
11 - Me DEGHANI-AZAR - Les clés de la réussite des médiations administratives.pdf
12 - Me BRACQ - L'économie de la médiation pour les avocats.pdf
13 - M. BAULINET- La médiation dans les administrations centrales de l'Etat.pdf
14 - M. HOSS - La médiation dans les collectivités territoriales.pdf
15 - M. SENAMAUD - FNCDG - MPO - Fonction publique territoriale et médiation.pdf
16 - Mme BECCHETTI-BIZOT - MPO - Education Nationale.pdf
17 - Mme JOUHANNAUD - MPO - Défenseur des Droits.pdf
18- M. WALTER - MPO - Pôle Emploi.pdf
19 - Mme TAUVERON - MPO - TA de Clermont Ferrand.pdf
20 - Séminaire Médiation - discours de Mme la Secrétaire Générale du Conseil d'Etat - Mme BERGEAL.pdf
21 - Jurisprudence Homologuation médiation - TA Poitiers.pdf
22 - Confidentialité des médiations.pdf

14 décembre 2018

Premier séminaire de la médiation administrative au Conseil d'État

Le premier séminaire de la médiation administrative s'est tenu le vendredi 7 décembre 2018 au Palais-Royal.

Cette page provient du site Intranet Conseil d'Etat. L'original est disponible sur l'intranet à l'adresse suivante : http://intranet.conseil-etat.fr/Actualites/Premier-seminaire-de-la-mediation-administrative-au-Conseil-d-Etat



Le séminaire a réuni 75 participants : les référents médiation des juridictions administratives, des médiateurs institutionnels (Défenseur des droits, éducation nationale, Pôle emploi, centres de gestion de la fonction publique territoriale, ministères financiers, collectivités territoriales) et des avocats spécialisés dans la médiation administrative.

Le programme a été riche :

Après le discours introductif du référent national médiation, Philippe Gazagnes (*lire le discours de M. Gazagnes)*, le vice-président du Conseil d'État s'est réjoui de ce que la médiation administrative est enfin entrée dans l'ère du concret et de la mise en œuvre

pratique, depuis l'intervention de la loi J21 du 18 novembre 2016. Il a fixé pour objectif qu'à l'horizon 2021, 1% des entrées devant les tribunaux administratifs puissent être dirigées vers la médiation *(lire le discours du vice-président).*

Le séminaire a réuni **75 participants** : les référents médiation des juridictions administratives, des médiateurs institutionnels (*Défenseur des droits, Education nationale, Pôle emploi, entres de gestion de la fonction publique territoriale, ministères financiers, collectivités territoriales*) et des avocats spécialisés dans la médiation administrative.



Le bilan d'activité des 12 derniers mois a été présenté : on retiendra en particulier que **plus de 600 médiations ont été engagées par les juridictions** et que, sur celles qui sont terminées, 3/4 ont abouti à un accord.

Les référents médiation de quatre tribunaux particulièrement dynamiques en matière de médiation ont présenté l'organisation mise en place et leur travail de sensibilisation des acteurs locaux.

Des avocats ont exposé dans l'après-midi l'intérêt, y compris économique, que pouvait présenter pour leur profession et pour leurs clients le développement de la médiation dans les litiges administratifs.

Les médiateurs institutionnels ont incité les référents médiation à faire appel à leurs services pour assurer des médiations en cours de contentieux, notamment lorsque le recours à un médiateur privé pourrait poser un problème de coût pour les parties.

Enfin les partenaires participant à l'expérimentation de médiation préalable obligatoire ont présenté un retour des six premiers mois de sa mise en place. Les résultats sont déjà assez spectaculaires en matière de contentieux sociaux, et notamment dans les litiges concernant Pôle emploi.

La secrétaire générale a clôturé la journée en indiquant aux participants que le nombre de médiations engagées à l'initiative du juge faisait partie désormais des sujets d'échanges avec les présidents de juridiction en conférence de gestion. Si les cibles proposées par les présidents des tribunaux lors des conférences de gestion qui viennent de se terminer sont atteintes, ce sont environ 900 médiations qui pourraient être engagées en 2019 à l'initiative du juge, soit 50 % de plus que sur les 12 derniers mois. À ce rythme l'objectif des 1% à l'horizon 2021 fixé par le vice-président (soit environ 2 000 dossiers par an) est à notre portée !



* * *

CONSEIL D'ÉTAT

Séminaire la médiation administrative
7 décembre 2018
Salle d'Assemblée générale du Conseil d'Etat

Matin

9h00 accueil café

9h30-9h45 **Discours d'accueil du secrétaire général adjoint chargé des juridictions administratives et du référent national médiation (15 mn)**

9h45-10h00 **Discours du vice-président (15 mn)**

10h00-10H45 **Bilan 2017-2018 de la médiation**
- état des textes : David Moreau (5 mn)
- bilan statistique et présentation des supports d'information : Amaury Lenoir (15 mn)
- échanges (15 mn)

10H45-11h45 **Comment organiser et développer la médiation au sein de sa juridiction ? Retours d'expériences**
- Didier Artus, référent médiation du TA de Poitiers (7-8 mn)
- Guillaume Mulsant, référent médiation du TA de Lyon (7-8 mn)
- Jean-Pierre Vogel-Braun, référent médiation du TA de Strasbourg (7-8 mn)
- Philippe Lalloué, référent médiation du TA de Montpellier (7-8 mn)
- échanges (30 mn)

11h45-12h15 **La formation des magistrats et des agents de greffe**
- bilan des formations organisées : Amaury Lenoir (5 mn)
- retour d'expérience d'un formateur : Xavier Libert (10 mn)
- échanges (15 mn)

12h30-13h30 Déjeuner dans les salons du 3ème étage

Après-midi

13h45-14h30 **Le point de vue des avocats (15 mn)**

- les clés de la réussite des médiations administratives : Hirbod Deghani-Azar (15 mn)
- l'économie de la médiation pour les avocats : Sébastien Bracq (15 mn)
- échanges (15 mn)

14h30-15h15 **Le point de vue des médiateurs institutionnels**

- la médiation dans les administrations centrales de l'Etat : Christophe Baulinet, médiateur des ministères économiques et financiers (15 mn)
- la médiation dans les collectivités territoriales : Jean-Pierre Hoss, médiateur de la Région Ile-de-France (15 mn)
- échanges (15 mn)

15h15-15h30 pause

15h30-16h45 **L'expérimentation de médiation préalable obligatoire**

- fonction publique territoriale : Thierry Senamaud, directeur de la Fédération nationale des centres de gestion (10 mn)
- éducation nationale : Christine Becchetti-Bizot, médiatrice nationale de l'éducation nationale (10 mn)
- contentieux sociaux : Christine Jouhannaud, directrice « protection des droits – affaires publiques » auprès du Défenseur des droits (10 mn)
- Pôle emploi : Jean-Louis Walter, médiateur national de Pôle emploi (10 mn)
- la MPO vue des tribunaux administratifs : Claire Tauveron, greffière en chef du TA de Clermont-Ferrand (10 mn)
- première mesure de l'impact sur les contentieux : David Moreau (5 mn)
- échanges (20 mn)

16h45-17h00 **conclusion de la secrétaire générale du Conseil d'Etat**

SEMINAIRE sur la MEDIATION
Salle d'assemblée du conseil d'Etat, 7 décembre 2018

Monsieur le Vice Président du Conseil d'Etat,
Monsieur le secrétaire général adjoint,
Mesdames et messieurs les présidents, magistrats et agents de greffe, correspondants médiations des tribunaux et cours administratifs,
Mesdames, Messieurs les membres du comité JAM,
Mesdames, Messieurs des administrations et établissements publics,

Voilà réunis devant vous, Monsieur le Vice Président, les principaux acteurs de la médiation administrative au sein de nos juridictions et vous nous faîtes l'honneur de votre présence. Cette présence, à elle seule, montre que nous ne travaillons pas en vain au développement de la médiation.

Nous allons faire le point toute la journée sur la médiation administrative, lancée fin 2016 par votre prédécesseur : M. Jean Marc Sauvé, lui-même convaincu depuis 2015 qu'il fallait s'engager dans ce processus, a été porteur du changement majeur opéré dans le Code de la Juridiction Administrative sur la médiation fin 2016. Il a porté ensuite constamment la bonne parole sur ce sujet, encore lors de la dernière conférence des présidents à Rennes au printemps dernier. C'est dire si votre propos, Monsieur le Vice Président, est attendu : Quelle est votre vision personnelle, vous qui avez exercé des fonctions administratives éminentes ? Quelle impulsion souhaitez-vous donner, à ce dossier et à ces pratiques qui restent nouvelles dans l'administration et qui peuvent apparaître parfois comme proprement révolutionnaires.

Cette journée est une première et elle doit permettre de tirer le bilan 2018 et d'ouvrir des pistes pour 2019-2020. Nous allons faire le point de l'année écoulée, échanger sur les réussites et les échecs, sur ce qui se déroule bien ou moins bien et recenser les bonnes pratiques.. En tout cas, Mesdames, Messieurs, vous disposerez de la trace de nos échanges que je souhaite fructueux.

Nous parlerons aujourd'hui de la médiation libre, ce sera l'essentiel, mais nous ferons également le point de la Médiation Préalable Obligatoire - dans certains tribunaux dans le ressort desquels elle s'exerce à titre expérimental (pour la fonction publique, 3 académies et 43 CGFPT, des contentieux sociaux (avec le DDD) et de radiation des demandeurs d'emploi – les médiateurs de Pôle emploi).

Sur la médiation libre :

J'ai coutume de dire que plutôt de parler de mode alternatif, il vaut mieux parler de nouveau service offert aux citoyens. Pourquoi ? Parce je pense qu'il n'y a pas de concurrence : on peut faire appel à la justice, on peut également lui demander d'engager, pour des motifs précis, un processus de médiation et lui demander de le contrôler (notamment par la désignation du médiateur).

Je défends ainsi la thèse que le recours à la médiation est un **service public nouveau** de règlement d'un litige avec l'administration : ce n'est pas à la place de..., dans un esprit quelconque de concurrence…, non, c'est autre chose, c'est en réalité, administrer différemment, en s'assurant souvent que la décision est bien comprise ou en admettant la nécessité d'un dialogue avec la personne concernée.
« Médier, c'est administrer différemment, au siècle des réseaux », c'est insuffler un état d'esprit différent. C'est comme cela me semble-t-il qu'il faut la présenter aux administrations pour qu'elles s'en emparent.

Et si cela n'aboutit pas, la justice reprend son cours, sans difficultés.

Cette approche permet aussi d'éviter d'alimenter un sentiment parfois présent chez les magistrats d'une concurrence «*nouvelle* » par un « *dispositif à la mode* ». Non, ce n'est pas du tout cela notre démarche. Certains dossiers, si l'on respecte les règles d'or[1] en la matière, peuvent mieux se prêter à un exercice de médiation soit pour mieux expliquer la décision au citoyen, soit pour prendre en compte certaines situations particulières soit pour aboutir à une révision, un accord, une transaction.

Un exemple tout récent à Clermont : une responsabilité médicale reconnue à la suite d'un accouchement difficile laissant de graves séquelles. Le jugement renvoie la fixation de l'indemnité définitive à la majorité de l'enfant. Vingt plus tard, une médiation a permis, il y a quelques mois, de fixer le montant entre les parents et le centre hospitalier en évitant un procès comprenant éventuellement des éléments de traumatisme pour les parents notamment.

Bien entendu, il s'agit aussi, si la médiation aboutit, d'éviter un procès, voire plusieurs procès. C'est aussi un objectif louable, n'en doutons pas.

On entrevoit par exemple souvent, à la fin des expertises, si l'expert était formé à cette technique, qu'il pourrait, dans la foulée, trouver un arrangement par exemple dans certains dossiers de marchés publics. Il faut sans doute, lors de la remise des rapports d'expert, aborder plus systématiquement la solution de la médiation, à ce moment-là. Nous devons sensibiliser les présidents sur ce moment précis. Agir au bon moment, c'est aussi une condition d'une médiation réussie. Faut-il aller vers l'examen systématique puis obligatoire de la médiation après expertise avant d'aller voir le juge ?

Le tribunal est garant du médiateur, s'il le propose, et du processus de médiation si les parties le demandent: il protège les intérêts des parties durant et après la médiation, que celle-ci aboutisse (transaction) ou échoue (reprise du contentieux). C'est un élément important de la réussite.

Nous sommes passés, Monsieur le Vice Président, en 2018, à une phase que l'on peut qualifier d'opérationnelle. Les chiffres qui seront présentés en détail dans le cours de la journée le montre sans ambages : plusieurs centaines de médiation sont actuellement en cours.

[1] AJDA 2018 p. 2334 et suivantes : »la médiation administrative »

Cet effort sans précédent est en grande partie du à l'engagement des magistrats et des agents de greffe que vous avez devant vous. Sans ces hommes et ces femmes, mais sans également aussi les chefs de juridiction et les présidents des formations de jugement, nous en serions encore à l'âge artisanal, celui de l'action individuelle et du bricolage. Nous verrons de près les organisations et expériences des tribunaux de Lyon, de Montpellier, de Poitiers et de Strasbourg.

Lorsque David Moreau m'a proposé de prendre la suite de Xavier Libert, auquel je souhaite, une nouvelle fois, rendre hommage, pour tout le travail extraordinaire de lancement, je n'ai pas hésité, malgré l'ampleur de la tâche et l'acuité du travail d'initiateur réalisé pas ses soins. Pourquoi ? Parce que je suis fermement convaincu de l'utilité de la médiation dans certaines circonstances, que j'ai pu l'expérimenter moi-même en tant que partie, dans ma vie administrative, et en tant que médiateur dans différentes juridictions : « la médiation, ca marche ! »

Nous avons bénéficié du soutien et de l'engagement sans faille de David Moreau, je tiens à le souligner, Monsieur le Vice-président.

De l'aide précieuse d'Amaury Lenoir, véritable cheville ouvrière de l'information et d'animation de notre réseau, « véritable couteau suisse ».

Nous avons donc mis en place un réseau de correspondants médiation dont la mission est double, je le rappelle : d'une part sensibiliser le tribunal ou la cour de l'intérêt de ce processus nouveau, convaincre les présidents et les magistrats ainsi que les agents de greffe de l'utilité de ce processus et d'autre part organiser la détection des dossiers éligibles à la médiation.

Nous avons créé les fichiers skipper nécessaires pour gérer et éditer les courriers propres aux médiations. Faut-il les améliorer ? Nous en parlerons également.

Nous avons créé un forum interne : nous examinerons aujourd'hui comment mieux le faire vivre et répondre à vos demandes de terrain.

Nous formons les magistrats et les agents de greffe à l'utilité de ce processus. Faut-il aller plus loin ?

Nous avons un appareil statistique en place, perfectible mais qui nous permet de savoir où nous en sommes d'un point de vue quantitatif. Il faut veiller à l'alimenter avec soin.

Nous avons à nos côtés un comité JAM qui réunit magistrats, agents de greffe, médiateurs, avocats. Nous aurons l'occasion de préciser sa mission, son rôle. Que ses membres soient également remerciés.

Ainsi, nous écouterons, Mesdames, Messieurs, vos propositions d'amélioration de notre dispositif opérationnel tout au long de la journée. Des temps de dialogue sont réservés largement pour cela.

Il faut également trouver des médiateurs compétents et disponibles. Aujourd'hui, nous avons une liste non exhaustive nationale, par région et par compétence, qui prend forme mois après mois. En tenant compte de l'expérience - mitigée - en cours dans le judiciaire, et de notre propre expérience en matière de liste d'experts, faut-il envisager et à quelles échéances (et

avec quelle préparation) un processus d'agrément ou, tout au moins, de vérification des qualités (en termes de formation notamment) de nos médiateurs ? Cette question devient prégnante.

Nous défendons la thèse que les médiateurs que nous désignons doivent à la fois avoir reçu une formation à la médiation, cela va sans dire, mais ils doivent également disposer de connaissances des règles de droit public et d'organisation des personnes publiques. Si on ignore la séparation des ordonnateurs et des comptables, par exemple, ou les attributions d'un conseil municipal, on va au devant, d'échecs assurés ou d'un nouveau contentieux, issu de la médiation, alors même précisément qu'il s'agit d'éviter des recours !

Monsieur le Vice Président, nous pensons aussi que des assises de la médiation seraient les bienvenues à l'initiative du Conseil d'Etat en 2019. Pourquoi ? Parce que ce serait l'occasion de donner un coup de projecteur en direction notamment des pouvoirs publics et des grandes administrations. Il faut absolument que les administrations prennent ce mode de règlement des litiges de façon volontaire et sérieuse, qu'elles s'en emparent. Le développement des rapports numériques avec les administrés les y poussent également : des expériences de médiation en ligne se mettent en place avec proposition de résolution par algorithme...
Or, le peu d'enthousiasme des grands ministères, hormis l'Education nationale, lors du lancement de la MPO, montre le chemin restant à parcourir. L'action de sensibilisation forte du Conseil d'Etat peut être déterminante pour accélérer cette prise de conscience.

Les administrations y ont pourtant intérêt : par exemple, **dans** les relations longues (dans la fonction publique, avec les agents publics, dans les marchés publics avec les mêmes entreprises attributaires que l'on retrouve régulièrement), **dans** une vision contemporaine, loin des rapports entre une administration qui décide et une personne qui subit (ces processus nouveaux de co-décision, de co élaboration des normes, de referendums locaux ou d'initiative citoyenne)**. Dans** ce mouvement là, du XXIè siècle, de nouveaux rapports fondés sur la confiance, dans une société de confiance pour reprendre le titre d'une loi, je suis persuadé que la médiation administrative a toute sa place.

Sur la MPO :

Dernier sujet de notre journée, nous aborderons l'organisation et le fonctionnement de la MPO, expérimentation d'une médiation préalable à grande échelle.

Dans un champ réduit des domaines de compétence et des territoires retenus, la MPO se met en place doucement. Notamment du fait que les CGFPT ont encore jusqu'au 31 décembre pour convaincre les collectivités locales à effectif important d'entrer dans ce champ de l'expérimentation et les réticences des grandes collectivités vis-à-vis des CG sont réelles, je le vois sur le terrain.

Il nous faut suivre de près cette expérimentation. Nous devrons être prêts pour en tirer un bilan le moment venu. Je salue les acteurs de la MPO présents dans cette salle prestigieuse.

Conclusion :

Vous l'avez compris, je suis un référent engagé, heureux et fier du travail accompli au quotidien par ces hommes et ces femmes. On évoque, ici et là, la perte de sens ou la perte des objectifs, voire le manque de reconnaissance. Ici, nous sommes fiers et persuadés de participer à l'amélioration générale du service public de la justice administrative, en y ajoutant une autre corde à son arc, celle de la médiation.

Votre présence est déjà en soi un signe positif, je l'ai souligné, mais soyez assuré, Monsieur le Vice Président, que vos propos sont attendus, seront analysés et, j'en suis persuadé, donneront un nouvel élan à ce service public de la médiation au service de nos concitoyens.

Et puisque j'ai évoqué le XXIè siècle, je termine sur ce mot d'Isaac Asimov : « Pour convaincre, la vérité ne suffit pas », bel éloge de la médiation, non ?

Merci de votre attention,

Philippe Gazagnes
Référent national médiation

Séminaire des référents médiation
de la juridiction administrative

*****

Conseil d'Etat
Vendredi 7 décembre 2018

*****

Intervention de Bruno Lasserre,
vice-président du Conseil d'Etat

Mesdames et Messieurs les référents médiation,

Je suis heureux de vous recevoir au Conseil d'Etat à l'occasion de ce premier séminaire consacré à la médiation en matière administrative. Je me réjouis en effet de la perspective des échanges qui se tiendront aujourd'hui et qui vont vous permettre de dresser un premier bilan de la mise en œuvre des procédures de médiation dans la juridiction administrative, mais aussi de tracer des perspectives en vue d'installer et d'encourager une véritable culture de la médiation.

Je souhaiterais avant toute chose rendre hommage au travail de David Moreau, qui suit ce dossier pour le Conseil d'Etat, ainsi qu'à mon prédécesseur, Jean-Marc Sauvé qui a œuvré activement pour le développement de la médiation en matière administrative. Je serai pour ma part très impliqué dans la mise en musique de la médiation sur toute la chaîne juridictionnelle. Je serai très impliqué car je suis profondément convaincu de la pertinence et de l'utilité de cette procédure, mais aussi car je crois que nous n'avons pas le choix compte tenu du niveau des entrées dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel. Dans ce contexte, il faut réfléchir au rôle et à l'office du juge. Le juge administratif n'est pas un juge comme les autres et pour des raisons qui ne tiennent pas seulement aux statistiques sont office est appelé à se diversifier. Le juge administratif doit être un juge curieux, qui sait se mobiliser en urgence, qui sait appréhender les aspects économiques et sociaux des affaires qui lui sont soumises, mais aussi qui sait assurer l'exécution de ses décisions et faire la pédagogie de leurs solutions. Aujourd'hui plus encore qu'hier nous avons besoin d'un juge qui sache apaiser les tensions. A cet égard, la médiation est un outil que nous ne pouvons négliger.

Je ne ferai pas de long rappel sur les origines de la médiation en matière administrative car, depuis la publication de l'étude du Conseil d'Etat de 1993 sur le règlement alternatif des litiges, le processus a été jalonné de multiples étapes ayant abouti, avec la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle et le décret du 18 avril 2017 à la création, dans le code de justice administrative, d'un véritable régime de la médiation prévoyant, notamment, les conditions de désignation des médiateurs ou les modalités d'interruption des délais de prescription.... Ce dispositif a été complété par le décret du 16 février 2018 qui initie une période d'expérimentation de la médiation préalable obligatoire pour les litiges individuels de la fonction publique et certains contentieux sociaux, dont la durée devrait être étendue par le projet de loi de programmation et de réforme de la justice en cours d'examen au Parlement.

Ce séminaire n'a pas non plus vocation à revenir sur l'intérêt de la médiation en matière administrative, d'une part parce que beaucoup a déjà été dit sur ce sujet et, d'autre part, car j'imagine – et j'espère – qu'en votre qualité de référents médiation vous n'avez pas besoin d'être convaincus. De nombreux colloques, organisés notamment sous le patronage de la juridiction administrative, de même que de très nombreuses publications ont rappelé l'utilité et la pertinence de la médiation qui permet de régler plus rapidement et de manière plus consensuelle les litiges tout en donnant au juge l'occasion de se recentrer sur les autres affaires qui lui sont soumises, ce qui n'est pas négligeable dans un contexte d'augmentation continue du flux des nouveaux recours. Je souscris pleinement au sens de ces messages : la médiation est un outil pertinent et très précieux auquel nous devons donner toute sa portée. En outre, certains débats théoriques qui avaient animé les premières réflexions sont aujourd'hui derrière nous, notamment celui sur la distinction entre médiation et conciliation. Vous savez en effet que le législateur a désormais unifié sous le terme de « médiation » l'ensemble des modes de règlement amiables des litiges relevant du juge administratif.

*
* *

Aujourd'hui, après plusieurs mois de travail, nous sommes entrés dans le dur et c'est sur le bilan quantitatif et qualitatif des premières actions menées dans vos juridictions que ce séminaire sera l'occasion de revenir.

Un bilan détaillé des premières actions sera dressé plus tard, mais je tiens d'ores et déjà à souligner les très bons chiffres qui m'ont été transmis. On ne peut en effet que se féliciter de voir qu'en une année, du 1er novembre 2017 au 31 octobre 2018, plus de 600 médiations ont été engagées à l'initiative du juge - 604 par les tribunaux administratifs et 16 par les cours administratives d'appel. Et il est encore plus satisfaisant de relever que sur celles qui sont désormais achevées, 76 % des procédures de médiation ont débouché sur un accord, c'est-à-dire un désistement ou non-lieu devant la juridiction d'origine. C'est un résultat positif pour la juridiction administrative comme pour les justiciables qui parviennent ainsi à régler de manière plus rapide, complète et efficace leurs litiges.

Ces chiffres sont certes modestes au regard des 200 000 et 30 000 affaires respectivement enregistrées chaque année dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel. Mais il ne faut pas y voir un plafond. Il s'agit plutôt d'un encouragement à poursuivre nos efforts pour déployer tout le potentiel de la médiation en matière administrative. Nous ne sommes, en effet, que dans la première année d'application de ce dispositif et la grande majorité des résultats que j'évoquais sont pour l'instant concentrés sur quelques juridictions : 80% des médiations concernent des procédures engagées dans 8 tribunaux seulement. Il y a donc de réelles marges de progression au niveau national et une réalité qu'il faut transformer. En outre, l'impact positif pour les juridictions s'étend au-delà des seuls dossiers qui se concluent par un désistement ou un non-lieu en première instance. Ce sont de potentiels appels ou pourvois en cassation qui sont ainsi évités. C'est aussi, pour certains dossiers comme dans le contentieux de l'urbanisme ou des marchés publics, plusieurs jours de travail gagnés pour la juridiction. En outre, il y a dans la mise en œuvre d'un tel dispositif des effets d'entraînement dont nous pourrons bénéficier à l'avenir. En suscitant des médiations dans quelques dossiers, le juge administratif va en effet montrer à l'administration, aux avocats et aux requérants particuliers l'intérêt de cette procédure et ainsi contribuer à convertir les mentalités à ce mode alternatif de règlement des litiges. Il faut faire une pédagogie de la preuve en montrant les succès rencontrés en matière de médiation. Enfin,

je crois qu'il est important de ne pas raisonner uniquement en termes de dossiers « évités ». La médiation n'est pas seulement une source de satisfaction en ce qu'elle permet au juge de se recentrer sur le reste de son stock. Elle permet surtout aux parties de parvenir un accord qui soit satisfaisant pour tous et dont le sens sera mieux accepté parce que les parties elles-mêmes auront contribué à l'élaboration de la solution.

Le développement de la médiation repose ainsi sur votre engagement à tous et je sais que vous n'avez pas ménagé votre énergie, ni le temps passé à cette mission depuis que vous avez accepté ces nouvelles fonctions. En tant que référents médiation vous jouez un rôle essentiel en participant à la création de viviers de médiateurs, à l'organisation de circuits de détection des dossiers éligibles à la médiation et à la sensibilisation de vos collègues. Vous jouez aussi un rôle important dans la conclusion de conventions de partenariat entre la juridiction administrative, d'une part, et les barreaux et les administrations locales, d'autre part. A l'instar du Conseil d'Etat, de nombreuses juridictions ont déjà signé de telles conventions qui ont pour objectif de promouvoir le recours à la médiation auprès des avocats, des magistrats, des acteurs publics et des justiciables.

Je mesure les efforts et le temps que les missions de référent médiation vous réclament. Mais je veux vous dire que la médiation doit être intégrée à notre culture à tous, qu'elle doit devenir l'un des outils à la disposition du juge au même titre que les autres mesures d'instruction prévues par le code de justice administrative. Et il me semble que l'énergie qui est consacrée à sa promotion doit être valorisée dans l'appréciation portée par les chefs de juridiction sur le travail de chacun.

Avant de vous donner la parole, je souhaiterais rebondir sur certaines des pistes de réflexion explorées par Philippe Gazagnes, référent national en matière de médiation.

En premier lieu, monsieur le président, je retiens votre proposition d'organiser sous l'égide du Conseil d'Etat des assises de la médiation administrative, au cours desquelles des juges et des greffiers, ainsi que des médiateurs ayant fait leurs preuves en matière administrative pourraient partager avec un large public de représentants de l'administration leurs retours d'expérience positifs et promouvoir ainsi la culture de la médiation. Il est en effet indispensable de diffuser la bonne parole auprès des ministères et des administrations et de les sensibiliser à l'utilité de la médiation en matière administrative.

Je pense aussi que l'essor de la médiation suppose que nous continuions à faire évoluer les textes pour créer un contexte législatif et réglementaire favorable. Il me paraît, notamment, indispensable de réfléchir à la façon dont nous pourrions définir un véritable statut des médiateurs institutionnels et de préciser dans la loi que leur saisine suffit à interrompre le délai de recours sans qu'il ne soit besoin de recueillir l'accord du service concerné par la décision litigieuse sur le principe même de la médiation. Ce projet n'a malheureusement pas pu être inscrit dans le projet de loi de programmation et de réforme de la justice en cours d'examen au Parlement, mais je souhaite que l'on puisse trouver un nouveau vecteur pour le faire aboutir. En parallèle, il pourrait être intéressant d'envisager que la profession de médiateur soit mieux organisée avec la possibilité de d'octroyer un label à ceux qui souhaitent exercer ces fonctions, afin de faciliter l'établissement de listes que, pour l'instant, nos collègues judiciaires ont bien du mal à établir, ainsi que vous l'avez évoqué. Je crois aussi beaucoup au succès de la médiation préalable obligatoire qui, si l'expérience actuellement menée dans plusieurs territoires est positive, devrait aboutir à la substituer aux différents recours administratifs préalables existants.

Je crois enfin qu'il est important de se fixer des caps. A cet égard, quelques objectifs chiffrés, mais simples, peuvent avoir un effet stimulant sur nos comportements. Je souhaiterais en particulier que, d'ici trois ans, 1% des dossiers enregistrés devant les tribunaux administratifs fassent l'objet d'une médiation, soit environ 2 000 dossiers. Cela peut paraître peu, mais ce serait déjà plus qu'un doublement du résultat obtenu la première année. Je sais que la secrétaire générale du Conseil d'Etat a déjà intégré le nombre de médiations engagées à l'initiative du juge parmi les indicateurs qui sont examinés lors des conférences de gestion qui se déroulent en ce moment et je compte particulièrement sur les chefs de juridiction pour enclencher la dynamique que nous recherchons et soutenir l'action des référents médiation.

*
* *

Pour conclure, je souhaite remercier chacun de vous pour votre implication dans vos fonctions de référents médiation et pour votre action sur le terrain qui est la seule façon d'obtenir des résultats concrets et tangibles. Je tiens également à remercier nos partenaires extérieurs qui sont présents aujourd'hui : les médiateurs institutionnels (les centres de gestion de la fonction publique territoriale, le ministère de l'éducation nationale, Pôle emploi et le Défenseur des droits), les avocats ainsi que nos anciens collègues impliqués dans la formation des magistrats et agents de greffe (Xavier Libert, Jean-Pierre Jouguelet, Me Degahni-Azar et Me Lopez). Vous êtes le relais indispensable de notre action auprès des administrations et des justiciables.

Je vous souhaite un bon séminaire, qui doit être l'occasion de poser les premiers jalons de la mise en œuvre pratique et concrète de la médiation et surtout l'occasion de permettre un retour d'expériences, de partager les bonnes pratiques ainsi que de répondre aux éventuelles interrogations soulevées par ce nouveau mode de règlement des litiges.

CONSEIL D'ÉTAT

Secrétariat général

Paris, le 7 décembre 2018

Bilan de la mise en œuvre de la médiation dans les juridictions administratives 2017-2018

Préambule :

2017 fut l'année du lancement effectif de la médiation dans les juridictions administratives :

- décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif pris pour l'application de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle » ;
- mise en place d'un réseau de référents médiations dans les juridictions ;
- rédaction d'un chapitre sur la médiation dans le guide du rapporteur ;
- adaptation de Skipper pour émettre des courriers propres aux procédures de médiation et mesurer statistiquement les procédures engagées (effectif depuis le 2 novembre 2017)
- journées de sensibilisation à la médiation organisées dans toutes les cours administratives d'appel
- signature d'une convention cadre sur la médiation entre le Conseil d'Etat et le Conseil national des barreaux le 13 décembre 2017.

Selon les déclarations des juridictions, 261 médiations avaient effectivement été engagées en 2017, dont 90 % à l'initiative du juge. Sur le petit nombre qui était terminées (57), le taux d'accord était de 61 %.

L'effort s'est poursuivi en 2018.

L'expérimentation de médiation préalable obligatoire (MPO a débuté le 1er avril 2018 (décret du 16 février 2016). Des résultats semblent déjà se faire sentir dans les contentieux sociaux.

Le réseau des référents médiation s'est renforcé, ainsi que les outils de communication. Les conventionnements avec les barreaux et les administrations au niveau local se sont multipliés.

Un nouveau cycle de formations de deux jours beaucoup plus technique a été dispensé au CFJA et en délocalisé dans deux cours.

Sur 12 mois glissant au 31 octobre 2018, le volume des médiations engagées à l'initiative du juge dépasse les 600. Sur celles qui sont terminées, le taux d'accord est de 76 %.

I. Médiations à l'initiative du juge / des parties :

Depuis le mois de novembre 2017, les médiations à l'initiative des parties ou du juge sont enregistrées dans Skipper. Une remontée statistique est faite sur le nombre de médiations effectivement engagées. Le bureau des statistiques du Conseil d'Etat est en train de mettre au point une remontée des propositions de médiations faites par le juge.

Du 1er novembre 2017 au 31 octobre 2018 :

- **617 médiations ont été engagées à l'initiative du juge** :
    - **604 par les TA** : mais les résultats sont très inégaux → 80 % des médiations ont été engagées par 6 tribunaux seulement. Il n'y a pas de corrélation avec la taille du tribunal : des TA de 2-3 chambres comme Pau et Poitiers ont engagé 20 médiations alors que la plupart des tribunaux de plus de 8 chambres en ont fait moins de 10.
      13 par les CAA.
    - **Les contentieux les plus concernés :**
      Santé publique = 45 % *(résultat lié à une série au TA de Lyon) ;*
      Fonctionnaires & agents publics = 18 % ;
      Urbanisme & Aménagement = 10,6 % ;
      Marchés & Contrats = 5,6 %.
    - **392 médiations sont terminées** (*7 dans les CAA et **385 dans les TA)** :*
      Le taux d'accord est de 76,6 % dans les TA
      29 % dans les CAA.

- **144 médiations ont été engagées à l'initiative des parties** :
    - Toutes devant les TA
    - Contentieux les plus concernés : marchés-contrats (27 %), fonction publique (24 %), urbanisme (15 %)

Difficultés / besoins particuliers (*évoqués par les référents médiation) :*

- Coût et financement des médiations ;
- Faible motivation des médiateurs pour accepter une médiation en cas d'aide juridictionnelle ;
- Difficultés à identifier des médiateurs compétents ;
- Temps à consacrer à l'activité médiation ;
- Multiplicité des intervenants concernés lors de l'établissement des conventions ;
- Difficultés dans l'utilisation du logiciel Skipper ;
- Absence / rareté des centres de médiation, des associations et des personnes privées œuvrant dans le domaine de la médiation dans certains territoires, notamment en outre-mer ;
- Mauvaise connaissance / compréhension de la médiation par les parties ;
- Conséquences à tirer des suites de la médiation en cas de succès (désistement, non-lieu, demandes d'homologation, etc.)

II. Médiation Préalable Obligatoire (MPO) :

II-1: Textes :

Le **IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016** de modernisation de la justice du XXIe siècle (« J21 ») prévoit que : « *à titre expérimental et pour une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, les recours contentieux formés par certains agents soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle et les requêtes relatives aux prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'aide ou de l'action sociale, du logement ou en faveur des travailleurs privés d'emploi peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat* ».

Le **décret n°2018-101 du 16 février 2018** portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux et **3 arrêtés, datés des 1er, 2 et 6 mars 2018** sont venus préciser les conditions et modalités d'application de la MPO.

L'expérimentation s'applique aux recours contentieux présentés à l'encontre des décisions intervenues à compter du 1er avril 2018. Pour les contentieux de la fonction publique territoriale, elle s'applique aux décisions prises à compter de la date d'adhésion au dispositif par la collectivité territoriale employeur. Le décret n° 2018-654 du 25 juillet 2018 a reporté du 1er septembre au 31 décembre 2018 la date d'adhésion des collectivités territoriales au dispositif.

Le projet de loi de programmation pour la justice 2018-2022 prévoit la prolongation jusqu'au 31 décembre 2021 (au lieu du 18 novembre 2020) de l'expérimentation de médiation préalable obligatoire.

Une fiche explicative sur la MPO a été diffusée par messagerie aux chefs de juridiction, aux référents médiation et aux partenaires extérieurs (dernière mise à jour du 5 octobre 2018).

II.2 : Premiers retours d'expérience :

Le premier bilan d'étape officiel de la MPO pourra être fait après le 1er juin 2019 : l'article 7 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 prévoit que « *Les médiateurs désignés aux articles 1er et 2 établissent un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, exposent les éventuelles difficultés rencontrées et font part de leur appréciation sur l'expérimentation en cours. Ce rapport est transmis aux ministres intéressés et au vice-président du Conseil d'Etat* ***avant le 1er juin de chaque année à compter de l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent décret.*** ».

Au 31.10.18 les premiers résultats sont les suivants :

Médiateurs MPO	Médiations engagées
MEAE	Aucune (absence de médiateur)
Médiateur académique – Aix Marseille	9
Médiateur académique – Clermont Ferrand	4
Médiateur académique – Montpellier	8
Médiateur Pôle Emploi – Région Occitanie	299
Médiateur Pôle Emploi – Région Pays de la Loire	70
Médiateur Pôle Emploi – Région Auvergne Rhône Alpes	238
Délégué DDD – « Maine et Loire »	39
Délégué DDD – « Isère »	60
Délégué DDD – « Loire Atlantique »	35

Délégué DDD – « Haute Garonne »	39
Délégué DDD – « Bas Rhin »	24
Délégué DDD – « Meurthe et Moselle »	19
Centres de gestion	Non connus
TOTAL MPO (hors CDG)	**844**

II-2-1 : Litiges de la fonction publique (Art. 1er décret) :

Centres De Gestion (CDG) : *Pour les « agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux situés dans un nombre limité de circonscriptions départementales, choisies en raison de la diversité des situations qu'elles présentent et dont la liste est fixée par un arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé des collectivités territoriales, et ayant conclu avant le 1er septembre 2018 avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent une convention lui confiant la mission de médiation préalable obligatoire en cas de litige avec leurs agents » (art. 1er - II – 3° du décret n°2018-101 du 16 février 2018).*

Au 5 décembre 2018, 4 660 conventions ont été établies par 33 des 42 centres de gestion concernés. En moyenne, 141 collectivités ou établissements ont établi des conventions dans chaque ressort départemental. Au regard de cette moyenne, plus de 5 000 conventions sur l'ensemble des CDG expérimentateurs sont attendues au 1er janvier 2019.

80% des collectivités ayant conventionné sont des communes, 7% sont des syndicats, 5% sont des CIAS ou CCAS et un peu plus de 4% sont des EPCI. Plusieurs communautés d'agglomération ont adhéré à l'expérimentation (Cancale, St Malo, Le Puy, Thonon- Annecy et la métropole de Lyon).

En outre, l'Assemblée des Départements de France (ADF) et la FNCDG ont convenu, au travers d'une convention signée le 20 novembre 2018, d'encourager les rapprochements entre les Départements et les CDG notamment en sensibilisant les Départements à la mission de médiation préalable obligatoire.

Le principal frein initial à l'adhésion des collectivités, la date limite de conventionnement, a été surmonté grâce au report de date fixé au 31 décembre 2018 par le décret n° 2018-654 du 25 juillet 2018 (1er septembre 2018 initialement). Les CDG évoquent aussi la crainte des collectivités employeurs que l'adhésion au dispositif entraîne des contestations d'agents qui, en dehors du dispositif de MPO, n'auraient fait aucun recours. Enfin, certaines collectivités ne voient pas l'intérêt d'adhérer à l'expérimentation avec un nombre de domaines couverts par la MPO trop limité selon elles.

Le Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris (CMAP) a assuré la formation à la MPO des agents des CDG concernés par l'expérimentation MPO.

Il a été précisé aux centres de gestion par le secrétariat général du Conseil d'Etat qu'ils pouvaient faire intervenir des médiateurs extérieurs mais à condition qu'ils les emploient directement par vacation ou contrat, et non par voie de prestation, le texte imposant qu'une personne morale désignée comme médiateur désigne « en son sein » une personne physique pour assurer la médiation.

Des conventions entre CDG ont également parfois été conclues pour mettre en place un mécanisme de déport dans le cas où un agent d'un CDG viendrait à solliciter une médiation (CDG relevant du TA de Pau et du TA de Toulouse).

Au mois de mars 2018, la FNCDG a établi une « *charte des médiateurs des Centres de gestion* » ainsi qu'une plaquette d'information à destination de tous les CDG expérimentateurs et les collectivités territoriales concernées. Le Conseil d'Etat, dont le logo figure sur ces éléments, à approuvé leur contenu.

Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères (MEAE) : *Pour les agents des services du ministère chargé des affaires étrangères, par le médiateur des affaires étrangères (art. 1er – III- 1° du décret n°2018-101 du 16 février 2018).*

Depuis le mois d'octobre 2017, le poste de médiateur au MEAE est vacant. Il devrait être pourvu en janvier 2019. A ce jour, aucune demande de médiation n'a été enregistrée.

L'enjeu statistique de la MPO au sein du MEAE est faible (40 recours dans le champ de la MPO en 2016).

Education Nationale (Médiateurs académiques) : *Pour les agents du ministère chargé de l'éducation nationale, par le médiateur académique territorialement compétent (art. 1er – III- 2° du décret n°2018-101 du 16 février 2018). Les académies concernées sont : « Aix-Marseille (AM)», « Clermont Ferrand (CF)» et « Montpellier (MP)» ('arrêté du 1er mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique de l'éducation nationale)*

Une approche quantitative non-négligeable : 21 saisines sur les trois académies depuis le 1er avril 2018. Parmi les 7 catégories de décisions administratives en matière de RH entrant dans le champ de l'expérimentation on relève : 7 situations relatives à des agents handicapés, 5 décisions en matière disponibilité ou détachement et 4 en matière de rémunération ou d'indemnités. Sur les 21 saisines, 8 ont abouti à une solution totale ou partielle, 3 à un échec et 10 sont en cours de traitement.

La nouvelle procédure de MPO ne soulève pas de difficultés majeures pour les médiateurs académiques. La question initiale de la détermination du champ précis du décret est cependant parfois un peu délicate et nécessitera certaines précisions et un bon accompagnement. La procédure demande une rigueur sans doute plus grande en particulier lors des phases de « déclenchement » et de clôture, afin de sécuriser au mieux le bon déroulé de cette tentative de règlement amiable du litige. Se pose parfois la question de la manière dont il convient d'appréhender les réclamations à caractère « mixte » (avec éléments relevant de la MPO et d'autres non).

Sur le fond des affaires examinées, il ressort que la démarche de médiation conduite dans le cadre d'une MPO ne diffère en rien d'une médiation « classique » de type volontaire.

II.2-2 : Litiges sociaux (Art. 2 décret)

II.2.2.1 : Le contentieux de l'emploi :

Pôle Emploi (Médiateurs régionaux) : *concernent les circonscriptions départementales des régions « Occitanie (OCC)», « Auvergne – Rhône Alpes (ARA)» et « Pays de la Loire (PDL)» (Art. 2 - Arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges sociaux).*

A fin novembre 2018, les médiateurs régionaux ont reçu au total 702 demandes de médiation (275 ARA, 348 Occitanie, 79 Pays de Loire). 598 médiations sont terminées avec un taux de réussite de 44 %. A ce jour, le dispositif est pleinement opérationnel et se déroule dans de très bonnes conditions selon ces derniers.

II.2.2.2 : Les aides sociales

Défenseur des Droits (Délégués régionaux du Défenseur des Droits (DDD)) : *concernent les départements et circonscriptions départementales suivantes : Bas Rhin, Isère, Haute Garonne, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Meurthe-et-Moselle (Art. 1er - Arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges sociaux).*

Les délégués du DDD ont constaté une montée en charge progressive du dispositif ainsi qu'une prédominance de MPO concernant le RSA (148, soit 77%) et les APL (64, soit 29%). Le contentieux relatif aux primes de Noël n'a concerné que 6 MPO et celui des primes exceptionnelles, 5 MPO. La répartition géographique des demandes de MPO montre des disparités locales sensibles. Le délai moyen nécessaire à l'examen de la recevabilité et à la mise en état du dossier par le siège est de 9 jours. Le délai moyen de traitement par les délégués est de 43 jours.

81 demandes de MPO ont abouti : 59 médiations ont échoué (*interruption (23) ou absence d'accord avec l'organisme concerné (36)*) et 22 médiations ont conduit à des concessions jugées satisfaisantes par le demandeur (22 accords). 152 réclamations demeurent en cours de traitement.

MSA (MPO assurée par les délégués du DDD) :

Depuis le 1er avril 2018, le dispositif MPO n'a été activé qu'une seule fois pour la MSA. La caisse centrale de la MSA s'inquiète de la lourdeur de gestion du dispositif si le nombre de cas venait à augmenter.

II.3 : Vérification du respect de l'obligation de médiation préalable par le tribunal :

L'article 6 du décret du 16 février 2018 prévoit que : « *Lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ des articles 1er et 2 et qui n'a pas été précédée d'un recours préalable à la médiation, son président ou le magistrat qu'il délègue rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent. La date à retenir pour apprécier si la médiation préalable obligatoire est engagée dans le délai de recours contentieux est celle de l'enregistrement de la requête présentée devant le tribunal administratif ».*

A ce jour, une vingtaine d'ordonnances « rejet et transmission » ont été prises, notamment aux TA de Lyon, Toulouse, Grenoble, et Nancy (*données Skipper*).

III – Formations :

III.1 les formations 2018

Le CFJA a proposé en 2018 aux magistrats et agents de greffe un module de formation à la médiation de deux jours, spécifiquement orienté vers les besoins de la justice administrative et essentiellement basé sur des retours d'expériences avec trois axes principaux :

1. comprendre les logiques propres de la médiation (*encadrement juridique, analyse pratique, présentation des outils à disposition, processus, etc.*) ;
2. détecter les dossiers propices à la médiation ;
3. choisir le bon médiateur ;

Les intervenants étaient les suivants :

1. Xavier Libert, président de tribunal administratif honoraire et ancien « Référent national Médiation » ;
2. Jean-Pierre Jouguelet, Conseiller d'Etat honoraire, membre de la Chambre nationale des praticiens de la médiation (CNPM) ;
3. Hirbod Dehghani-Azar, avocat au barreau de Paris, médiateur, président de l'Association des Médiateurs Européens, membre du Conseil de l'ordre et membre du comité JAM ;
4. Gilles Robert Lopez, ancien bâtonnier, Président de la Chambre nationale des praticiens de la médiation (CNPM) ;

Participations aux formations :

- CFJA, les 31 mai et 1er juin 2018 : 8 greffiers, 2 AC et 4 magistrats
- CAA de Lyon, les 4 et 5 juin 2018 : 10 greffiers et 1 magistrat
- CAA de Bordeaux, les 18 et 19 octobre 2018 : 8 greffiers et 3 magistrats
- CFJA, les 8 et 9 novembre 2018 : 13 greffiers, 1 AC, 4 magistrats.

Total : 54 participants (dont 12 magistrats) venant de 20 TA et 4 CAA. Absence notable des juridictions du Grand est.

Les intervenants ont été massivement appréciés pour leurs qualités pédagogiques (9/10), pour leur grande maîtrise du sujet (9,5 / 10), ainsi que pour leur capacité à adapter leur discours au public concerné (8,9/10).

Au titre des points positifs relevés par les participants figurent principalement :
- La compétence, la complémentarité et la disponibilité des intervenants ;
- Le contenu de la formation, avec une approche à la fois théorique et pratique (notamment avec skipper) ;
- Les interactions et les échanges d'expériences entre intervenants et participants ;
- La diversité des profils des participants.

Au titre des points à améliorer, ont été évoqués :

- Le rythme très / trop intense ;
- Approche pratique à développer (skipper, tri des affaires, « jurisprudences », etc.) ;
- Améliorer les supports de communication, notamment en amont ;
- Assurer un suivi post formation ;
- Le contenu de la formation était peut-être trop à destination des magistrats (manque intervenant greffe) ;
- Proposer un véritable cycle de formations « médiation » en prolongement de ces sessions

Les intervenants soulignent la nécessité de renforcer la dimension pratique de la formation, notamment pour ce qui a trait à la détection des affaires susceptibles d'être conduites en médiation et à la procédure « skipper ». Ils précisent également que le nombre réduit de participants a permis de nombreux échanges et des réponses les plus précises possibles aux questions très concrètes : quels dossiers ? à quel moment ? comment sélectionner un médiateur ? etc.

III.2 le recensement des besoins pour 2019

Les besoins de formation communiqués par les référents médiation sont les suivants :

- Méthode de détection et de sélection des affaires susceptibles d'être traitées en médiation ;
- Procédure skipper médiation ;
- Médiation et aide Juridictionnelle (gestion des dossiers, procédure) ;
- Taxation des médiations (notamment gestion de la contestation des ordonnances de taxation) ;
- Suivi et accompagnement de l'expérimentation MPO ;
- Mise à jour des éléments législatifs et réglementaire en matière de médiation administrative ;
- Traitements des demandes d'homologation ;
- Médiation et suite de la procédure contentieuse (accords, accords partiels, désistement, non-lieu à statuer, etc.) ;
- Outils et méthode de communication ;
- Recherche et sélection de médiateurs compétents (individuels, association, clubs, médiateurs institutionnels, etc.).

Nombre de juridictions ont également fait valoir leur intérêt pour des formations décentralisées, plus proches d'elles. Le schéma de formations au sein des CAA pourrait ainsi être développé (celui-ci n'a concerné, cette année, que les CAA de Lyon et de Bordeaux). De même, la problématique du développement de la médiation au sein des juridictions hors métropole nous conduira également à imaginer et proposer des solutions de formation adaptées (formation in situ, formations à distance, vidéo formations, etc.).

De même, certains magistrats et agents ont fait valoir leur intérêt pour se former à la médiation, afin d'assurer eux-mêmes des médiations au sein de leur juridiction. Toutefois, il a été rappelé que les juridictions n'ont pas vocation à mener elles-mêmes des médiations (sauf cas exceptionnels et à titre gracieux).

Enfin, il convient de rappeler qu'il existe un moyen simple mais essentiel pour se familiariser avec le processus de médiation : celui d'assister concrètement à une médiation (en qualité d'observateur, neutre et soumis au stricte principe de confidentialité). Les médiateurs et les parties ainsi sollicitées donnent presque toujours leur accord.

IV- Conventions :

Fin 2017, 11 juridictions (CAA et TA) avaient pu établir des conventions avec les barreaux locaux et éventuellement les administrations. Le 13 décembre 2017 avait également été signée la convention cadre nationale entre le Conseil d'Etat et le Conseil National des Barreaux. Une grande majorité des juridictions ont aujourd'hui conclu au moins une convention.

Conventions innovantes :

Le 27 septembre 2018, une convention a été conclue entre le tribunal Administratif de Lyon, la médiation de l'académie de Lyon et l'Université Jean Moulin prévoyant l'intervention du médiateur académique dans les litiges concernant l'université.

Le 3 octobre 2018, le tribunal Administratif de Besançon et la CAA de Nancy ont conclu une convention de 3 ans avec le barreau de Besançon et l'association des maires du Doubs. Il s'agit ici d'une première convention de ce type signée avec une association d'élus.

V - Divers :

- **Annuaire des référents médiation** : disponible depuis le mois de mars 2018 et mis à jour régulièrement depuis lors ;

- **Forum médiation (intranet)** : élaboré en collaboration avec la DSI et mis en place sur l'intranet de la juridiction administrative à la fin du mois de mai 2018 (dans l'onglet "APPLICATIONS" : "forums de la juridiction administrative"). Il propose actuellement 5 rubriques (*Médiation « libre » - Médiation Préalable Obligatoire - Questions / Discussions – Agendas – Revue de presse*). On y trouve une sélection de documents et d'informations de référence. Son accès est restreint à ce stade aux seuls chefs de juridictions, référents médiation et membres de la juridiction faisant partie du comité JAM ;

- **Vivier médiateurs** : Depuis le mois de mai 2018, un travail est réalisé avec la Dircom du Conseil d'Etat afin de développer et optimiser le fichier des "médiateurs" à disposition des juridictions administratives sur l'intranet. Un formulaire « type » de candidature est en cours d'élaboration.

LA MEDIATION EN MATIERE ADMINISTRATIVE
AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE POITIERS

(CE intervention du 7 décembre 2018)

par
Didier ARTUS
Vice-président et référent médiation
du tribunal administratif de Poitiers

M. le secrétaire général adjoint, Mesdames, Messieurs,

A titre liminaire, je tiens à remercier les organisateurs de cette journée de me donner l'occasion de vous faire part de l'action menée, depuis la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle (1), en matière de médiation administrative dans le ressort du tribunal administratif de Poitiers.

Je ne reviendrai pas sur l'impulsion donnée par le vice-président du conseil d'Etat pour introduire une véritable « culture » de la médiation au sein de la juridiction administrative (2). Les dispositions adoptées par la loi du 18 novembre 2016 et les décrets du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif (3) et du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux (4) sont donc venus préciser les cadres juridiques applicables (5).

Pour mémoire, il convient de distinguer 3 dispositifs différents.

En premier lieu, la médiation à l'initiative des parties. Il s'agit alors de la possibilité pour les parties, en dehors d'un contentieux introduit devant la juridiction, de s'entendre pour recourir aux services d'un médiateur. Elles ont ainsi la possibilité de demander au président de la juridiction administrative de désigner le médiateur, voire d'organiser cette médiation. En deuxième lieu, la médiation à l'initiative du juge. Il s'agit cette fois de la faculté pour le juge, lorsqu'un contentieux est enregistré devant la juridiction administrative, de solliciter l'accord des parties pour mettre en place une médiation.

Ces 2 dispositifs sont codifiés au code justice administrative sous l'article L. 213-1 et suivants, l'article L. 213-1 reprenant une définition bien connue : « *La médiation (...) s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction* ». Tout processus structuré, c'est-à-dire une conception très pragmatique de l'intervention du médiateur, impartial, compétent et diligent (6), qui peut, sans doute, s'affranchir d'une conception rigoureuse de la médiation en suggérant, en guidant, en proposant, sans céder sur sa neutralité et la confidentialité des débats. Cette conception souple de la médiation administrative trouve aussi un écho dans les dispositions, peut être plus critiquables en raison du risque de confusion quelles peuvent induire, de l'article R. 621-1 du code justice administrative, aux termes desquelles « *L'expert peut se voir confier une mission de médiation (...)* » (7).

En troisième et dernier lieu, la médiation préalable obligatoire. En réalité, ce dispositif est un recours administratif préalable obligatoire nouveau. La particularité de ce recours c'est qu'il ne s'exerce pas devant l'auteur de la décision -recours gracieux- ou son supérieur hiérarchique -recours hiérarchique- mais en présence d'un tiers, un médiateur.

Cette procédure n'est pas codifiée car il s'agit d'une expérimentation prévue par les dispositions du IV de l'article 5 de la loi du 18 novembre 2016 et dont les modalités ont donc été précisées par le décret du 16 février 2018 que j'évoquais il y a un instant. Nous entrons juste dans sa mise en œuvre.

3 dispositifs dénommés « médiation » existent donc désormais au sein des juridictions administratives qui ont nécessité, dès le début de l'année 2017, une démarche volontariste pour en assurer le succès.

I. La mise en oeuvre de la loi « justice du XXIème siècle »

Il m'a semblé qu'il fallait, d'abord, créer un contexte local, externe à la juridiction, propre à favoriser l'émergence de la médiation administrative et à répondre aux besoins du tribunal, avant de mettre en place une organisation interne efficiente de détection et de suivi des dossiers de médiation.

A. Identifier les médiateurs

J'ai bénéficié du travail accompli au sein de la cour d'appel de Poitiers où avait été établie une liste de médiateurs du ressort (8). Le recensement faisait apparaître, outre des médiateurs inscrits à titre individuel, plusieurs structures associatives les regroupant. J'ai notamment relevé la présence d'associations à Poitiers mais également à La Rochelle, ce qui correspond respectivement aux plus grandes villes des départements de la Vienne et de Charente-Maritime, drainant 2000 des 3000 requêtes annuelles de la juridiction. Bien sûr, les médiateurs intervenaient, pour la plupart, en matière civile, familiale ou commerciale. Je me suis déplacé pour les rencontrer et j'ai constaté que certains étaient en mesure de répondre à une demande modérée de médiations en matière administrative. Précisons qu'aujourd'hui cette liste est officielle devant les juridictions judiciaires (9) mais que les juridictions administratives n'établissent pas une telle liste.

Par ailleurs, le ressort du tribunal administratif de Poitiers est gâté puisqu'il existe, depuis quelques années, un diplôme d'université (DU) « Médiation et règlement des conflits » à l'université de La Rochelle (10) et un master II « Médiation et modèle de développement » proposé par le département de philosophie de l'unité de formation et de recherche (UFR) Sciences humaines et Arts de l'université de Poitiers (11). De sorte que le vivier de médiateurs diplômés en Poitou-Charentes s'alimente régulièrement, outre l'apport des médiateurs formés dans d'autres structures connues (12).

Je n'ai donc pas eu de difficultés à constituer un réseau local de médiateurs propre à répondre à une demande de médiations administratives, exprimée d'abord, dans le cadre de l'article L. 213-7 du code de justice administrative, à l'initiative du juge.

B. Mobiliser les acteurs

Il a fallu convaincre nos interlocuteurs, avocats et collectivités publiques en premier lieu (13).

Une soixantaine d'avocats publicistes du ressort du tribunal administratif de Poitiers ont ainsi participé, dès le 9 février 2017, à une réunion d'information organisée par le président François Lamontagne, chef de juridiction, destinée à présenter les réformes procédurales entrées en vigueur au début de l'année et la démarche nouvelle favorable à la médiation dans les juridictions administratives. L'écho a d'ailleurs été très favorable puisque, dans le cadre d'un atelier informel à l'issue de la réunion, de nombreux praticiens sont venus dire leur intérêt pour cette démarche, sans minimiser les contraintes éventuelles. Ce travail, en amont des premières médiations administratives, a trouvé un prolongement naturel avec la signature, par les 5 bâtonniers des barreaux du ressort du tribunal, d'une convention conclue avec la cour administrative d'appel de Bordeaux et le tribunal le 28 février 2018 en faveur d'une mise en œuvre de la médiation administrative.

De même, le président du tribunal, en collaboration avec l'association des maires de la Vienne, a programmé une rencontre entre la juridiction et les élus le 8 juin 2017 pour les informer sur ce nouvel outil de régulation des conflits et de la démarche d'ores-et-déjà entreprise dans certains contentieux pendants devant la juridiction. Là encore l'accueil a été favorable à la médiation à l'initiative du juge ou des parties. L'enjeu était cependant plus vaste puisqu'il s'agissait aussi de convaincre de la nécessité de répondre présent dans le cadre de la future expérimentation de la médiation préalable obligatoire en matière de fonction publique territoriale.

Le dialogue, à cet égard, a été fructueux avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale auxquels sont affiliés la totalité des petites communes. Outre que l'expérimentation peut les conduire à terme à prévoir une médiation systématique, et qu'il vaut mieux anticiper cette réforme, j'ai trouvé auprès de mes interlocuteurs des centres de gestion une volonté de favoriser cette démarche amiable. Certes, l'effort demandé est significatif puisque le décret du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire confie aux centres de gestion le rôle de médiateur. Ce médiateur institutionnel doit donc s'imposer comme tiers de confiance par le strict respect des principes rappelés à l'article L. 213-2 du code de justice administrative qui encadrent la déontologie de tout médiateur. Soit les médiateurs désignés appartiennent au personnel des centres de gestion mais doivent alors être formés à la médiation -et les centres ont mutualisé leurs moyens pour une telle organisation en Nouvelle Aquitaine-, soit, et contrairement à ce qu'une mauvaise interprétation de l'article R. 213-2 pourrait laisser penser (14), les médiateurs sont des prestataires extérieurs intervenant au nom et pour le compte des centres de gestion.

Là encore le résultat des démarches entreprises est probant puisque les centres de gestion de la Vienne et de la Charente-Maritime font partie des 42 centres en France ayant adhéré à l'expérimentation. Ajoutons que de grandes collectivités, donc non affiliées, vont prochainement volontairement rejoindre le dispositif de la médiation préalable obligatoire pour leurs agents par convention signée avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale (15).

C. Organiser la gestion

Parallèlement à la sensibilisation des acteurs externes, la mise en œuvre concrète de la médiation, à l'initiative du juge uniquement en 2017, nécessitait l'élaboration d'une organisation interne propre à prendre en charge ce nouvel outil de résolution des conflits. Le référent médiation, désigné à Poitiers comme dans toutes les juridictions administratives, est naturellement le point de contrôle obligé pour sélectionner les dossiers susceptibles de médiation à l'initiative du juge.

Cependant, l'objectif étant d'offrir aux justiciables une réponse plus adaptée au maintien de relations apaisées et pérennes dans un délai court, de 3 à 6 mois, la détection des affaires se prêtant à la procédure de médiation doit être déléguée, en premier lieu, aux greffières de chambre et, en second lieu, au magistrat rapporteur. Le circuit interne doit répondre au soucis de repérer, dès l'enregistrement de la requête, celle qui peut donner lieu à une proposition de médiation. Mais la crédibilité de la juridiction dans cette démarche implique une validation de la proposition à laquelle le référent médiation doit veiller pour assurer la pertinence des propositions. Une chambre ou des agents désignés à cette fin peuvent enfin préparer les courriers et décisions et assurer le suivi des communications avec les parties et les médiateurs.

Une formation interne pour les collaborateurs du référent médiation, désormais dotés de modèles de correspondances et décisions, a permis de créer un pôle informel spécialisé. L'entrée en vigueur de la médiation préalable obligatoire, dont la méconnaissance pour les agents des collectivités adhérentes implique l'irrecevabilité de la requête, va également nécessiter une vigilance accrue du personnel du greffe de la chambre en charge de la fonction publique et des procédures de médiation.

II. Difficultés et perspectives de la médiation administrative

Les plus optimistes pensent que toute question peut faire l'objet d'une médiation (16). D'aucuns, a contrario, émettent l'idée que le juge de l'excès de pouvoir est le juge du respect de la légalité. On ne transige pas avec l'application de la loi. Bien plus, le juge administratif est le gardien de l'intérêt général et des deniers publics.

Alors, entre ces deux positions, quels interdits pour une médiation administrative, quelles difficultés de procédure et, par suite, quelles perspectives pour la médiation en matière administrative ?

A. Repérer les interdits

Toutes les matières pouvaient a priori être retenue pour initier les premières procédures et, d'ailleurs, les propositions de médiation ont concerné l'agriculture, la police administrative -même celle des étrangers-, les fonctionnaires et agents publics, les installations classées pour la protection de l'environnement, les collectivités territoriales, les marchés publics et l'urbanisme.

Cependant, et en dehors du champ restreint de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, plusieurs obstacles conduisent à écarter une procédure de médiation. La matière doit parfois appeler la plus grande réserve. Ainsi, le contentieux fiscal se prête mal, au stade

du contentieux introduit devant le tribunal, a une médiation. Le contribuable dispose en effet de nombreuses voies préalables de contestations ou réclamations. Le contentieux de la responsabilité hospitalière est souvent peu propice à une médiation en raison de l'impact financier mais aussi psychologique de la condamnation et alors qu'existent souvent des « médiateurs » au sein des grands établissements qui ont déjà tenté d'apporter une explication aux patients. Les responsabilités décennales des constructeurs, dès lors qu'existent plusieurs désordres ou une pluralité d'entreprises, sont également des litiges dont les enjeux et les difficultés techniques rendent très hypothétique la conclusion d'un accord.

Indépendamment de la matière, la question posée doit, dans certains cas, inciter à exclure la médiation en matière administrative. Ainsi, de nombreux litiges concernent les droits des fonctionnaires à un avancement, à un congé de longue durée, à une reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident ou d'une pathologie. Il s'agit là de l'application des droits statutaires du fonctionnaire et se serait fragiliser tant l'administration que l'agent que de ne pas placer celui-ci dans la position légale qui doit être la sienne. De même débattre d'un acte réglementaire d'application générale paraît dangereux : en exclure ponctuellement une application qui s'imposerait méconnaît certainement l'ordre public et expose les parties au recours d'un tiers, en interpréter les termes obscurs ne garantit pas davantage les parties d'un tel recours. Enfin, rappelons, en matière indemnitaire, l'interdiction pour une collectivité publique de payer plus qu'elle ne doit (17). Une marge d'appréciation sur le montant d'un préjudice est envisageable mais pas davantage sans risque de nullité d'un accord de médiation comportant une libéralité (18).

B. Anticiper les difficultés

Sauf l'hypothèse de la médiation préalable obligatoire où l'intervention du médiateur institutionnel est une procédure gratuite pour le demandeur, la médiation a un coût pour les parties. J'ai opté pour un système, négocié avec les médiateurs, d'une désignation assortie d'une allocation provisionnelle de 900 euros (19) pour une co-médiation impliquant les entretiens individuels et une réunion plénière. A charge pour les parties et les médiateurs, ensuite, de déterminer en fonction du temps passé le coût définitif et la répartition de sa charge.

Cependant, plusieurs difficultés sont déjà apparues : il faut accepter un paiement différé de l'allocation par la personne publique, il faut être informé en amont de la désignation d'une demande d'aide juridictionnelle -car la prise en charge est limitée à 256 euros-, il ne faut pas, après un échec de la médiation, que l'une des parties refuse de payer sa part voire remette en cause le versement de l'allocation provisionnelle, il ne faut pas engager une médiation lorsque l'enjeu financier est inférieur au coût de la médiation -et cela exclut de fait, sauf aide juridictionnelle, les contentieux sociaux-.

Il faut s'assurer que la personne publique désigne un représentant habilité à négocier et à l'engager juridiquement, sans méconnaître qu'un engagement peut, éventuellement, nécessiter une ratification par voie de délibération, de sorte que l'accord reste un temps suspendu par une sorte de condition résolutoire. Il peut être prudent d'informer le comptable public d'une médiation en cours.

Il faut s'interroger sur la nature de l'accord de médiation et sur son homologation. L'article L. 213-4 du code justice administrative dispose : « *Saisie de conclusions en ce sens, la juridiction peut, dans tous les cas où un processus de médiation a été engagé en application*

du présent chapitre, homologuer et donner force exécutoire à l'accord issu de la médiation ». L'accord n'est pas, ou semble pouvoir ne pas être qu'une transaction au sens du code civil car la médiation permet d'appeler au débat des personnes absentes du procès initial et qui peuvent apporter des éléments de solution, de sorte que la condition de concessions réciproques de la transaction manque. L'homologation a par ailleurs peu d'intérêt pratique, l'accord ayant force obligatoire entre les parties et le juge contrôlant son éventuelle nullité, ce qui peut présenter un risque (20)…

C. Dégager des perspectives

Le chiffre des dossiers contentieux qui ont fait l'objet d'une médiation augmente significativement depuis le début de l'année (21). Pour le tribunal administratif de Poitiers, les propositions actuelles de médiation à l'initiative du juge concernent quasiment 150 dossiers, et ont donné lieu à près de 50 médiations. Le taux de succès est supérieur à 50% en sachant que certains dossiers demeurent en cours de procédure.

Les deux premières demandes de médiation à l'initiative des parties ont été adressées au président du tribunal au premier semestre 2018. L'une a abouti à un accord après désignation de deux co-médiateurs, l'autre a été refusée par le chef de juridiction en raison de la confusion dans l'esprit d'une partie, demandant, en réalité, la désignation d'un expert de la question posée. Le juge administratif poitevin, conscient que la médiation est d'abord un processus de rétablissement d'un dialogue rompu, sans méconnaître l'atout d'une connaissance des procédures juridiques, s'est refusé à corrompre l'esprit de la médiation.

Certainement, le développement de la médiation préalable obligatoire, dans le cadre de l'expérimentation menée, associé à la connaissance, par tous les acteurs publics et les avocats, du recours encouragé à la médiation en matière administrative et les premiers succès constatés incitent à l'optimisme.

L'objectif de 1% souhaité à l'horizon 2020 est d'ores-et-déjà acquis à Poitiers.

(1) Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 (JO du 19 novembre)
(2) Notamment son discours « Les modes amiables de règlement des différends » prononcé le 24 juin 2016 pour l'ouverture des 6èmes Etats généraux du droit administratif ou celui consacré à « La place internationale des modes alternatifs des règlements des litiges » prononcé le 24 novembre 2016 pour la rentrée solennelle du barreau de Paris. Pour un historique des tentatives antérieures : J-M Le Gars, « La juridiction administrative saisie par la médiation ? » AJDA 2016. 2272
(3) Décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 (JO du 20 avril)
(4) Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 (JO du 17 février)
(5) L'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale (JO du 8 mars) et l'arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges sociaux (JO du 8 mars) sont venus compléter ce dispositif

(6) Aux termes de l'article L. 213-2 du code de justice administrative : « *Le médiateur accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence. Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au principe de confidentialité. (...)* »
(7) Rédaction issue du décret n° 2016-1480 du 2 novembre 2016
(8) Candidatures alors recueillies par l'Unité régionale de médiation civile, commerciale et sociale créée auprès de la cour d'appel de Poitiers
(9) Décret n° 2017-1457 du 9 octobre 2017 relatif à la liste des médiateurs auprès de la cour d'appel
(10) L'université de La Rochelle forme ainsi chaque année une promotion d'une quinzaine de personnes d'horizons divers (avocat, agent immobilier, DRH d'entreprise, élu…)
(11) Placé sous la direction de M. Sylvain Roux, il repose sur une formation théorique et une période de stage de 3 mois. Le diplôme est orienté vers la gestion des conflits, la communication et le lien social
(12) Notamment au sein de l'Institut de formation à la médiation et à la négociation, au sein de l'Institut catholique de Paris, avec des promotions annuelles de plus de 100 candidats
(13) Voir également les interventions au colloque « Les modes alternatifs de règlement des litiges en droit administratif » organisé le 11 mai 2017 à l'université de Poitiers (Faculté de droit et de sciences sociales de Poitiers, coll. Actes et colloques, vol. 94, 128 p, juin 2008)
(14) L'article R. 213-2 du code de justice administrative indique : « *Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission* ». Une mauvaise interprétation du texte a laissé penser que les centres de gestion ne pouvaient que désigner un de leurs membres -au sein de celle-ci- pour une médiation conduite sous leur responsabilité
(15) Convention conclue sur le fondement de la mission de conseil juridique prévue au premier alinéa de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ainsi que le prévoient les dispositions combinées des 3° du II et le 3° du III de l'article 1er du décret n° 2018-101du 16 février 2018
(16) Outre les récents articles consacrés à l'émergence de la médiation au sein des juridictions administratives : Yvane Robin, « La médiation au sein du processus juridictionnel (judiciaire et administratif) », Mémoire DU La Rochelle 2016 et Charlotte Wailly, « Faciliter la médiation en droit public », Mémoire DU IFOMENE Paris 2016
(17) CE, Sect., 19 mars 1971, Sieur Mergui, 79962 (Rec p. 235)
(18) CE, 9 décembre 2016, Société Foncière Europe, 391840 (T)
(19) L'allocation provisionnelle a été pour l'instant fixée TTC ; naturellement cela induit une différence entre deux co-médiateurs dont l'un a une activité soumise à la TVA et l'autre non
(20) Sur ces questions cf. CE, Ass., Avis, 6 décembre 2002, Syndicat intercommunal des établissements du second cycle du second degré du district de l'Haÿ-les-Roses, 249153, et le jugement en formation élargie, TA Poitiers, juillet 2018, M. et Mme Breyne, n°1701757 (JCP A 2018 n° 2254 avec les concl. S. Ellie)
(21) Source : CE, bilan des médiations engagées

La médiation au tribunal administratif de Lyon :

Guillaume Mulsant
Premier vice président du TA de Lyon, référent médiation

Fiche pour une intervention lors de la rencontre des référents médiation à Paris, le 7 décembre 2018

Comme demandé, le présent exposé porte sur l'organisation concrète de la médiation au sein du tribunal administratif de Lyon.

En 2017, le tribunal a engagé 129 tentatives de médiation, 81 médiations ont été engagées et 58 accords ont été conclus. En 2018, il a engagé 352 tentatives de médiation, l'accord des parties a été obtenu dans 306 cas, et 281 accords ont été signés.

Les accords conclus comprennent ceux relatifs à un problème de tarification hospitalière, suite à un arrêt du Conseil d'Etat, soit 47 en 2017 et 262 en 2018. Sinon, la principale matière est la fonction publique, soit 9 accords en 2017 et 10 en 2018, suivi des marchés publics, 4 accords en 2017 et 1 en 2018.

Le développement du recours aux modes alternatifs de règlement des litiges figurait parmi les objectifs du projet de juridiction, dans le cadre du programme de modernisation de nos méthodes de travail. Il était constaté que la médiation constituait déjà une pratique, avec un exemple important en matière de marché public. Les orientations retenues, renforcement de l'organisation et actions en direction des acteurs et du public, ont été mises en place.

I – Un véritable dispositif a été mis en place

Ce dispositif est bien entendu placé sous l'autorité du président, assisté du premier vice-président et d'un assistant du contentieux.

Cet assistant constitue un pivot et tout passe par lui, tant en ce qui concerne la gestion des dossiers que les relations avec l'extérieur. Il lui a été demandé de se faire connaître en tant que tel et nos interlocuteurs commencent à prendre l'habitude de s'adresser à lui.

La gestion d'un dossier de médiation passe par une phase de repérage, suivie d'une phase de consultation des parties, puis, en cas d'accord par le suivi de la procédure de médiation, en tant que telle.

A) L'entrée dans le dispositif passe par trois portes :

1) Il est arrivé une fois que nous soyons saisis préalablement ou en dehors de tout litige contentieux.

Ce mode de saisine présente un inconvénient qui tient à ce qu'à ce stade, la partie adverse, en pratique une administration ne voit pas très bien l'objet et l'intérêt d'une médiation.

2) Ensuite, il arrive qu'une des parties ou les deux nous saisissent d'une demande de médiation. Ce cas n'est pas rare et nous avons vu des exemples, y compris lors de l'audience.

3) Le cas le plus fréquent est celui d'une démarche volontariste de la part de la formation de jugement.

Il est demandé aux présidents de chambre et aux magistrats rapporteurs, de se poser systématiquement la question, que ce soit à l'entrée des dossiers ou lors de leur traitement, et aux greffiers de chambre.

Ce repérage ne repose pas tant sur des critères objectifs que sur le sentiment du magistrat, après la lecture du dossier. En pratique, cela se matérialise par la « distance » qui existe entre les prétentions de chacune des parties. S'il existe un champ sur lequel les parties peuvent se retrouver afin de désamorcer le litige pendant devant la juridiction, alors une médiation peut être initiée. Le degré de tension entre les parties au litige, lorsque celui-ci est perceptible, demeure un indicateur pertinent quant à une éventuelle tentative de médiation.

Néanmoins, en fait, nous tenons compte, dans le cadre d'une politique volontariste, des cas où nous estimons que la médiation constitue une nécessité. Les cas typiques et connus sont ceux pour lesquels un dysfonctionnement évident est constaté, ceux pour lesquels la réponse juridictionnelle ne sera pas satisfaisante, ceux pour lesquels les requêtes s'entassent, formant un nœud de plus en plus inextricable.

Ce repérage se fait également au stade d'un référé expertise ou d'un référé provision.

Certaines matières se prêtent plus facilement à la mise en place d'une procédure de médiation : il en va de nombreux contentieux indemnitaires.

B) La procédure de traitement du dossier repéré est standardisée

Les dossiers sont transmis par les présidents de chambre au premier vice-président qui procède à une analyse du dossier. S'il estime possible d'engager une procédure de médiation, le vice-président confie ce dossier à l'assistant du contentieux. En pratique, les avis défavorables sont extrêmement rares.

Ce dernier procède à la consultation des parties, parfois d'abord de manière informelle et, toujours, de manière formelle, par un courrier-type. L'objectif est de pouvoir, le plus rapidement possible, connaître la position des parties sur la proposition de médiation, afin, le cas échéant, de ne pas ralentir l'instruction du dossier en chambre.

Il est procédé ensuite à la désignation du médiateur, sur la base de différentes listes de médiateurs (CNPM, CIMA…) et au suivi de la procédure (demandes de délai supplémentaire, allocation provisionnelle, réponse aux médiateurs sur des questions de procédure, relances des médiateurs lorsque leur désignation arrive à terme…) en étroite collaboration avec les greffiers de chambre qui procèdent aux notifications.

En 2015/2016, il a été fait appel, à titre exceptionnel pour encourager le développement de la médiation, sur quelques dossiers, à des personnels du tribunal, magistrats ou cadres A. Le tribunal a eu également recours, avec succès, à des magistrats honoraires. Le recours à des personnes en activité au tribunal est exclu sauf circonstances très particulières le but étant de décharger la juridiction.

Un suivi des dossiers s'effectue au moyen d'un tableau indiquant l'objet du litige, la chambre concernée, la date des éventuels accords des parties pour la médiation, la date de désignation du médiateur et enfin diverses observations sur la procédure en cours. Ce tableau est utilisé pour effectuer les remontées statistiques pour le Conseil d'Etat.

II – Des partenaires ouverts à la médiation

Le chef de juridiction a travaillé et continue de travailler à l'instauration d'une véritable culture de la médiation, à l'intérieur du tribunal, comme dans nos relations avec nos interlocuteurs et avec le public. L'idée est que la juridiction administrative soit identifiée, en tant que telle, ouverte et favorable à la médiation, que penser médiation devienne un réflexe.

A) Le tribunal administratif de Lyon peut s'appuyer sur un milieu favorable à la médiation.

A Lyon, les professions juridiques ont en effet créé et subventionnent un organisme, le Centre Interprofessionnel de Médiation et d'Arbitrage (CIMA), sur lequel le tribunal va s'appuyer pour désigner des médiateurs. Par ailleurs, même si cela est encore à l'état de projet, il est prévu un partenariat avec le CIMA pour former les avocats et professionnels qui y sont affiliés aux matières du droit public.

Il s'agit là d'un élément central pour le développement de la médiation tant l'accord des personnes publiques peut parfois être complexe à obtenir pour le lancement d'une médiation.

Des structures locales organisent régulièrement des rencontres auxquelles nous sommes associés.

X. Libert est intervenu lors d'une de ces rencontres, dans le cadre d'un « *café de la médiation* », en partenariat avec des avocats et des professionnels du droit, organisé par l'association Médiation du Rhône.

Des avocats locaux, associés au magasine « la Tribune de Lyon », organisent régulièrement « *Les matinales de la médiation* ». Nous avons été présents.

Un colloque sur le thème « *Conciliation et médiation devant les juridictions administratives* », a été organisé par la compagnie interrégionale des experts de justice auprès de la CAA de Lyon et des tribunaux administratifs.

Le chef de juridiction est intervenu lors des Assises francophones des modes alternatifs de règlement des litiges, organisées depuis deux ans par le barreau de Lyon, réunissant des acteurs de différents pays autour de la thématique des modes alternatifs de règlement des litiges.

Par ailleurs, deux journées de sensibilisation à la médiation, ont été organisées au palais des juridictions administratives, en présence de M. Libert et de Mme Cottier, référente médiation de la Cour Administrative d'Appel de Lyon.

B) Le tribunal administratif de Lyon et l'Ordre des avocats du barreau de Lyon avaient déjà conclu, le 13 décembre 2017, une convention relative aux modalités de mise en œuvre de la médiation devant le tribunal administratif de Lyon.

Le 5 juillet 2018 le tribunal administratif de Lyon et la cour administrative d'appel de Lyon ont signé des conventions relatives à la mise en œuvre de la médiation avec les barreaux de l'Ain, de l'Ardèche, de Roanne, de Saint-Etienne et de Villefranche-sur-Saône.

Pour une durée de deux ans, elles ont pour objet de mettre en œuvre concrètement les dispositions de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle organisant la médiation, afin de pouvoir parvenir dans le plus grand nombre de domaines possibles, et dans des délais raisonnables, à des solutions de médiation.

Par ailleurs afin d'informer, de sensibiliser un maximum d'acteurs sur l'existence de ce mode alternatif de règlement des litiges, une convention a été signée avec l'Université Jean Moulin Lyon III et la médiation de l'académie de Lyon le 27 septembre 2018. Cet accord prévoit notamment une présomption d'accord pour la médiation de la part des signataires dans des cas énumérés par la convention.

Peuvent être cités parmi les cas soumis à médiation : les litiges relatifs à l'évaluation des agents, les litiges relatifs à la rémunération, les litiges relatifs à une contestation de notation ou d'échec à l'obtention d'un diplôme ou encore les litiges entre un doctorant et son directeur de thèse.

La rectrice s'est montrée intéressée par la signature d'une convention.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en place de dispositifs expérimentaux obligatoires en matière de fonction publique territoriale, des réunions de travail ont eu lieu avec le centre départemental de la fonction publique territoriale et avec Pôle emploi.

* *

*

En conclusion, je dirais que les éléments ci-dessus ne doivent pas cacher la difficulté pour développer la médiation.

Hors les litiges relatifs à la tarification hospitalière, entre 2017 et 2018, seules 45 % des consultations lancées ont donné lieu à une tentative de médiation, et 38, 46 % de ces procédures ont abouti à un accord.

A contrario, l'exemple du litige réglé en 2015 par un magistrat du tribunal, en matière de marché public, ou des litiges en matière de tarification hospitalière, montrent que des institutions ou des professionnels, engagés sur des montants importants, sont plus facilement prêts à la médiation et aboutissent plus facilement à un accord, quand les règles du jeu sont claires.

Le recours aux « affaires groupées » permet de réduire le travail du greffe en cas de succès de la médiation. Elle contribue aussi à acclimater la formule de la médiation dans de grandes institutions ayant potentiellement beaucoup d'autres contentieux dans des domaines très divers (hôpitaux, grandes communes ou intercommunalités)

Enfin, il arrive couramment qu'on arrive à régler des litiges de manière amiable, sans que cela n'apparaisse dans les statistiques. Cela m'est arrivé, par exemple, dans le cadre de réunion d'expertises.

Lors d'une audience de référé liberté, siégeant à 3 sur une suspension de soins, nous avons réussi à rétablir un dialogue entre les parties, la requête a été rejetée et il n'y a pas eu pourvoi en cassation.

Annexes : Quelques exemples de médiations abouties

A - Scté ACE BTP c/ Université de Lyon – Marché Public

La société requérante a introduit une requête indemnitaire pour être indemnisée du dommage résultant de la résiliation unilatérale d'un marché passé avec l'Université de Lyon. Cinq mois après le dépôt de la requête, le demandeur a déposé une demande de médiation auprès du tribunal. Après avoir obtenu l'aval du défendeur, et moins d'un an après le dépôt de la requête, un médiateur a été désigné par le tribunal administratif afin d'obtenir un accord entre les parties.

Les parties avaient continué à discuter après le dépôt de la requête initiale, ce qui a grandement facilité la tâche du médiateur puisqu'un accord a pu être trouvé en deux mois. Ainsi il n'a pas été nécessaire de proroger le délai de désignation du médiateur.

Deux mémoires en désistement ont été reçus six mois après la désignation du médiateur, venant clôturer cette instance et mettant fin au litige opposant les parties.

B - M. Kuenen c/ Commune de Ferney-Voltaire – Urbanisme

Le requérant a déposé un recours contre une décision de refus d'un permis de construire par la commune de Ferney-Voltaire. Dès le dépôt de la requête, le dossier a été ciblé comme pouvant faire l'objet d'une médiation et une telle procédure a été ouverte à l'initiative du juge. En moins d'un mois, l'accord des parties quant à la mise en place d'une procédure de médiation a été trouvé et un médiateur a pu être désigné.

Le médiateur a organisé des rencontres entre les parties, ce qui leur a permis de se mettre d'accord sur l'objet du permis de construire en litige, afin que les intérêts du requérant soient adaptés aux règles d'urbanisme applicables sur la commune. Ils ont pu rapidement trouver un point d'entente puisque le mémoire en désistement va intervenir moins de cinq mois après le dépôt de la requêté. Le requérant pourra déposer une demande de délivrance de permis de construire sans craindre, a priori, de se voir opposer un refus par la commune.

Ces dossiers d'urbanisme peuvent se prêter à une médiation, notamment lorsque sont en jeu des conflits de voisinage, la médiation permet alors de rassembler l'ensemble des acteurs, parties ou tiers au litige, afin de parvenir à un règlement amiable du litige.

C - Polyclinique Nord & autres c/ Hospices Civils de Lyon – Tarification hospitalière

De nombreuses cliniques privées ont déposé des recours (plus de 250 requêtes au total) pour contester des titres de recettes émis par les HCL dans le cadre de la facturation des transports des services mobiles d'urgence et de réanimation (SMUR).

Dès le dépôt des requêtes, eu égard à leur nombre, il a été décidé par le président de la juridiction d'effectuer une tentative de médiation concernant l'ensemble de ces dossiers. Cette initiative tient aussi au fait qu'une médiation sur des requêtes similaires avait déjà abouti l'année précédente. Un seul médiateur a été chargé de mener la médiation entre les HCL et l'ensemble des établissements hospitaliers concernés par ce litige.

Environ sept mois après sa désignation, le médiateur a indiqué avoir obtenu un protocole d'accord entre les parties et la décision de fin de médiation a pu être notifiée aux parties, dans l'attente de la réception de leur mémoire en désistement.

La nature de la médiation et le résultat auquel sont arrivées les parties nous est inconnu, dans la mesure où aucune demande d'homologation d'un protocole d'accord ne nous est parvenue.

D – M. LOISEAU c/ Ville de Lyon

Un agent victime d'accidents reconnus imputables au service a sollicité une indemnisation des préjudices subis.

La commune a rejeté sa demande. Saisi de ce litige, le tribunal administratif a proposé la mise en place d'une médiation. Après avoir obtenu l'accord des parties, un médiateur a été désigné. Ce dernier a rencontré les parties au litige, et un accord a été obtenu entre les parties.

En effet, les demandes indemnitaires de l'intéressé ont finalement été acceptées par la collectivité, après des discussions sur l'ensemble des postes de préjudice invoqués.

Le tribunal a reçu des mémoires en désistement en novembre dernier, soit moins d'un an après la désignation du médiateur dans ce dossier.

MÉDIATIONS A L'INITIATIVE DU JUGE

AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE STRASBOURG

SOMMAIRE

I. Procédure préalable à la médiation

- Filtrage des requêtes à l'entrée
- Séance d'information
- Désignation du médiateur

II. Moyens consacrés à la médiation

- Agent dédié à la médiation
- Permanences, site internet/intranet TA et réunions « café-médiation »

III. Bilan de la séance d'information et de la médiation

- Points positifs/négatifs de la séance d'information
- Conclusions



FILTRAGE DES REQUÊTES À L'ENTRÉE

- Filtrage effectué par le Président de la formation
- Détection des dossiers sujets à médiation :

Matières intéressées	Indices
Urbanisme	Complexité des faits
Fonction publique	Urgence de la situation
	Continuité des relations entre les parties
	Forte charge émotionnelle du litige
	Etc.

SÉANCE D'INFORMATION, PRÉSENTATION GÉNÉRALE

- Sélection des dossiers inscrits à la séance d'information
- Présence d'un médiateur
- Se déroule sur une demi-journée mensuelle
- 15 dossiers inscrits par séance
- Lieu « neutre »
- A l'issue, remise d'un formulaire d'acceptation ou de refus de la médiation + flyer d'information

SÉANCE D'INFORMATION, PRÉPARATION

- Courrier d'invitation
- Etablissement d'un rôle de séance d'information :

N° dossier	Nature du litige	Parties	Réponses	Heure
1806791	Fonctionnaires et agents publics	M. Oscar RECCHIONE c/ Commune de RIBEAUVILLE	M. RECCHIONE sera présent	9h00
1806794	Fonctionnaires et agents publics	M. Nicolas WALTER c/ Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale 68		9h00
1806674	Urbanisme	Agence immobilière BAUMANN c/ Commune de STRASBOURG et Préfet 67		9h00
1806887	Fonctionnaires et agents publics	Mme Pascale ROOG c/ commune de Vieux-Thann	Mme ROGG présente à l'audience mais REFUS de la commune d'entrer en médiation	9h00

I. PROCÉDURE PRÉALABLE À LA MÉDIATION
DÉSIGNATION DU MÉDIATEUR

- ❑ Modèles d'ordonnances établis par le Tribunal
- ❑ Liste des médiateurs établie par le Tribunal :

NOM	Prénom	ASSOCIATION	Téléphone	Adresse postale	Adresse mail	Spécialité(s)
1 **ABELSON-GEBHARDT** (ASM)	Hélène	ALSACE MEDIATION, CENTRE RHENAN DE MEDIATION Siège: Maison du Barreau 3 rue du Général Frère 67000 STRASBOURG Adresse postale: 1 rue du Nord 68000 COLMAR Tél: 06.84.99.94.48 asm@alsace-mediation.fr Site internet: www.alsace-mediation.fr	06.86.59.69.33	20 rue du Général Rapp 67000 STRASBOURG	hag@mediat-logue.com	Médiateur, Magistrat honoraire Construction-Immobilier, Relations contractuelles, Sociétés
2 **ACKERMANN**	Christian		07.71.74.39.18 004915171204420	In der Spöck 12 77656 OFFENBURG	c.ackermann@credit-coach.com	Liste des médiateurs franco-allemands 2017
3 **ARCAY** (CNPM)	Jean-Michel	Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation Siège social: 23 Rue de Terrenoire 42100 SAINT-ETIENNE Tél :08.20.04.94.58 cnpm@orange.fr Site internet: www.cnpm-mediation.org	03.89.45.68.38 06.07.86.99.23	21 rue du Printemps 68100 MULHOUSE	bokarius-arcay.avocats@wanadoo.fr	Médiation judiciaire

MOYENS HUMAINS

- Un agent dédié partiellement à la médiation
- Missions :
  - Etablissement du rôle de la séance d'information mensuelle
  - Invitation à participer aux séances
  - Contact avec les médiateurs désignés
  - Etablissement des ordonnances de désignation et de taxation
  - Suivi de l'activité par un tableau statistique tenu au jour le jour



Tableau statistique établi et complété par le Tribunal :

Suivi des médiations - Chambre 1 TAS 2018

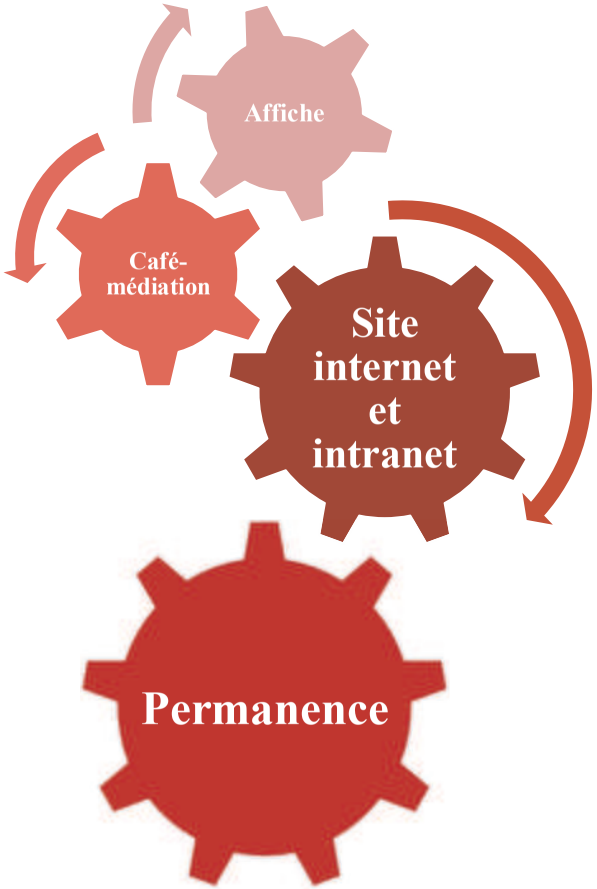
Données statistiques

Nombre de dossiers	138
Phase *Proposition de la médiation*	
Nombre de propositions acceptées	47
Nombre de propositions refusées	78
Nombre de dossiers en attente d'acceptation ou de	13
Pourcentage de propositions acceptées	34%
Pourcentage de propositions refusées	57%
Phase *Médiation*	
Nombre de médiations réussies	16
Nombre de médiations en échec	2
Nombre de médiations en cours	29
Pourcentage de médiations réussies	34%
Pourcentage de médiations en échec	4%

Données brutes

N° dossier	Matière	Date de proposition d'une médiation	Acceptation ou refus de la proposition	Date de désignation du médiateur	Nom du médiateur	Réussite ou échec de la médiation	Date de fin de la médiation	Durée de la médiation (en jours	Observations
1800801	Fonction publique territoriale	22/02/2018	R					0	En attente réponses médiation
								0	
1807214	Urbanisme	04/12/2018						0	
1800222	Déclaration préalable	15/01/2018	A	15/01/2018	M. STAECHELE	R	07/08/2018	204	Non-lieu
1800229	Permis de construire	15/01/2018	A	15/01/2018	M. JEMMING			#NOMBRE!	Dossier 1704774 lié
1800038	Permis de construire	17/01/2018	R					0	
1800239	Permis de construire	22/01/2018	R					0	
1800465	Permis de construire	21/02/2018						0	En attente de réponses, lettres de rappel le 13/11/18 aux parties

MOYENS MATÉRIELS



Permanence :

- Une fois par mois
- Au Tribunal dans une salle « neutre »
- En présence de médiateurs
- Deux formules : pour les parties et tout public

Site internet et intranet TA :

- Rubrique « Médiation »
- Publication du calendrier des séances mensuelles destiné au public
- Dossier intranet TA dédié aux médiations

Café-médiation :

- Faire connaître la médiation notamment aux acteurs publics tels que les DRH des établissements publics hospitaliers, les collectivités territoriales et les établissements d'enseignement

Affiche :

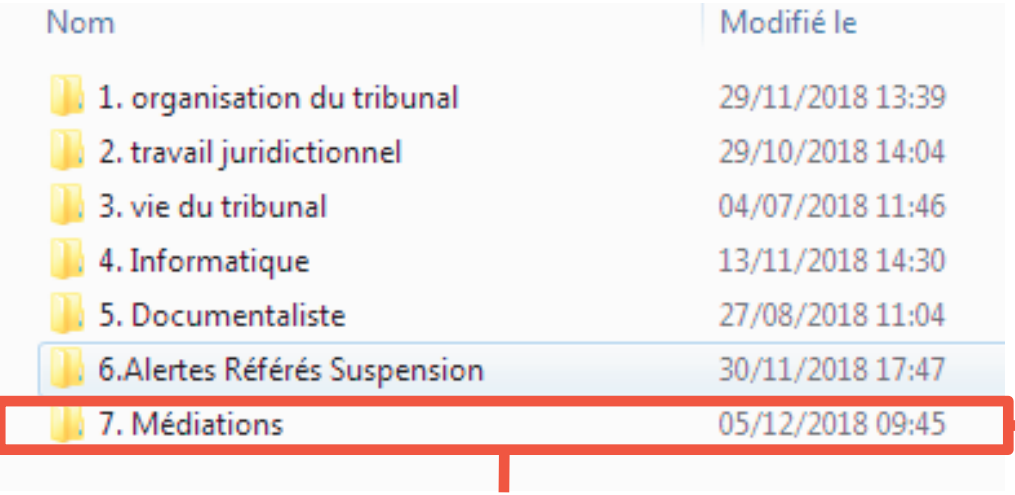
- Promotion de la médiation

Site internet du Tribunal :



Rubrique « Médiation » dès la page d'accueil du site internet

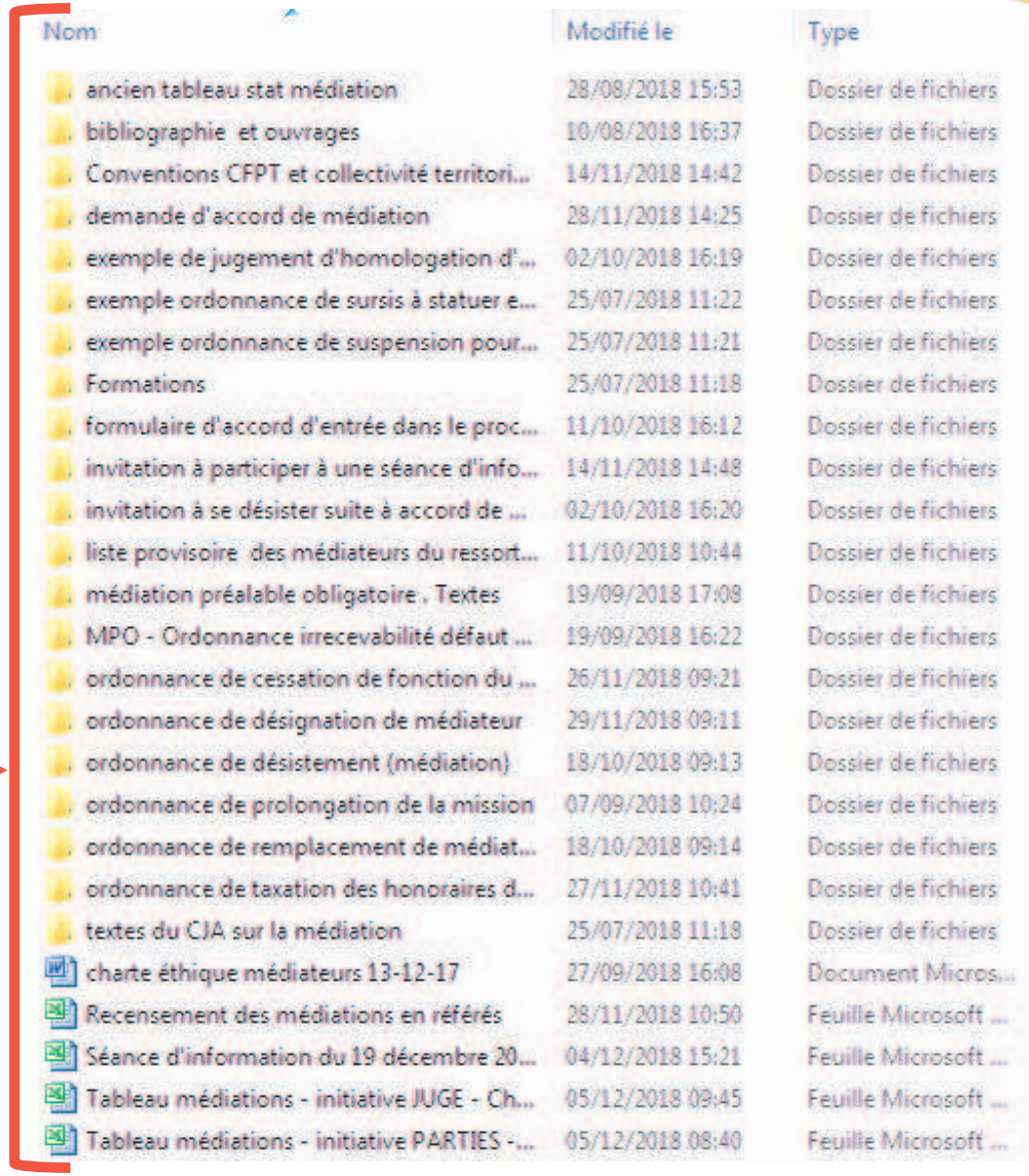
Dossier intranet TA67 « Médiations » :



Nom	Modifié le
1. organisation du tribunal	29/11/2018 13:39
2. travail juridictionnel	29/10/2018 14:04
3. vie du tribunal	04/07/2018 11:46
4. Informatique	13/11/2018 14:30
5. Documentaliste	27/08/2018 11:04
6.Alertes Référés Suspension	30/11/2018 17:47
7. Médiations	05/12/2018 09:45

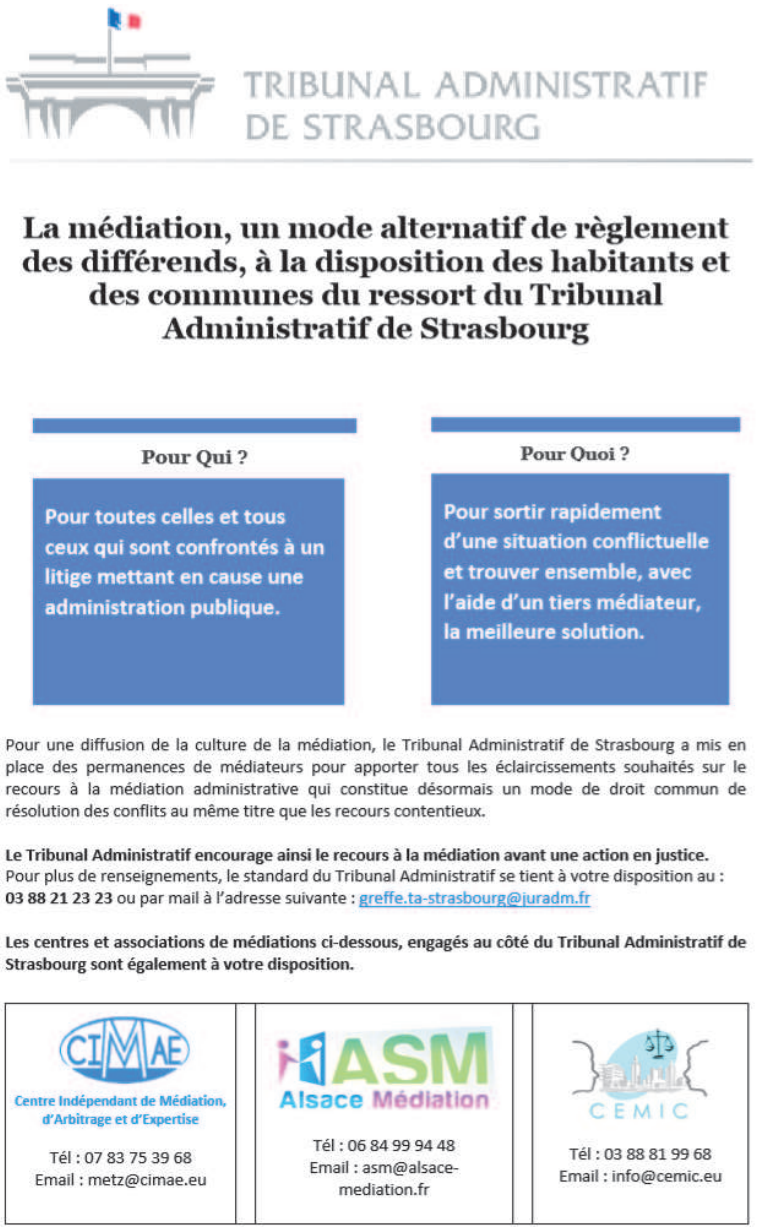
Dossier « Médiations » :

- Regroupe tous les dossiers relatifs à la médiation
- Accessible à tout le personnel du Tribunal (promotion interne de la médiation)



Nom	Modifié le	Type
ancien tableau stat médiation	28/08/2018 15:53	Dossier de fichiers
bibliographie et ouvrages	10/08/2018 16:37	Dossier de fichiers
Conventions CFPT et collectivité territori...	14/11/2018 14:42	Dossier de fichiers
demande d'accord de médiation	28/11/2018 14:25	Dossier de fichiers
exemple de jugement d'homologation d'...	02/10/2018 16:19	Dossier de fichiers
exemple ordonnance de sursis à statuer e...	25/07/2018 11:22	Dossier de fichiers
exemple ordonnance de suspension pour...	25/07/2018 11:21	Dossier de fichiers
Formations	25/07/2018 11:18	Dossier de fichiers
formulaire d'accord d'entrée dans le proc...	11/10/2018 16:12	Dossier de fichiers
invitation à participer à une séance d'info...	14/11/2018 14:48	Dossier de fichiers
invitation à se désister suite à accord de ...	02/10/2018 16:20	Dossier de fichiers
liste provisoire des médiateurs du ressort...	11/10/2018 10:44	Dossier de fichiers
médiation préalable obligatoire . Textes	19/09/2018 17:08	Dossier de fichiers
MPO - Ordonnance irrecevabilité défaut ...	19/09/2018 16:22	Dossier de fichiers
ordonnance de cessation de fonction du ...	26/11/2018 09:21	Dossier de fichiers
ordonnance de désignation de médiateur	29/11/2018 09:11	Dossier de fichiers
ordonnance de désistement (médiation)	18/10/2018 09:13	Dossier de fichiers
ordonnance de prolongation de la mission	07/09/2018 10:24	Dossier de fichiers
ordonnance de remplacement de médiat...	18/10/2018 09:14	Dossier de fichiers
ordonnance de taxation des honoraires d...	27/11/2018 10:41	Dossier de fichiers
textes du CJA sur la médiation	25/07/2018 11:18	Dossier de fichiers
charte éthique médiateurs 13-12-17	27/09/2018 16:08	Document Micros...
Recensement des médiations en référés	28/11/2018 10:50	Feuille Microsoft ...
Séance d'information du 19 décembre 20...	04/12/2018 15:21	Feuille Microsoft ...
Tableau médiations - initiative JUGE - Ch...	05/12/2018 09:45	Feuille Microsoft ...
Tableau médiations - initiative PARTIES -...	05/12/2018 08:40	Feuille Microsoft ...

Exemple d'affiche informative :



TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE STRASBOURG

La médiation, un mode alternatif de règlement des différends, à la disposition des habitants et des communes du ressort du Tribunal Administratif de Strasbourg

Pour Qui ?

Pour toutes celles et tous ceux qui sont confrontés à un litige mettant en cause une administration publique.

Pour Quoi ?

Pour sortir rapidement d'une situation conflictuelle et trouver ensemble, avec l'aide d'un tiers médiateur, la meilleure solution.

Pour une diffusion de la culture de la médiation, le Tribunal Administratif de Strasbourg a mis en place des permanences de médiateurs pour apporter tous les éclaircissements souhaités sur le recours à la médiation administrative qui constitue désormais un mode de droit commun de résolution des conflits au même titre que les recours contentieux.

Le Tribunal Administratif encourage ainsi le recours à la médiation avant une action en justice.
Pour plus de renseignements, le standard du Tribunal Administratif se tient à votre disposition au : **03 88 21 23 23** ou par mail à l'adresse suivante : greffe.ta-strasbourg@juradm.fr

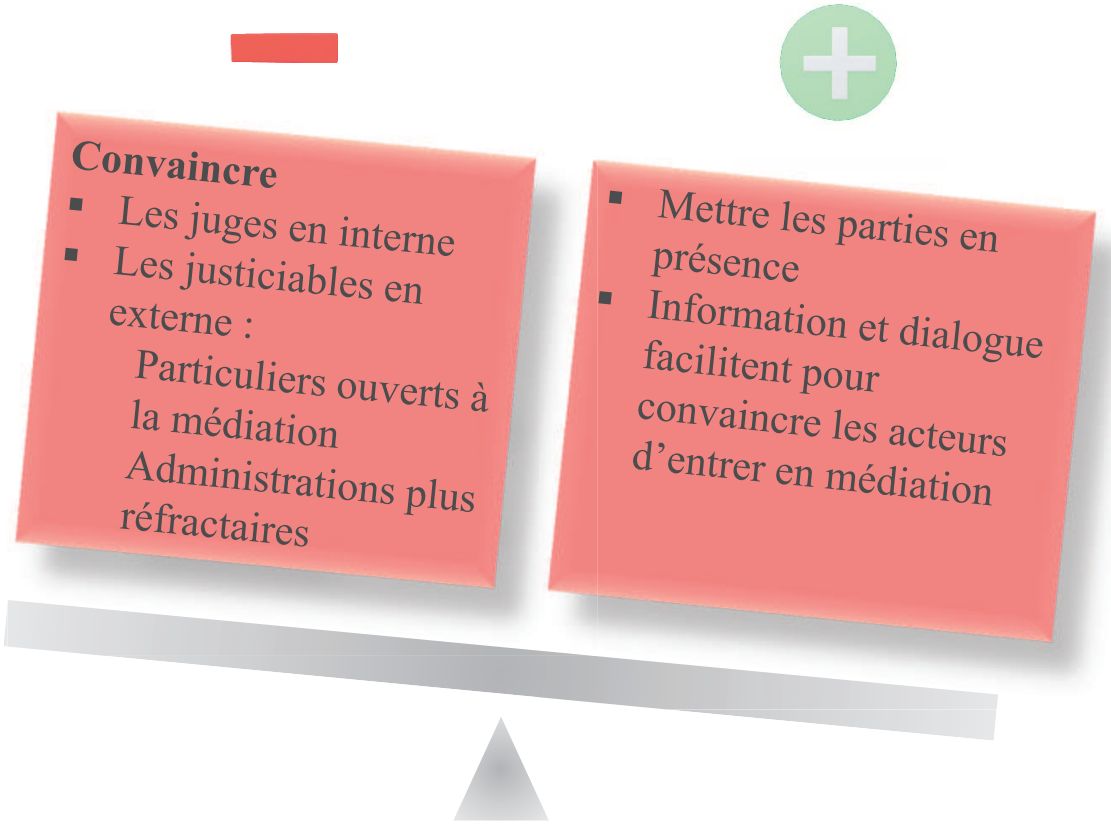
Les centres et associations de médiations ci-dessous, engagés au côté du Tribunal Administratif de Strasbourg sont également à votre disposition.

CIMAE
Centre Indépendant de Médiation, d'Arbitrage et d'Expertise
Tél : 07 83 75 39 68
Email : metz@cimae.eu

ASM
Alsace Médiation
Tél : 06 84 99 94 48
Email : asm@alsace-mediation.fr

CEMIC
Tél : 03 88 81 99 68
Email : info@cemic.eu

LES POINTS POSITIFS/NÉGATIFS DE LA SÉANCE D'INFORMATION



CONCLUSIONS

Séances d'information :

- ❑ 6 mois de recul
- ❑ Résultats plus satisfaisants par rapport à une proposition « sèche » de médiation
- ❑ Satisfaction des acteurs

Suivi des séances d'information - Chambre 1 TAS 2018

Nombre de dossiers	79
Nombre de propositions acceptées	18
Nombre de propositions refusées	34
Nombre de dossiers en attente d'acceptation ou de	27
Pourcentage de propositions acceptées	23%
Pourcentage de propositions refusées	43%

Médiations :

- ❑ Processus chronophage pour le lancement
- ❑ Bon retour des avocats, approche positive

Suivi des médiations - Chambre 1 TAS 2018

Nombre de dossiers	138
Phase *Proposition de la médiation*	
Nombre de propositions acceptées	47
Nombre de propositions refusées	78
Nombre de dossiers en attente d'acceptation ou de	13
Pourcentage de propositions acceptées	34%
Pourcentage de propositions refusées	57%
Phase *Médiation*	
Nombre de médiations réussies	16
Nombre de médiations en échec	2
Nombre de médiations en cours	29
Pourcentage de médiations réussies	34%
Pourcentage de médiations en échec	4%

Médiation dans le ressort du tribunal administratif de Montpellier
Une dynamique engagée et à amplifier

Philippe Lalloué
Greffier en chef du tribunal administratif de Montpellier

A

- **Une communication préalable intense à destination interne et externe**

- Rentrée solennelle du 29 septembre 2017 sur le thème de « Justice administrative et Médiation » avec les interventions de M. LIBERT et Me DEHGHANI-AZAR – avec relais presse locale important + site internet du TA

- Rencontre de Droit public du TA du 30 novembre 2017 consacrée à la médiation en droit public : « dans l'intérêt des justiciables et de la justice ». Cette rencontre organisée au sein de la Faculté de droit de Montpellier a réuni plus de 270 personnes, représentants les administrations de l'Etat, des collectivités locales et établissements publics, magistrats administratifs et judiciaires, barreaux – notaires et professions juridiques, membres des corps enseignants et médiateurs et centres de médiation. Intervention de Me DEHGHANI-AZAR, de Jacques LEGER (ancien Pdt de la CAA de Marseille), Professeurs des Facultés de Droit et avocats (forte communication du programme de la Rencontre en partenariat avec l'Université de Montpellier et tous les barreaux du ressort)

- Visite médiatisée du vice-président du Conseil d'Etat au TA de Montpellier à l'occasion de laquelle il a assisté à la signature de la convention relative à la mise en œuvre de la médiation dans le ressort du TA par 23 des plus fort partenaires locaux : tous les préfets, la Rectrice, l'ARS, les Pdts des Conseils Départementaux, les 5 bâtonniers, les présidents des centres de gestion ou associations des maires…Là encre, la visite a été médiatisée dans la presse locale et régionale

- La Présidente du TA, accompagnée du greffier en chef, était les invités du Salon des Maires, des élus Locaux et Décideurs publics des Pyrénées Orientales le 12 avril 2018 au Parc des Expositions pour la création du Centre des modes alternatifs de règlement des conflits et à la signature de ses statuts en présence de toutes les personnalités locales

- Signature des nouveaux adhérents à la convention de médiation lors de la Rentrée Solennelle du TA le 28 septembre 2018 par les communes de Béziers, Carcassonne, d'Agde, la communauté d'agglomération d'Agde Hérault Méditerranée, la communauté du Grand Narbonne, la Chambre des notaires de l'Hérault, l'Ecole des Avocats Centre Sud (ex. Ressort des régions Auvergne et Languedoc-Roussillon), l'Université de Montpellier + relais communication presse à ce sujet

Toute cette communication a permis aux administrations et avocats de porter un grand intérêt au processus de médiation.

Ainsi, l'Ecole des Avocats vient de mettre en place à compter du 1er septembre 2018 un cycle de formation aux médiations de 2 fois 40 h à destination des avocats publicistes (Me DEHGHANI-AZAR étant sollicité comme intervenant). L'EDAS formait déjà à la médiation les avocats privatistes depuis de très nombreuses années (1995).
Ainsi la faculté des lettres a mis en place un DU Médiation et la faculté de droit l'envisage pour les années prochaines.
Le CNAM de Montpellier dispose également d'une formation très intense : préparation du certificat de compétence Pratiques de Médiation (module Principes, processus et méthodologie de la médiation, professionnalisation du médiateur, applications des compétences aux terrains de la médiation).

Tous ces efforts de communication ont permis de constituer un vivier de médiateurs, aujourd'hui composés de plus d'une 100 è de membres : différents horizons (avocats en exercice ou non, experts, médiateurs inscrits auprès de la Cour d'appel de Montpellier, d'anciens fonctionnaires, des universitaires, les centres de médiations, d'anciens magistrats de TA, des sociétés privées de médiation constituées par d'anciens avocats ou experts…).

Pour certains, nous exigeons qu'un cursus de formation soit produit pour l'inscription au vivier et pour d'autres non prenons en compte la formation et l'expérience professionnelle du candidat.

Enfin, le TA a programmé pour le début du mois de mars 2019 une réunion de l'ensemble des médiateurs constituant le vivier de la juridiction avec pour objectif 1/ retour d'expérience après une bonne année de pratique 2/ difficultés rencontrées, points positifs ou négatifs 3/ perspectives et solutions pour l'avenir.

Cette communication à laquelle ont été associés les magistrats et agents de greffe a permis également une sensibilisation des acteurs du TA pour le développement des médiations et une aptitude à communiquer à ce sujet avec les parties aux différentes instance du TA (à noter la surreprésentation des personnels du TA de Montpellier au séminaire médiation organisé au CFJA les 8 et 9 novembre avec 5 représentants).

B

- **<u>Une communauté juridictionnelle ouverte au processus de médiation, que se soit à l'initiative du juge qu'à l'initiative des parties</u>**

- depuis maintenant la fin de l'année 2017, nous avons commencé à nous ouvrir aux procédures de médiation.

- Les premières ont été souvent à l'initiative du juge, notamment après une audience de référé suspension durant laquelle le président de chambre a proposé une médiation possible compte-tenu des débats à l'audience. Nous avons maintenant et à ce jour ouverts 102 dossiers de médiation à l'initiative du juge et 42 à l'initiative des parties.

- Nous avons dans le courant du premier semestre 2018 mis en place progressivement :

- Désignation de référents dans chaque chambre : pour les 6 chambres

- Ch 1 : le président et la greffière de chambre

- Ch 2 : un premier conseiller rapporteur

- Ch 3 : un premier conseiller rapporteur et la greffière de chambre

- Ch 4 : un rapporteur public et la greffière de chambre

- Ch 5 : un rapporteur public et la greffière de chambre

- Ch 6 : le président de chambre

Le chef de juridiction a laissé une liberté et une souplesse dans l'organisation de ce dispositif sur la base du volontariat.
Ces référents sont accompagnés des 2 référents de la juridiction : un premier conseiller rapporteur et le greffier en chef avec une lettre de mission détaillée :
Voir lettre de mission pj n°1

Parallèlement nous avons mis en place une fiche de liaison MEDIATION : voir la fiche pj n°2.

Ce dispositif est en cours de montée en charge avec une augmentation des procédures de médiation à partir des mois de mai/juin 2018. Sur les dossiers ouverts d'engagement des demandes de médiation (je rappelle 144 à ce jour) :

- 116 accords d'ouverture de la médiation (soit un tx de 80 %)
- 16 médiations réussies, qui ont donc conduit aux désistements des instances en cours (dont une médiation a produit 3 désistements des 3 dossiers ouverts au TA) + une procédure homologation d'un accord transactionnel
- 8 médiations échouées
- 92 médiations en cours, dont certaines sont en bonne voie aux dernières informations reçues

En conséquence, le bilan provisoire est positif et nous pouvons d'ores et déjà déterminer des éléments d'évaluation :

1 – la médiation, ca marche, et nous connaissons actuellement un certain engouement, voir même des parties ou avocats enthousiastes

2 – il va falloir constituer un véritable vivier avec retour d'expérience des médiateurs (spécialités ou non, généraliste ou non)

3 – le cadrage global des frais de médiation (apparition de sociétés ou d'associations de médiation, car il y a un marché économique en développement dans ce domaine) – la politique du tribunal étant de limiter ces frais pour les justiciables avec une fixation d'un barème – voir annexe 2 de la convention du TA pj n°3

4 – il ne faut pas que les procédures de médiation allongent trop les délais de jugement de la juridiction, choix de limiter à 3 mois renouvelable 1 fois 3 mois , sauf exception

5 – le temps greffe consacré aux médiations, cette procédure pouvant représenter à terme une charge de travail greffe équivalente au service des expertises.

Pour conclure, 3 exemples de médiation :

- un litige entre 2 institutions héraultaise (le SDIS et un office HLM) pour une convention de mise à disposition de logements pour un centre de pompiers professionnelles : 16 ans de litiges devant le TA, de nombreuses procédures contentieuses : le 15 décembre prochain, les conseils d'administration vont approuver l'accord transactionnel conclu sous l'égide du médiateur (un ancien conseiller de CRC)
- un litige datant et se développant depuis 8 ans à propos d'un permis de construire tantôt accepté, tantôt refusé par la collectivité, car situé potentiellement en zone inondable : médiation réussie, et 3 désistement des 3 derniers dossiers en cours d'instance en sachant qu'à défaut de médiation, nous allions être saisi de nouveaux recours contentieux
- enfin pour l'anecdote : un habitant d'une commune et le maire, Nous avons adressé aux 2 parties un courrier proposant la procédure de médiation. Certainement que ces courriers ne devaient pas être très clair, car les 2 parties ont compris qu'elles devaient trouver un terrain d'entente entre elles et elles se sont mise d'accord sans qu'il faille engagé plus avant la procédure, ce qui prouve la encore le champ du possible de la médiation qui est souvent de remettre simplement du dialogue dans une situation de blocage ou de mésentente, sans qu'il faille outre-mesure étendre cette anecdote à l'ensemble des procédures contentieuses engagées devant les juridictions administratives.

Philippe Lalloué
Greffier en chef du tribunal administratif de Montpellier

DU POINT DE VUE DES AVOCATS :
LES CLÉS DE LA RÉUSSITE DE LA MÉDIATION ADMINISTRATIVE

CONSEIL D'ÉTAT
7 DÉCEMBRE 2018

HIRBOD DEHGHANI-AZAR

MEMBRE DU CONSEIL DE L'ORDRE DES AVOCATS A LA COUR D'APPEL DE PARIS

EXPERT CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX ET AU CONSEIL DES BARREAUX EUROPÉENS

(AVOCAT ASSOCIÉ – MÉDIATEUR – FORMATEUR)

HDA@RSDA.EU



RÔLE DE L'AVOCAT

- SE FORMER (INITIALE ET CONTINUE)
- INFORMER SON CLIENT ET LUI PROPOSER UNE STRATÉGIE
- METTRE EN ŒUVRE LA STRATÉGIE ET ACCOMPAGNER SON CLIENT
- ASSURER LA PARFAITE EXÉCUTION DES ACCORDS

DEONTOLOGIE DE L'AVOCAT

Article 6.2 § 2 du RIN :

« IL FOURNIT À SES CLIENTS TOUTE PRESTATION DE CONSEIL ET D'ASSISTANCE AYANT POUR OBJET, À TITRE PRINCIPAL OU ACCESSOIRE, LA MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES OU PRINCIPES JURIDIQUES, LA RÉDACTION D'ACTES, LA NÉGOCIATION ET LE SUIVI DES RELATIONS CONTRACTUELLES. »

Article 3.7.1. DU CODE DE DÉONTOLOGIE DE L'AVOCAT DE L'UNION EUROPÉENNE

« L'avocat devra en tout temps essayer de trouver une solution au litige de son client appropriée au coût de l'affaire et devra aux moments opportuns lui prodiguer ses conseils quant à l'opportunité de rechercher un accord ou de faire appel à des solutions alternatives pour terminer le litige.»

BESOINS DE L'AVOCAT

L'AVOCAT EN TOUT ÉTAT DE CAUSE DÉFEND LES INTÉRÊTS DE SON CLIENT ET DOIT AVOIR LES MOYENS DE LE PRÉPARER

- **PRÉVISIBILITÉ** – CONNAÎTRE LA POLITIQUE DE LA JURIDICTION
- **QUALITÉ** – AVOIR LE RECOURS À UNE MÉDIATION DE QUALITÉ
- **SÉCURITÉ** – POUVOIR SÉCURISER LE RECOURS A LA MÉDIATION
- **SOUPLESSE** – POUR ENTRER ET SORTIR DE LA MÉDIATION ET AVOIR ACCÈS À SON JUGE

PRÉVISIBILITÉ

LA « PRÉ- VISIBILITÉ » PASSE PAR :

-UNE POLITIQUE DE VALORISATION DE LA MÉDIATION ET UNE COMMUNICATION CLAIRE SUR CETTE POLITIQUE

-UNE LARGE DIFFUSION DES CRITÈRES DE CHOIX DES DOSSIERS

-UNE CONVENTIONNEMENT AVEC LES ACTEURS LOCAUX (AVOCATS, LES ACTEURS PUBLIQUES, LES COMPTABLES PUBLICS, MÉDIATEURS …)

-DES FORMATIONS COMMUNES MAGISTRATS - AVOCATS

QUALITÉ

LA QUALITÉ DU CHOIX DES MÉDIATEURS EST UN FACTEUR CLEF CAR ELLE PERMET DE SÉCURISER LE JUGE, LES AVOCATS AINSI QUE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA MÉDIATION.

IL FAUT PAR AILLEURS INSTAURER UN DIALOGUE AVEC LES MÉDIATEURS AFIN DE SUIVRE LE BON DÉROULEMENT DES PROCESSUS DE MÉDIATION.

SÉCURITÉ

LA SÉCURITÉ AVEC LA QUALITÉ S'AGISSANT DU CHOIX DES MÉDIATEURS

LA SÉCURITÉ DU FAIT D'UN COÛT MAITRISÉ DE LA MÉDIATION

LA SÉCURITÉ DU FAIT D'UNE DISPONIBILITÉ ET RÉACTIVITÉ EN CAS DE DIFFICULTÉ DANS LE DÉROULÉ DE LA MÉDIATION

LA SÉCURITÉ EN FAISANT RESPECTER STRICTEMENT LE PRINCIPE DE CONFIDENTIALITÉ

SOUPLESSE

En principe, les parties entrent librement mais surtout restent volontairement dans une médiation

Il faut que le recours à la médiation organise par le juge soit simple

Il faut permettre, même si ce n'est fait que très rarement, une homologation des accords.

Il faut organiser une reprise d'instance dans les meilleurs délais en l'absence d'accord

MERCI

POUR VOTRE PARTICIPATION

L'économie de la médiation pour les avocats

Sébastien BRACQ
Avocat Associé *Partner*
Spécialiste en Droit public
T+33 (0)4 78 29 50 62 F+33 (0)4 78 29 51 18

Changements sociétaux et évolution des attentes des clients

Pourquoi la médiation fonctionne aujourd'hui ?

Des mouvements sociétaux sont à l'œuvre pour obtenir davantage de sécurité et surtout rapidement. Il existe une réelle culture de la célérité voire de l'immédiateté.

La médiation n'est pas adaptée à toutes les matières.

Les parties concernées sont celles qui ont besoin de pérenniser les relations, de ne pas obérer l'avenir.

Réputation des avocats est d'être chers et inefficaces : l'allongement des délais de jugement participe de cela.

Les clients veulent de la satisfaction, qui ne passe pas nécessairement par une décision de justice. Ils veulent une solution à leur litige. S'ils peuvent la négocier c'est encore mieux.

Nécessité et volonté des avocats d'évoluer dans leurs pratiques

Les cabinets d'avocats sont des entreprises. Ils ne vivent que de la satisfaction de leurs clients.

Le contentieux se réduit. Nécessité de se former et d'investir de nouveaux marchés.

La profession travaille à casser cette image de l'avocat qui ne fait que du contentieux. Profession aux multiples activités et capable d'apporter de nombreux services.

Changement des modèles économiques des cabinets

Historiquement les modèles économiques des cabinets étaient fondés sur la facturation de mémoires contentieux. On s'en remettait au juge qui tranchait le litige.

Les délais se sont allongés et les clients cherchent désormais autre chose : des solutions. Au besoin négociées. Les avocats savent que cela est moins « binaire » qu'un jugement, notamment en excès de pouvoir.

Il y a un réel intérêt pour les cabinets à facturer dans le cadre de médiations.

Un dossier contentieux génère les principales diligences à son commencement. Le suivi est davantage chronophage et génère donc une baisse de la rentabilité du dossier. « Plus un dossier sort rapidement du cabinet, plus il est rentable », même si c'est schématique et caricatural.

Il existe une baisse des honoraires dans les marchés publics : selon les BPU, il vaut mieux avoir à facturer une réunion que le suivi d'un contentieux qui demande beaucoup de temps à un taux horaire sans valeur ajoutée. Or, ce temps est perdu pour des dossiers avec une plus forte valeur ajoutée.

Les clients souhaitent désormais de la visibilité et de la prévisibilité sur les honoraires des avocats.

Pendant longtemps le mode de fixation était obscur. Notre article 11 du RIN est assez opaque. Les cabinets facturaient souvent à l'heure. Difficile de prévoir le montant d'honoraires.

Dorénavant, davantage de facturation se fait au forfait ou avec des devis. Et puis il est possible de convenir des honoraires de résultat.

La médiation demande peu de préparation comparativement aux recherches nécessaires à la production d'écritures contentieuses. En toute hypothèse, la préparation est différente.

La productivité peut être très importante.

De plus, le client est satisfait car il participe à l'élaboration de la sortie du conflit. Il maîtrise davantage l'issue du litige qu'en s'en remettant à un tiers.

Il y a là un réel levier de fidélisation, lié à la satisfaction.

Séminaire la Médiation administrative

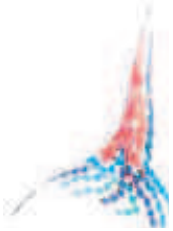
- Point de vue de la médiation institutionnelle
- Le médiateur du ministère de l'économie et des finances

Christophe BAULINET, Médiateur

décembre 2018

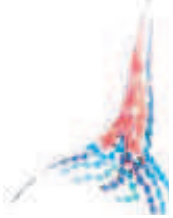
sommaire

- La médiation : un modèle mature dans lequel la médiation du MEF s'inscrit pleinement
- Rôles du médiateurs des MEF
- Les Médiateurs institutionnels et la saisine des juges administratifs
- Des illustrations



Un modèle mature dans lequel s'inscrit la médiation des MEF

- Mature par la définition de la médiation
- Par sa déontologie
- Par sa formation
- Une communauté de médiateurs dans des registres différents
- Le médiateur des MEF répond au standard



Rôle du Médiateur des MEF

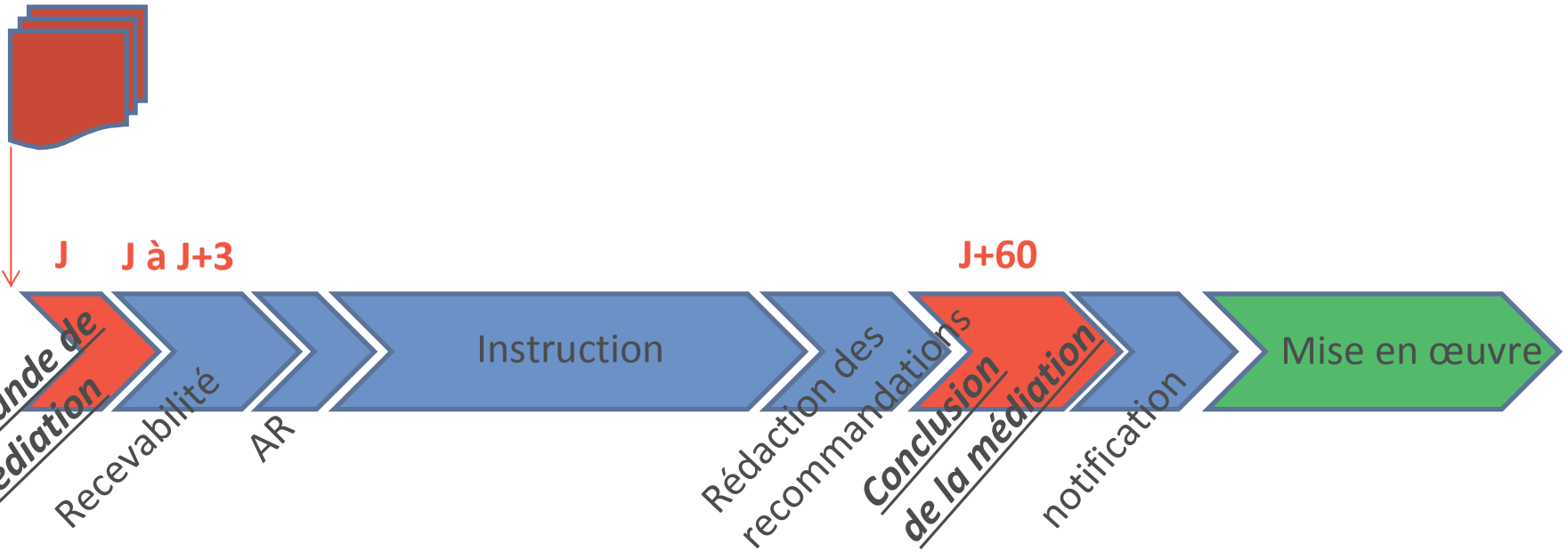
- Un médiateur désigné pour ses compétences, son indépendance, sa neutralité et son impartialité. Son indépendance résulte notamment de son profil, de sa nomination (mandat de 3 ans renouvelable), des moyens mis à sa disposition et de l'origine de ses ressources budgétaires
- A partir de demandes des usagers : personnes physiques ou morales et après une première démarche vers l'administration concernée
- Les administrations des MEF sont tenues de venir à la table (DGFIP – gestion fiscale et gestion des créances et dettes publiques-, DGDDI, DGCCRF, DGT, CBCM, écoles relevant des MEF…)
- Processus en général écrit sous réserve des besoins propres à chaque affaire et des liens /téléphone ou /mail et de ce qui est dit plus loin sur les saisines des juges administratifs
- Saisines nombreuses (2000 médiations par an ; vs 6000 à 7000 demandes soit 5000 demandes réorientées
- Souvent un élément d'accès au droit
- Travail en droit et en équité

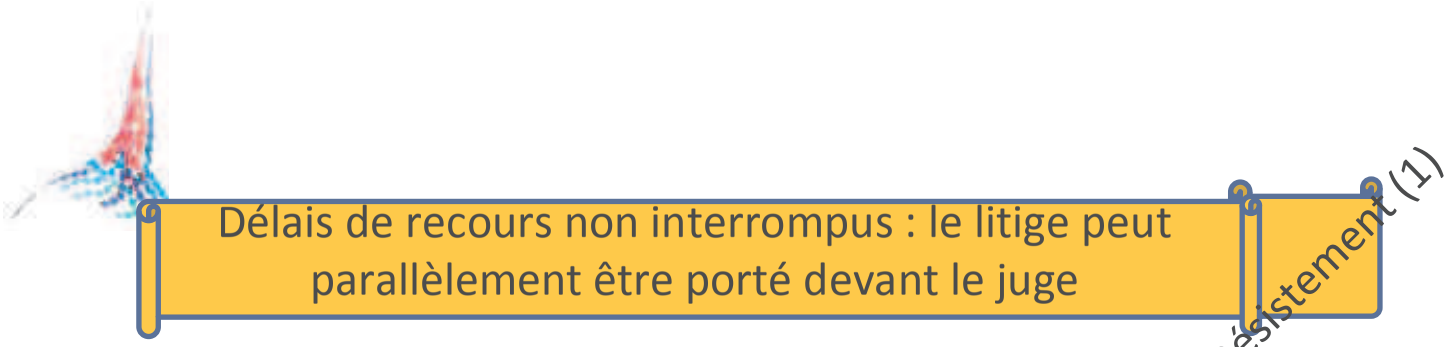
Portée de la Médiation des MEF sur les délais et sur la prescription

- Saisines directes : pas d'interruption (décret n°2002-612 du 26 avril 2002)
- Le médiateur peut être saisi alors qu'une instance a été ouverte devant le juge
- Saisine par un juge : interruption par principe et suspension de la prescription (droit commun)
- D'où l'adaptation du processus de médiation en cas de saisine du médiateur par un juge (cf. plus loin)

Processus de la médiation courant

Réclamation préalable : rejetée





(1) En cas de satisfaction, ou poursuite du contentieux

Adaptation en cas de saisine du juge

- Proposition du juge et acceptation par le médiateur (dans sa compétence)
- Interruption des délais du fait de la saisine du juge (c'est alors le droit commun qui s'applique)
- Processus : des modalités souples pour permettre la médiation au moindre coût :
  - Vis-à-vis proposé
  - Vis-à-vis adapté via skip ou conférence téléphonique, si c'est la demande des médiants
  - Voire processus d'apartés alternatifs jusqu'à conclusion si les médiants le préfèrent
- Signature d'une convention de confidentialité
- Aide à la rédaction des conclusions « sous la dictée des parties » car une des parties n'aura pas nécessairement de conseil
- Sans doute émission d'une recommandation qui traduit l'accord des parties et oblige l'administration
- Gratuité de la médiation institutionnelle.
- Information du juge sur l'aboutissement ou non de la médiation

Illustrations concrètes

- Gestion fiscale :
  - Contrôles sur une appréciation des faits
  - Crédit d'impôt recherche : expertise
  - CI sur investissements : date d'achèvement
  - Effet d'un déménagement : date de l'état des lieux par rapport au 1er janvier (TH)
  - Succession : droit de mutation pour une personne handicapée
  - Personnes à charge / IR : divorce effet sur les parts et sur les pensions alimentaires déductibles
  - Cas d'application mesurée de la fiscalité
- Gestion de créances publiques
  - Difficultés de paiement au regard de la situation économique
  - Créance contestée d'une collectivité territoriale avec difficultés de paiement : médiation éventuellement coordonnée avec l'ordonnateur
  - Demandes de remise d'une TH
  - Problème de solidarité du paiement de l'IR avant divorce ou de la TF en cas d'indivision
  - Pénalités pour absence de bonne foi et transaction fiscale
- Douane
  - Transfert d'agent non déclaré
  - Saisie et destruction de biens en lien avec le transitaire en douane ou avec fret express
  - Dédouanement en cas d'achats de bijoux en franchise de TVA (exportation)
  - Conséquence d'une fouille à corps
- CCRF
  - Suite de contrôle
- Ecoles :
  - Régime des études : maladie en cas d'examens
- CBCM et DT
  - Demande de remboursement d'un titre d'Etat après consignation, prescription, situation incontrôlable ou force majeure

Le juge administratif peut saisir un médiateur institutionnel

- Il a les caractéristiques de toute médiation
- Il a des compétences de fond
- Il est gratuit pour les parties
- Il est reconnu dans son champ d'action
- Il est formé à la médiation
- Il est d'autant plus susceptible d'intervenir que les textes connaissent des zones d'ombre ou que l'appréciation de la situation et des faits est cruciale
- L'administration est tenue de venir à la table
- Les conséquences juridiques sont dans ce cas celles de droit commun

La médiation dans les collectivités territoriales

Jean-Pierre Hoss, Médiateur de la Région Ile-de-France

Quelques chiffres :

-13 régions en métropole +5 OM ; 101 départements ; 35400 communes

-Médiateurs membres de l'Association des membres de CT(AMCT) :2régions,12 départements,1 communauté d'agglomération, une métropole.

Total membres AMCT 39 auxquels s'ajoutent une bonne dizaine de communes qui ne sont pas membres de l'association, soit au total une cinquantaine de collectivités territoriales qui se sont dotés d'un médiateur. C'est encore peu, mais le nombre augmente chaque année.

1–la disparité des situations

- **quant à la nature des litiges soumis aux médiateurs** : les litiges soumis aux médiateurs sont fonction des attributions confiées par la loi à la collectivité à laquelle ils sont rattachés : aux communes les litiges en matière de voirie, de logement, d'infraction aux règles de stationnement et ceux relatifs à l'ordre public ; aux départements ce qui concerne notamment le champ de l'aide sociale ; aux régions les litiges relatifs à l'attribution de bourses d'études et de subventions. Cela explique la différence dans le nombre des recours dont sont saisis les médiateurs, les communes et les départements prenant davantage de décisions individuelles faisant grief que les régions, davantage tournées vers les fonctions économiques et d'études : en 2017, le médiateur de Paris a reçu 10 fois plus de requêtes que celui de la région Île-de-France.

- **quant au statut des médiateurs**

Grande diversité : il y a ceux qui sont nommés par le chef de l'exécutif (maire, président du conseil départemental), ceux dont la nomination doit être approuvée par l'assemblée, ceux qui ont un mandat à durée indéterminée, ceux à durée déterminée, parfois renouvelable , dans d'autres cas non.

Ceux qui sont membres de l'association des médiateurs de collectivités territoriales adhèrent à la charte dont s'est dotée l'association, qui énumère un certain nombre de valeurs à respecter par le médiateur : indépendance, impartialité, respect du contradictoire, confidentialité, sens de l'équité, compétence, diligence, gratuité. Ce texte n'a pas de valeur contraignante, la méconnaissance de ses dispositions n'est pas sanctionnée.

La question la plus discutée est celle de l'indépendance du médiateur par rapport à l'exécutif de la collectivité. Certains médiateurs, notamment, mais pas seulement, dans les communes de taille moyenne, estiment que leur proximité avec le maire est un atout, car elle permet au médiateur

d'obtenir plus souvent et plus facilement satisfaction. Mais le courant qui défend la nécessité de l'indépendance du médiateur, tend à devenir majoritaire, même s'il existe encore un écart entre l'affirmation des principes et leur inscription dans des textes et dans la réalité.

- **quant au mode d'exercice**

Diversité là aussi : la saisine du médiateur peut, dans la plupart des cas, s'effectuer par courrier postal ou par voie électronique. Mais dans certaines collectivités, un simple appel téléphonique suffit.

Dans les collectivités qui reçoivent un nombre important de recours, l'instruction des dossiers et les échanges entre parties se font, sauf cas exceptionnel, exclusivement par courriel, par téléphone ou/ et par voie écrite.

Dans celles qui reçoivent moins de recours, notamment les villes moyennes, le médiateur reçoit les requérants.

- **quant à la formation des médiateurs**

Diversité encore : certains, dont une proportion importante sont des agents ou anciens agents de la collectivité concernée, retraités, détachés, ou mis à disposition pour exercer les fonctions de médiateur, n'ont pas reçu de formation particulière à la médiation. D'autres, en nombre croissant, suivent des stages organisés par des organismes publics ou privés tels que l'IGPDE, les Arts et métiers ou l'IFOMENE, (mais malheureusement pas, à ma connaissance, par le Centre de formation à la juridiction administrative).

2–l'exemple de la médiation dans la Région Île-de-France

- **statut du médiateur**

J'ai la chance d'avoir un statut, adopté en 2013 par l'unanimité du Conseil régional, qui est très protecteur en termes d'indépendance : le médiateur est nommé, sur proposition du ou de la Président(e) de la Région à la majorité des deux tiers au moins des membres du conseil régional, ce qui en pratique rend nécessaire un accord entre majorité et opposition sur le choix de la personne. La durée du mandat est de 6 ans, ce qui est relativement long, et ce mandat n'est pas renouvelable. La qualité de médiateur est incompatible avec tout mandat électoral obtenu dans le ressort géographique de la région Île-de-France, et le médiateur ne peut avoir été conseiller régional d'Île-de-France au cours du mandat précédent celui de sa désignation. Le statut précise en outre que le médiateur ne reçoit d'instruction d'aucune autorité régionale et qu'il est indépendant à la fois vis-à-vis de l'administration régionale et de ses élus.

- **nature des litiges**

Près des deux tiers des recours que je reçois concernent des refus de bourse par l'administration régionale, qu'il s'agisse de bourses en matière de formation sanitaire et sociale (préparation au

métier d'infirmière), d'aide à la mobilité internationale des étudiants, de préparation du diplôme d'accès aux études universitaires…

le tiers restant concerne le refus par l'administration de verser une subvention octroyée par le conseil régional mais dont le bénéficiaire-il s'agit en pratique de communes, d'associations, plus rarement d'entreprises- n'a pas produit dans les délais impartis par le règlement budgétaire et financier, les pièces justificatives des dépenses exigées pour le versement. La subvention a donc été déclarée caduque par l'administration, et cette subvention ne pourra être versée que si cette administration accepte de la soumettre à un nouveau vote du conseil régional.

Il faut noter qu'aucun des recours que j'ai reçus depuis le début de mon mandat n'a donné lieu à une transaction.

On est loin à cet égard de l'image habituelle du médiateur qui négocie un rapprochement entre les points de vue pour aboutir à un compromis acceptable par les parties. Dans les litiges que je reçois, il s'agit pour le médiateur, s'il estime que le recours qui lui est soumis par l'usager est fondé en droit ou en équité, d'amener l'administration à inverser purement et simplement la décision qu'elle a prise : accorder la bourse alors qu'elle l'avait refusée, rétablir la subvention alors qu'elle l'avait annulée.

Cette situation de tout ou rien, qui présente certaines similitudes avec celle de l'excès de pouvoir, ne se présente pas d'une manière aussi fréquente dans d'autres collectivités locales, où le médiateur est saisi également de recours qui concernent par exemple des conflits de voisinage ou des nuisances de proximité. Dans ces conflits, la transaction est possible.

- **nombre, évolution et résultats des recours**

en 2014, première année d'existence d'un médiateur dans la région Île-de-France, le nombre de recours reçus s'est élevé à 78. Cette année, nous allons franchir la barre des 200 recours ce qui représente une multiplication par trois ou presque du nombre, soit une progression très rapide même si, en valeur absolue, ce chiffre reste modeste comparé à celui d' une métropole comme Paris ou d'un médiateur institutionnel national.

Sur ces 200 recours, près de la moitié ne sont pas de ma compétence car ce ne sont pas des litiges nés d'une décision prise par l'administration régionale.

Ces recours pour lesquels je n'ai pas compétence, je les transmets directement à l'autorité que je crois compétente pour en connaître (autre médiateur, défenseur des droits, préfet, Pôle emploi, caisses de retraite…) et bien sûr j'en avise le requérant.

Ce chiffre de recours incomplètement adressés est élevé. Mais ce n'est pas propre à la région Île-de-France. C'est vrai chez la grande majorité des médiateurs, le chiffre de ces recours atteignant ou dépassant couramment les trois quarts du total.

Le transfert effectué par le médiateur à l'autorité qui lui paraît compétente pour connaître du recours, est un service très apprécié de la part des usagers, qui ont souvent du mal à se reconnaître dans la jungle administrative.

En 2017,sur les 91 recours pour lesquels j'étais compétent, 51 ont reçu satisfaction, c'est-à-dire que, dans plus de la moitié des cas, l'administration régionale a accepté d'inverser la décision qu'elle avait prise, au vu des arguments présentés par le requérant et revus ou complétés ou modifiés par le médiateur.

Ce pourcentage risque d'être inférieur en 2018.

3– la contribution des médiateurs au travail des juges

- **des recours peu substituables**

la première attente à l'égard des médiateurs institutionnels est qu'ils contribuent à désencombrer les tribunaux qui croulent sous l'augmentation des requêtes, en réglant à leur niveau des litiges qui n'auront pas à être portés devant les juges.

Il est bien difficile de faire une prévision à cet égard.

Si je prends l'exemple que je connais le mieux, celui de la région Île-de-France, il ne faut pas nourrir une attente excessive sur l'idée que le recours devant le médiateur se substituerait à celui porté devant le juge.

Examinons les deux principales catégories de recours que je reçois, celle qui concerne les bourses et celle qui concerne les subventions. Les recours qui concernent les bourses émanent le plus souvent de personnes jeunes et de condition très modeste, certaines engagées dans la vie professionnelle, d'autres non. Prenons l'exemple des aides-soignantes dans un établissement de santé, qui veulent devenir infirmières, ce qui nécessite le paiement de frais d'inscription élevés pendant trois ans.

Ce qui intéresse ces personnes, c'est que le recours au médiateur est gratuit, et que la réponse arrive rapidement (en un ou deux mois).

Le médiateur va les aider à présenter leur dossier à l'administration avec les arguments pertinents, tant sur le plan juridique que sur celui de l'équité. Et si l'administration finalement rejette la demande, le médiateur leur indiquera, si elle existe, une piste pour aller solliciter ailleurs le financement dont elles ont besoin. L'intervention du médiateur on le voit, tient à la fois de celle de l'assistante sociale et de l'avocat.

Si la démarche du médiateur s'avère infructueuse, les requérants vont-elles saisir le tribunal administratif ?

Il me paraît résulter de ce que je viens de dire qu'ils ne le feront pas, ou très marginalement.

Prenons maintenant l'exemple des subventions déclarées caduques par l'Administration régionale et annulées.

Les requérantes sont donc des communes ou des intercommunalités, et des associations, plus rarement des entreprises. Ce sont des recours dont l'enjeu financier est nettement plus important que dans le cas des bourses, puisqu'il peut dépasser le million d'euros. La décision de l'administration a fait l'objet d'un recours gracieux qui a lui-même été rejeté.

Dans la quasi-totalité des cas, la caducité est avérée, et d'ailleurs, les requérants le savent bien et souvent le disent dans leurs recours. Mais ils savent aussi que la raison d'être du médiateur, c'est qu'il examine les recours et les défend devant l'administration sur le terrain **de l'équité** et pas seulement de la légalité.

La discussion va donc s'engager sur ce terrain, le médiateur essayant de justifier auprès de l'administration les raisons, indépendantes de la volonté du requérant, qui expliquent son retard.

Il est clair que ce type de recours, qui va faire une large place aux considérations d'équité et d' opportunité, ne sera pas porté, en cas d'échec de la médiation, devant le juge de la légalité.

De même il y a devant les médiateurs de collectivités territoriales beaucoup de petits litiges tenant à la voirie, à l'environnement, aux nuisances, aux contraventions, au stationnement qui se prêtent particulièrement bien à l'intervention d'un médiateur, mais qui ne paraissent pas, s'ils ne sont pas réglés par le médiateur, devoir être portés devant le juge administratif .

Je dois préciser cependant, que je n'ai pas compétence pour examiner les litiges relatifs aux marchés publics pour lesquels il existe un médiateur spécialisé) ni ceux qui ont trait à la fonction publique régionale.(qui font l'objet depuis peu d'une procédure spéciale) Or ce sont là deux domaines importants de contentieux devant le juge.

Il faudra donc du recul, et une étude statistique fouillée prenant en compte la diversité des recours

devant les collectivités territoriales pour mesurer l'impact sur les recours portés devant le juge administratif, des recours adressés aux médiateurs.

Je crois, au total, que l'existence d'un médiateur, dans les collectivités territoriales, est d'une grande utilité. Il comble une lacune dans le champ de la régulation sociale et introduit davantage d'équité, d'écoute, de proximité et d'attention dans les problèmes que rencontrent les gens. Il améliore ce faisant, l'image de l'administration auprès des citoyens.

Mais je ne pense pas à ce stade que l'existence de ce rouage, nécessaire, réduise d'une manière significative le nombre des litiges portés devant le juge.

- **la nécessité d'une harmonisation des statuts de médiateurs**

la seconde question concerne la possibilité, pour le juge, de désigner un médiateur de collectivités territoriales lorsqu'il en a besoin, dans le cadre d'un recours ou à la place d'un recours ou encore à la demande des parties.

Mais ce que j'ai dit plus haut sur l'hétérogénéité des médiateurs, tant en ce qui concerne les niveaux de formation qu'en ce qui concerne l'indépendance ou les modalités de désignation, rend difficile la désignation par le juge d'un médiateur de collectivités territoriales du seul fait qu'il appartient à cette catégorie .

Il ne me paraît pas possible, de ce point de vue, de dresser une liste sur laquelle figureraient, un peu comme ce qui existe déjà en matière judiciaire, tous les médiateurs de collectivités

territoriales, dès lors que ceux-ci ne sont pas soumis à une procédure d'agrément, à la différence de ce qui existe notamment pour les médiateurs de la consommation.

Il faut donc, en ce qui concerne les médiateurs de collectivités territoriales, les doter, et le plus vite sera le mieux , d'un statut , d'une sorte de label à même d'harmoniser les situations, et de garantir à la fois l'indépendance et la compétence.

Il faut regretter à cet égard que le projet d'amendement à la loi de programmation sur la justice, qui constituerait un premier pas vers la mise en place d'un statut des médiateurs institutionnels, dont font partie les médiateurs de collectivités territoriales, n'ait pas pu être intégré dans le texte en cours de discussion devant le Parlement.

De même, la proposition de loi de la sénatrice de la Gironde Nathalie Delattre, déposée au mois d'octobre dernier, qui rendrait obligatoire l'institution d'un médiateur territorial dans toutes les communes de plus de 60 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 100 000 habitants, ainsi que dans tous les départements et toutes les régions, et définit un certain nombre de dispositions communes à tous les médiateurs, constitue une initiative très positive. Aucune date n'est prévue à ce stade pour que cette proposition de loi soit débattue.

- **la coopération possible, sur une base pragmatique**

Mais si rien de systématique n'est possible me semble-t-il dans l'immédiat, en ce qui concerne le recours du juge aux médiateurs de collectivités territoriales, cela ne veut pas dire pour autant que ces médiateurs ne peuvent pas constituer une aide précieuse pour la justice. Il y a, au sein des Médiateurs de collectivités territoriales, des gens remarquables, entièrement dévoués à la cause publique, qui connaissent bien le terrain sur lequel ils interviennent et sont à même de régler certains types de litiges plus facilement et plus rapidement que ne peut le faire le juge.

Ce qu'il faut souhaiter donc dans cette période ou la médiation territoriale est encore adolescente, c'est que des contacts se nouent entre juges et médiateurs, dans leur intérêt commun. Certaines cours administratives d'appel ont convié, cette année, des médiateurs aux sessions de formation qu'elles ont organisées, qui concernent notamment la médiation. Cette initiative a été particulièrement appréciée de la part des médiateurs. Ce serait bien que cette coopération s'amplifie.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET MEDIATION

Thierry Sénamaud – Directeur de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

- **Sur l'état des conventionnements entre collectivités et CDG**

Afin de respecter le principe de libre administration et s'agissant d'une mission nouvelle et facultative des Centres, les employeurs locaux ne sont pas tenus d'adhérer au dispositif. C'est dans le cadre de la mission de conseil juridique, prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, que les collectivités et établissements doivent avoir décidé de confier cette mission de MPO, par délibération puis par convention avec le Centre de Gestion de leur ressort, laquelle fixe entre autres le financement de cette mission, ainsi que le prévoit l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984.

33 CDG sur 42 Centres expérimentateurs[1] (soit près de la moitié des 97 Centres) couvrant 46 circonscriptions départementales, nous ont remonté leurs informations sur le sujet.

D'ores et déjà, nous enregistrons à ce jour près de 4700 conventions d'adhésion au dispositif d'expérimentation de la MPO, soit en moyenne 141 collectivités ou établissements par département. Ce nombre évoluera, dans une certaine proportion, jusqu'au 31 décembre prochain ainsi que l'autorise le délai supplémentaire accordé par le décret 25 juillet dernier (31/12/2018)[2].

Ce délai a effectivement permis de rallier un plus grand nombre de collectivités intéressées par le dispositif qui ont pu réunir leur organe délibérant au-delà d'une période estivale peu propice. Nous dépasserons par conséquent 5 000 collectivités et établissements intégrant le dispositif, ce qui constitue, en nombre, une base d'expérimentation significative au regard des 50 000 employeurs territoriaux[3].

- **Sur le profil des collectivités ayant conventionné[4]**

- 80% des collectivités ayant conventionné sont des communes,
- 7% sont des syndicats (syndicats intercommunaux, SIVOM…)
- 5% sont des CIAS ou CCAS
- et un peu plus de 4% sont des EPCI (principalement des communautés de communes).
- Les autres établissements ayant conclu une convention avec les Centres de Gestion sont essentiellement des EHPAD, des conservatoires, des offices publics de l'habitat et des parcs naturels régionaux et représentent un peu mois de 2% des conventions.

Si les collectivités et établissements de moins de 350 fonctionnaires sont obligatoirement affiliés aux CDG, ce n'est que dans le cadre d'une démarche volontaire que les collectivités et établissements à l'effectif supérieur recourent à leurs services, par affiliation volontaire ou adhésion au socle commun

[1] Arrêté du 2 mars 2018
[2] modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018
[3] La FNCDG fera un point exhaustif de ces conventionnements après le 31/12/2018 sachant que les Centres doivent communiquer aux tribunaux et Cours concernés, la liste des collectivités et établissements adhérant au dispositif au fur et à mesure de ces adhésions.
[4] La Fédération avait mis à disposition des CDG, sur son site internet :
-une plaquette de communication utilisable dans les relations avec les collectivités et établissements
-la charte des médiateurs des CDG,
-une convention type CDG – Collectivité/établissement.

ou recours aux services facultatifs des Centres dans le cadre, notamment, de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

94% des collectivités et établissements sont affiliés aux CDG, les communes représentent 72 % des affiliés obligatoires et, parmi elles, 93 % emploient moins de 50 agents. Si la part des affiliés volontaires a beaucoup progressé ces dernières années, de même que les adhésions au socle, on pouvait s'interroger sur l'adhésion des plus grands employeurs à la nouvelle mission de MPO.

Pour établir un profil des collectivités ayant recours à la MPO proposée par les Centres, un échantillon de 8 CDG a été interrogé cette semaine :

- En Haute-Savoie, 134 collectivités et établissements ont signé avec le CDG la convention d'adhésion. Parmi elles, 3 collectivités non affiliées sur 5.

- Le CDG d'Ille-et-Vilaine a signé 230 conventions avec des collectivités affiliées et non affiliées, principalement de petites collectivités mais également la Communauté d'agglomération de Cancale St-Malo. Cependant, le Département (favorable à une utilisation du service à la carte, au cas par cas en fonction des situations), la Région et la Métropole n'ont pas signé.

- Le CDG du Nord a signé, au 31/10, des conventions avec 220 collectivités affiliées et non affiliées. Parmi ces non affiliées, la ville de Lille (déjà adhérente au socle commun de prestations) a conventionné pour la MPO.

- Le CDG du Bas-Rhin a conventionné avec 131 collectivités mais, à ce jour, seuls des affiliés ont conventionné (105 communes, 8 communautés de communes / 22, 2 CCAS, 10 syndicats des communes, 1 Pôle d'Equilibre Territorial et Rural).

- Le CDG du Finistère a conventionné avec 145 collectivités surtout des affiliés de toutes tailles : Communes, EPCI (communautés de communes), CCAS, EHPAD, mais aussi des non affiliés tels que le Conseil Départemental et la Métropole de Brest.

- Le CDG de Haute-Loire a conventionné avec 122 collectivités affiliées obligatoires et volontaires, dont la Ville du Puy-en-Velay et la Communauté d'agglomération du Puy. Le Centre n'a pas eu de réponse de sa seule collectivité non affiliée, le Conseil Départemental.

- 250 collectivités ont adhéré à l'expérimentation avec le CDG des Pyrénées-Atlantiques dont, au-delà de nombreuses collectivités affiliées, 3 collectivités non affiliées sur 7, parmi lesquelles le Conseil Départemental et la Ville de Bayonne.

- Le CIG de la Grande Couronne a enregistré plus de 300 collectivités (=la moitié) ayant adhéré au dispositif, dont de grandes collectivités non affiliées telles que la Région Ile-de-France ou le Conseil Départemental de l'Essonne.

Si la confiance des petites collectivités pour confier la mission de MPO au CDG de leur ressort n'a rien de surprenant compte-tenu de l'accompagnement dont elles bénéficient déjà de la part de leur Centre en matière de GRH, en réalité, la campagne de communication des Centres a permis *globalement* la conclusion de conventions avec un certain nombre de plus grands employeurs, parmi lesquels :

- 10 Départements[5] : Aude, Drôme, Essonne (CIG GC), Eure, Finistère, Landes, Pyrénées-Atlantiques, Haute-Saône, Val-de-Marne (CIG PC), Savoie. A l'échelon départemental, on peut également relever la conclusion de conventions avec 8 SDIS.

- Parmi les EPCI, au-delà des Communautés de Communes, plusieurs Communautés d'Agglomération ont également fait le choix d'adhérer à l'expérimentation, telles que : Cancale St-Malo (35, Ille-et-Vilaine), le Puy (43, Hte-Loire), Thonon-Annecy (74, Hte-Savoie), Seine-Normandie (27, Eure), Saint-Lo (50, Manche), la CA des Sables d'Olonne (85, Vendée).

- Mais encore, la Métropole de Lyon, la Métropole de Brest, Nantes Métropole, les villes de Lille, Nantes, du Puy-en-Velay, Perpignan, Millau, Bayonne, Chambéry, la Région Ile-de-France (auprès de la Grande Couronne), etc.

- En termes d'agents couverts, à titre d'illustration, les conventionnements avec les collectivités et établissements représentent, pour le CIG Grande Couronne (Yvelines, Essonne, Val d'Oise) 55 000 agents et 35 000 pour le CIG Petite Couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne), nombre qui a dû sensiblement progresser depuis son enregistrement.

- **Sur le profil des Médiateurs de CDG**

Selon notre échantillon de 8 CDG expérimentateurs ; les Centres ont tous nommé un binôme de Médiateurs, généralement le DGS ou le DGA du Centre et un Juriste expérimenté, Responsable du service « conseil statutaire ». Le Binôme a été constitué, notamment, pour pouvoir se déporter si nécessaire. Certains Centres vont jusqu'à nommer 3 Médiateurs.

Tous les Médiateurs de CDG ont suivi une formation puisqu'au terme de l'article R213-3 du Code de justice administrative, *« La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation. »* Au total 79 agents des 42 Centres de Gestion expérimentateurs ont été formés par deux organismes de formation : 60 par la CNPM (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation) et 19 par le CMAP (Centre de Médiation et d'arbitrage).

Le choix de confier la mission de formation, qui a duré entre 7 et 9 jours, à 2 organismes seulement visait également à favoriser la constitution d'une promotion de médiateurs homogène dans son approche de la médiation.

Il est à noter que la convention type d'expérimentation de la MPO entre le CDG et la collectivité, mise à disposition de tous les Centres expérimentateurs par la Fédération, et largement utilisée, a prévu que le Médiateur adhère à la Charte des Médiateurs des CDG élaborée par la Fédération.

Cette Charte rappelle notamment la déontologie et les valeurs du Médiateur (probité, indépendance, neutralité, impartialité, loyauté, écoute, diligence, désintérêt), les principes de la médiation (transparence, secret et discrétion professionnelle, confidentialité, efficacité, respect de l'ordre public) ainsi que le processus de médiation (instruction du dossier, accord des parties- fin de la médiation, responsabilité du Médiateur).

[5] Sachant qu'actuellement 4 Départements sont affiliés *volontaires* aux CDG (Allier, Charente Maritime, Morbihan, coll. Unique de Guyane).

- **Sur la tarification de la MPO par les CDG**

Si le CJA (art. L. 213-5) prévoit la gratuité pour les parties, la disposition spéciale de l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984 s'applique et ainsi, le financement de cette mission facultative des Centres est assuré par les collectivités lui ayant confié la MPO, soit dans les conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle.

L'échantillon interrogé révèle à ce jour une certaine variété de formules et de tarifs.
Certains Centres prévoient simplement une tarification horaire, d'autres une tarification forfaitaire ou croisent ces 2 possibilités ou encore considèrent que le coût est intégré dans la cotisation additionnelle et par conséquent la mission est alors réalisée sans surcoût pour la collectivité. Le tout en distinguant, ou non, selon que la collectivité est affiliée ou non affiliée. Par exemple :

- Le **Centre d'Ille-et-Vilaine** pratique 2 forfaits qui ne distinguent pas entre collectivités affiliées et non affiliées : le 1er rdvs avec la collectivité et celui avec l'agent est tarifé à 47 €. Si le processus se poursuit, l'ensemble du processus (rdvs commun…) représente 500 € par médiation.

- Le **CDG du Nord** a décidé, pour ses affiliés, d'intégrer la prestation dans la cotisation additionnelle couvrant l'exercice des missions facultatives que leur confient les collectivités ou établissements. Les collectivités non affiliées sont soumises à un tarif de 50 € de l'heure.

- Le **CDG de Haute-Savoie** pratique un tarif horaire de 60 € de l'heure pour les collectivités non affiliées, le coût de la médiation étant couvert par la cotisation (obligatoire…) pour les collectivités et établissements affiliés.

- Le **CDG du Bas-Rhin** a fixé un tarif horaire de 100 € l'heure pour ses collectivités et établissements affiliés. Le tarif devrait être légèrement supérieur pour les non affiliés, mais à ce jour seuls des affiliés ont conventionné.

- Le **CDG du Finistère**, durant la phase d'expérimentation, a décidé d'exercer cette mission sans la facturer, ce qui revient à considérer qu'elle est intégrée à la cotisation additionnelle sans lui apporter d'augmentation.

- Le **CDG des Pyrénées-Atlantiques** a intégré la prestation dans la cotisation additionnelle couvrant l'exercice des missions facultatives, pour les affiliés. Pour les non affiliés ayant conventionné, le tarif pratiqué est de 500 € par médiation.

- Le **CDG de Haute-Loire** intègre la prestation dans la cotisation additionnelle couvrant l'exercice des missions facultatives.

- Le tarif proposé par le **CIG GC** est identique pour les affiliés et pour les non affiliés ; il représente 50 € de l'heure.

- Le tarif proposé par le **CIG Petite Couronne** représente un montant forfaitaire de 375 €, incluant l'instruction du dossier, l'étude et l'analyse de la demande, l'organisation du premier rdvs de médiation, auquel s'ajoute une somme forfaitaire de 85 € par réunion de médiation supplémentaire.

Au total, quelle que soit la solution tarifaire retenue et au regard de l'adhésion au dispositif, elle ne semble pas exposer les collectivités à des coûts dissuasifs et dans certains cas les tarifs apparaissent clairement attractifs, surtout qu'une MPO réussie est une MPO de courte durée.

C'est aussi l'intérêt de tous les Centres ayant intégré la MPO que d'attirer les collectivités vers cette nouvelle mission qui renforce encore leur rôle de tiers de confiance auprès des affiliés comme des non affiliés.

Il faut également garder à l'esprit que les Centres réalisent d'importants efforts pour maintenir, parfois même baisser leur taux de cotisation obligatoire, et pratiquer les tarifs les plus avantageux possibles concernant les missions facultatives dont le champ a été étendu et sécurisé par la loi de déontologie du 20 avril 2016 et qu'ils développent de plus en plus (ainsi que l'ont souligné les travaux de l'IGA et du CGéFI dans leur Revue des dépenses publiée en novembre 2017).

Il s'agit ainsi de considérer globalement le coût de l'ensemble des services rendus à la collectivité, spécialement obligatoirement affiliée, adhérant au service de MPO dans un contexte de prise en charge par les Centres, sans compensation financière, d'une dizaine de nouvelles missions obligatoires, depuis 2012.
Ainsi, si le tarif pratiqué « de façon souple et intelligente » par la Petite Couronne, par exemple, peut, en première approche, sembler plus élevé que d'autres, on peut également rappeler que le taux de cotisation relatif aux missions obligatoires de ce CIG est l'un des plus bas de France.

- **Sur les cas de saisine du Médiateur**

En repartant de l'échantillon de Centres interrogés, on constate un début timide concernant la sollicitation du Médiateur du Centre, sachant que la médiation s'applique aux décisions prises à compter de la date d'adhésion au dispositif par la collectivité employeur, laquelle est nécessairement récente.

Le **CDG de Haute-Savoie a été saisi de 3 cas** : 2 cas portant sur une décision individuelle défavorable en matière de rémunération dont l'un sur la NBI et 1 cas concernant un problème de formation professionnelle. Le 3ème cas est en cours de médiation ; les 2 premières médiations ont abouti à un protocole d'accord conclu par les Parties et un procès-verbal de fin de médiation signé par les Parties et le Médiateur.
Au cours de ces médiations, l'agent était présent et n'était pas accompagné. La médiation est exercée dans les locaux du Centre et le délai de réalisation de la MPO a été d'1 mois et a compris 2 réunions, au-delà de l'analyse du dossier, pour les 2 médiations achevées et réussies.
Le CDG a par ailleurs été saisi d'une demande de médiation à l'initiative du juge s'agissant d'une sanction disciplinaire du 1er groupe (département / agent ; + long : 2,5 mois).

A ce jour, le **CDG d'Ille et Vilaine a réalisé 1 cas** de MPO concernant la rémunération d'un agent, Responsable d'une médiathèque, à la suite d'une mutation interne ayant entraîné une forte diminution de son régime indemnitaire.
A la suite d'un 1er rdvs, d'une part avec le Maire, d'autre part avec l'agent (qui n'était pas accompagné), 2 rdvs communs se sont tenus, le 2nd ayant eu lieu pour la rédaction du protocole d'accord. Un procès-verbal de fin de médiation sera signé par les Parties et le Médiateur. Un 3ème rdvs est également prévu pour vérifier que l'accord a été concrètement mis en œuvre.
Au cours du processus, il s'est avéré que la difficulté ne portait pas, en réalité, sur la diminution du régime indemnitaire, que l'agent a compris, mais provenait d'un manque d'échanges : il a ainsi été décidé de discuter plus fréquemment de l'organisation du travail, de redéfinir un process interne, d'avoir accès à des mails, de prévoir une procédure de remplacement et, d'une façon générale, de mieux anticiper les besoins et favoriser les échanges. La médiation a duré moins de 3 mois (quand plutôt 6 mois lorsque médiation à l'initiative du juge).
Le CDG d'Ille et Vilaine réalise les 3 sortes de médiation : MPO / à l'initiative du juge (médiations + lourdes) / à l'initiative des Parties.

Le **CDG du Bas-Rhin n'a enregistré aucun cas** de MPO à ce jour. Précision : le CDG a réalisé une campagne de communication auprès des associations de Maires + réalisé une plaquette d'information et communiqué sur l'existence du dispositif à l'occasion de réunions de Comités Techniques dans l'objectif que les syndicats relayent également l'information auprès des agents.

Le **CDG du Nord a connu 2 saisines**, dont une en cours, portant sur des problèmes de rémunération. L'un de ces cas de médiation, résolu avec succès, portait sur une diminution du régime indemnitaire à la suite d'une mutation interne. Dans les 2 cas, la même collectivité était concernée (une non affiliée) et la médiation a été réalisée dans les locaux du Centre.

Le **CDG du Finistère,** qui a réalisé un espace dédié à la MPO sur son site internet, a également promu le dispositif dans ses news letter et ses mailings aux collectivités… **a enregistré 4 saisines** au titre de la MPO et connaîtra bientôt un 5ème cas. Les agents n'étaient pas accompagnés. Les collectivités concernées sont des affiliées de petites et moyennes tailles.
L'un des cas concernait un problème de réintégration à la suite d'un refus de prolongation de disponibilité pour convenance personnelle en dépit de l'avis de la CAP ;
un autre, un refus de mise en disponibilité ;
un autre, concernant les suites d'un refus de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
Dans tous les cas, un protocole d'accord a été conclu et un PV de fin de médiation dressé.
Dans ces cas, selon le CDG, c'est surtout un manque de connaissance statutaire qui a suscité le différend et les 4 médiations réalisées par le CDG du Finistère (soit au siège du CDG, soit dans une collectivité qui n'était pas celle de l'agent) ont pris moins d'1 mois chacune (« cas faciles »).

Le **Centre de Haute-Loire n'a eu qu'1 seule demande** de MPO à ce jour, laquelle n'entrait pas dans le champ prévu par le décret relatif à l'expérimentation et relevait du champ disciplinaire.

Le **CDG des Pyrénées-Atlantiques a enregistré 3 saisines** au titre de la MPO et il devrait être saisi d'une 4ème.
L'une faisait suite à la demande d'une Professeur d'enseignement artistique qui souhaitait bénéficier d'une bonification indiciaire ; la collectivité avait précédemment saisi le service juridique du Centre qui avait fait part de sa réponse à la Collectivité. Alors que l'agent contestait l'analyse lorsqu'elle était exprimée par son employeur, il l'a compris lorsque le Médiateur lui a expliqué à l'occasion d'un entretien particulier.
La médiation, hors temps d'analyse antérieur, a duré 30 minutes et un protocole d'accord a été conclu entre les Parties.
Un autre cas concernait un refus de formation professionnelle. La médiation a abouti à la conclusion d'un accord pour le financement, par l'EPCI, d'une formation à distance et l'octroi d'une demi-journée par semaine pour la préparation du concours d'Attaché.
Hors temps de préparation, la réunion de médiation en présence de l'employeur et de l'agent a duré 2 heures et abouti à la conclusion d'un protocole d'accord entre les Parties.
Le troisième cas s'est soldé, au bout d'un mois, par un échec de la médiation. Il s'agissait d'un agent mis à la retraite pour invalidité (avec effet rétroactif) qui avait été maintenu à plein traitement ; la collectivité souhaitait obtenir le remboursement *du demi-traitement versé entre les avis du comité médical et de la commission de réforme et la décision de radiation des cadres.* L'agent ne souhaitait pas rembourser et était accompagné d'un avocat. Pendant la MPO, une évolution jurisprudentielle. Ce cas a donné lieu à un PV de fin de médiation.

Le **CIG de la Grande Couronne** n'a été saisi à ce jour que d'une seule demande.

- **Sur les difficultés rencontrées y compris dans l'application des textes**

Le **CDG du Bas-Rhin** souligne que le dispositif reste assez méconnu des agents de la FPT (en dépit des efforts de communication du CDG). Le CDG s'interroge également sur les items dans le champ de la MPO : il regrette que les différends d'ordre disciplinaire, en amont, c'est-à-dire en prévention de la procédure disciplinaire et les conflits relationnels ne soient pas expressément inscrits dans le champ du décret sachant que les CDG sont en pratique, en tant que tiers de confiance, sollicités à ce titre (sur les horaires de travail, les problèmes de management). L'aménagement de poste (des conditions de travail) devrait susciter des saisines.

Comme le CDG du Bas-Rhin, le **CDG de Haute-Loire** souligne un problème de communication sur le dispositif encore trop méconnu des agents.

Le **CDG des Pyrénées-Atlantiques** estime que certaines améliorations pourraient être apportées au décret concernant les items objets de la MPO. Par exemple, par souci de clarté, et même si ce point a été précisé ultérieurement par le Conseil d'Etat, le décret pourrait préciser que la rémunération des agents contractuels des collectivités est inclus dans le champ de la MPO.
Le Centre s'interroge sur l'opportunité d'ouvrir plus largement le champ matériel de la MPO au-delà des décisions administratives énoncées par le décret, pour qu'en principe toutes les décisions individuelles défavorables puissent faire l'objet d'une médiation, à l'exception des décisions d'inaptitude médicale, de calcul des droits à la retraite (en raison de leur technicité) et sachant que celles faisant intervenir une instance paritaire (avancement de grade, discipline…) ou un jury (concours) sont également exclues, l'autorité territoriale ne pouvant les remettre en cause sans excéder sa compétence.

Le Centre attire également l'attention sur les conséquences, en termes de forclusion, de la saisine du Médiateur d'une décision n'entrant pas dans le champ de la MPO : soit le délai du recours contentieux n'est pas interrompu et pourrait, par hypothèse, être expiré lorsque le Médiateur en informe l'agent, ou bien pourrait-on considérer que cette saisine suspend ou interrompt le délai de recours en la traitant comme s'il s'agissait d'une médiation à l'initiative des parties ?

Au-delà des textes, le CDG des Pyrénées-Atlantiques a relevé que le refus de conventionner d'une collectivité pouvait être lié à une crainte de générer du contentieux par le biais de ce dispositif (la Communauté d'Agglomération Pau ne conventionnera pas, à l'instar d'autres collectivités et EPCI).

Par ailleurs, le CDG a organisé des réunions avec les organisations syndicales qui identifient le Centre comme impartial et dans son rôle lorsqu'il exerce la médiation ; le CDG a également rencontré le Tribunal administratif (sur les différents cas de saisines) et le Centre estime que les liens noués sont très positifs.

Le **CIG de la Grande Couronne** constate que les collectivités de son ressort, se sont montrées généralement intéressées par la médiation. Les refus parfois opposés proviennent de l'inquiétude de voir s'accroître les contestations, la médiation pourrait apparaître pour les agents comme un moyen de faire avancer une situation qui n'aurait pas nécessairement fait l'objet d'un contentieux.
Ou bien, ces collectivités estiment qu'elles peuvent gérer la situation avec l'agent.
Ou encore, certaines pensent que la médiation intervient en cas de conflit aigu avec l'agent.
Ce qui souligne peut être un problème « culturel » pour faire comprendre que la médiation peut intervenir, avec l'aide d'un tiers, dans le management (mode managérial), être intégré dans la politique de gestion des ressources humaines.
La quasi absence de saisine du CIG sur la médiation, à ce jour, interroge également sur l'information des agents quant au dispositif : au-delà de la communication des employeurs, les syndicats pourtant globalement favorables au dispositif et au rôle des Centres se sont-ils emparés du sujet ?

De plus, le CIG de la Grande Couronne, à l'instar du CDG des Pyrénées-Atlantiques ou du Bas-Rhin, évoque une difficulté concernant le périmètre de la médiation, s'agissant de la prévention des difficultés d'ordre disciplinaire qui peuvent tenir, par exemple, à un comportement déplacé ou un refus de l'agent[6] (sachant également que le CDG ne fait qu'assurer le fonctionnement des Conseils de discipline). Le périmètre de la médiation pourrait être étendu *expressément* à la connaissance de « mesures d'ordre intérieur » concernant par exemple un changement d'affectation avec ou sans modifications de la situation de l'agent, à la connaissance de questions liées au bien-être au travail (et de harcèlement…).
Ainsi, l'idée d'un champ limité de la MPO, portée par le décret, est peut-être à revisiter pour laisser plus d'amplitude à l'intervention du Médiateur.
La question est posée : faut-il une liste de thématiques limitées ou un principe largement ouvert à la médiation assorti d'exceptions ?[7]

[6] Qui échappent strictement au champ de la MPO.
[7] Bonne pratique : le CDG d'Ille et Vilaine a listé les actes qui peuvent faire l'objet d'une MPO. L'efficacité de la MPO est notamment lié au fait qu'il concerne un conflit naissant (à la différence d'une médiation à l'initiative du juge).

Intervention de Mme Catherine Becchetti-Bizot, médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Séminaire sur la médiation administrative au Conseil d'Etat
Table ronde/ l'expérimentation de la MPO
7 décembre 2018

Quelques mots en premier lieu pour replacer l'expérimentation dans le champ d'intervention du médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Le médiateur de l'éducation nationale est aussi médiateur de l'enseignement supérieur, ce qui veut dire qu'il est susceptible d'intervenir sur tous les champs et à tous les niveaux du système éducatif, de la maternelle à l'université, pour le public comme pour le privé, et qu'il peut être saisi aussi bien par les usagers (élèves, étudiants, parents, partenaires..., soit la communauté éducative au sens large), que par les personnels, enseignants, agents et cadres, titulaires ou non titulaires, du ministère, des académies et des établissements. Le fait de pouvoir répondre aux saisines des personnels est une spécificité par rapport à la mission d'autres médiateurs institutionnels, comme notre collègue des Finances qui, par ailleurs, a un positionnement assez comparable au nôtre. Quelques chiffres :

Environ **14 000 saisines par an** se répartissent comme suit : 2/3 pour les usagers et 1/3 pour les personnels. 29% des saisines concernent l'enseignement supérieur (en augmentation ces dernières années). La médiatrice, au niveau national, s'appuie sur une équipe de 9 collaborateurs, et en académies, sur un réseau de 54 médiateurs académiques.

A l'Education nationale, la médiation administrative préalable obligatoire, en amont d'un éventuel recours contentieux au TA (décret 2018-101 du 16/02/18), est expérimentée dans seulement trois académies (Aix-Marseille, Clermont et Montpellier).

Elle concerne les contestations de décisions administratives individuelles relatives au champ de la GRH des agents (qu'ils soient titulaires, non titulaires ou stagiaires, à l'exclusion des personnels de l'enseignement supérieur).

7 catégories de décisions sont concernées :

- La rémunération et les indemnités
- Les détachements et disponibilités
- La réintégration après détachement, mise en disponibilité, ou congé
- Le classement des agents suite à un avancement de grade ou un changement de corps
- La formation professionnelle tout au long de la vie

- Les mesures en faveur des personnels handicapés
- L'aménagement des conditions de travail des personnels en situation d'incapacité

Nous avons bien compris qu'un des principaux objectifs de la MPO est d'éviter une judiciarisation excessive des litiges qui n'ont pas vocation à arriver devant le juge et doivent pouvoir trouver leur solution au niveau de l'institution. Or, il se trouve que cet objectif va parfaitement dans le sens, et conforte même, les principes et finalités qui guident déjà notre action, dans le cadre traditionnel de la médiation de l'éducation nationale – régie par le code de l'Education ; et par conséquent, la MPO ne devrait pas changer fondamentalement la nature ni l'esprit de notre mission. Les principaux objectifs sont en effet :

- d'éviter qu'un désaccord ne soit porté au tribunal en tentant en amont une résolution à l'amiable qui satisfasse les deux parties ;

- de dépasser des modes d'approche trop administratifs, arrimés à la règle de droit dans son acception la plus réductrice (celle qui n'utilise pas les marges d'interprétation possible du droit et ne prend pas en compte les situations individuelles spécifiques) ;

- de favoriser, ou d'être le levier d'une administration « bienveillante » et 'responsabilisante', capable d'accompagner et d'entre en dialogue avec ses personnels (et ses usagers)...

Pour nous, la MPO, à l'instar de la médiation administrative telle qu'instaurée par la loi Justice 21è siècle, même si elle a pu sembler, dans un premier temps, n'avoir qu'un impact modéré sur la médiation institutionnelle de l'Education nationale, peut devenir le vecteur d'un changement « culturel » profond dans les modes de fonctionnement de notre administration. Elle est une opportunité pour faire évoluer les pratiques gestionnaires, favoriser des approches novatrices des conflits, inciter les services à changer leur regard en considérant les situations singulières, et à rechercher davantage l'équité (plutôt que de s'en tenir strictement au principe formel d'égalité).

Potentiellement, et au-delà des trois académies expérimentatrices, les situations susceptibles d'être traitées dans le cadre de ce dispositif sont nombreuses, si on fait une projection sur les 30 académies (« l'enjeu statistique » est assez élevé).

A cet égard, la médiation préalable peut jouer un rôle « d'aiguillon » et de facilitateur. Ceci d'autant plus que l'interruption des délais et la suspension de la prescription devraient inciter les services à répondre plus rapidement aux sollicitations du médiateur.

Il faut aussi noter qu'elle va dans le sens des orientations actuelles de nos ministères qui expérimentent actuellement une GRH de proximité, avec la désignation de référents au plus près du terrain et des agents, qui devraient à l'avenir jouer un rôle de conciliateurs de premier niveau.

Toutefois, la MPO a pu, à certains égards, sembler contradictoire ou en tension avec l'esprit de la médiation traditionnelle qui, par nature, est une médiation volontaire (ou du moins consentie).

- Elle a suscité au départ quelques inquiétudes chez les médiateurs académiques qui ont pu craindre, au lieu de l'allègement ou de la simplification visés, un surcroît de formalisme, un alourdissement de la procédure de médiation, et, paradoxalement, une autre forme de judiciarisation de la démarche (temps d'instruction et de mise en état des dossiers). La procédure demande une rigueur sans doute plus grande, en particulier lors des phases de « déclenchement » et de « clôture », afin de sécuriser au mieux le bon déroulé de la médiation. Se pose parfois la question de la manière dont il convient d'appréhender les réclamations à caractère « mixte » *(avec des éléments relevant de la MPO et d'autres non, ce qui est assez fréquent*). La présence d'avocats conseils auprès de certains réclamants a pu également créer de la confusion, voire des lourdeurs.
- D'autres encore ont pu craindre que la MPO ne devienne une stratégie pour retarder le recours au tribunal, voire éloigner un peu plus de l'accès à la Justice les populations qui en ont le plus besoin.

Pour ma part, et selon les derniers échanges avec les médiateurs académiques, je pense que ces craintes sont en train de disparaître. Nous plaidons tous dans le sens d'une simplification et d'une grande souplesse dans la mise en œuvre du nouveau dispositif et le choix des modalités d'exercice de notre mission. C'est à cette condition, nous semble-t-il, que la MPO pourra se développer, trouver son sens et atteindre sa pleine efficacité.

PREMIER BILAN DE L'EXPERIMENTATION (Décret 2018-101 du 16 février 2018) :

- Malgré la brièveté de sa durée de mise en place, il en ressort une approche quantitative non-négligeable et déjà éclairante : **23 saisines** *(dont 2 nouvelles saisines sur Aix en novembre)* sur les trois académies depuis le 1er avril 2018

- Parmi les 7 catégories de décisions concernées en matière de RH entrant dans le champ de l'expérimentation on relève :
    - **7** situations relatives à des agents handicapés,
    - **6** décisions en matière disponibilité ou détachement
    - et **5** en matière de rémunération ou d'indemnités.
- Sur les **23** saisines, 8 ont abouti à un accord total ou partiel, 3 à un échec et 12 sont en cours de traitement.

Au vu des premiers retours d'expérience des médiateurs académiques, il apparait que la nouvelle procédure de MPO ne soulève pas de difficultés majeures quant à sa mise en œuvre.

- La question initiale de <u>la détermination du champ</u> précis du décret, relativement aux décisions concernées, peut s'avérer parfois délicate et nécessitera certaines précisions et un bon accompagnement de nos médiateurs (un *Mémento pratique* a été rédigé à leur intention). L'état du droit applicable n'est pas toujours d'une totale lisibilité. Un effort de clarification et d'information s'impose. Pas seulement pour les médiateurs, mais aussi pour les administrations chargées d'informer du recours possible à la MPO les agents concernés par les décisions prises.

- Les gestionnaires des services RH ne sont pas encore bien informés (ils ne connaissent pas encore suffisamment l'obligation de notifier l'existence de la MPO pour les décisions appartenant aux 7 catégories ; n'en connaissent pas toujours les conséquences : interruption des délais et suspension de la prescription)

- Il existe encore des résistances de certains membres de l'administration à vouloir faire sa place à un tiers venant « mettre en cause » ses décisions, fût-il nommé par le ministre...

- Le public lui-même n'a pas toujours une bonne connaissance des implications de la MPO, de ce qu'elle autorise, de ce qu'elle implique et de ce qu'elle impose...

- Il peut exister une forme de tension entre les médiateurs institutionnels et certains membres des barreaux, qui pourraient voir dans notre intervention, gratuite pour le requérant, une forme de concurrence

déloyale. Chacun devra dès lors trouver sa place dans le nouveau paysage. La question d'une formation adaptée au profil des médiateurs est apparue à cet égard essentielle. Toutefois, les médiateurs institutionnels, pour une grande majorité anciens cadres, retraités, issus de l'administration, ont déjà tous une bonne connaissance des règles et du vocabulaire administratifs. Ce sont plutôt des compétences d'écoute, de gestion de crise, d'empathie... qui peuvent, le cas échéant, être développées. Une formation continue, sur la base d'échange d'expériences et d'actualisation des sujets abordés, vient également compléter utilement leur préparation à la médiation...

- Sur le fond des affaires examinées, il ressort que la démarche de médiation conduite dans le cadre d'une MPO ne diffère en rien d'une médiation « classique » de type volontaire. D'où la difficulté parfois à tracer les frontières.

- Dans toute la mesure du possible et dès lors que la MPO déboucherait sur un accord (total ou partiel), il sera préconisé par nos médiateurs de ne pas recourir à des demandes d'homologation vis-à-vis des tribunaux en privilégiant la démarche transactionnelle, ce qui d'une certaine façon remettrait en cause l'objectif initialement recherché.

- Pour nous, la médiation, même quand elle ne parvient pas à faire revenir sur la décision contestée ne doit pas être vécue comme un échec : si l'on parvient à expliquer la décision, à la traduire dans des termes accessibles au réclamant, à l'aider à comprendre qu'il n'a pas été lésé dans ses droits et qu'il serait vain pour cela de se lancer dans une démarche contentieuse, nous considérons que nous avons joué notre rôle auprès des usagers et des agents.

En conclusion, l'expérimentation de la MPO, et plus largement la médiation administrative, nous semblent d'un grand intérêt dans la mesure où elles promeuvent l'idée que l'exercice du droit et de la justice ne se limite pas à l'enceinte du tribunal : il est à la portée des citoyens dès lors qu'un tiers reconnu, indépendant, et impartial est présent pour garantir les conditions **d'un dialogue structuré, ouvert, symétrique et constructif**. Elles devraient contribuer au développement d'une justice moins verticale et d'une responsabilisation des parties prenantes, prenant en compte les transformations

de notre société, notamment les nouveaux modes d'information et de communication et le développement des services dématérialisés.

Annexe :
D'une façon plus générale, et au-delà des seules MPO conduites ou actuellement en cours, il convient de relever que le nombre de médiations conduite à la demande du juge administratif au sein de l'Education nationale reste modeste.
On compte ainsi 11 médiations conduites par nos médiateurs réalisées ou en cours à la demande de TA. 7 tribunaux sont concernés (1 par tribunal, sauf pour le TA de Paris : 3). Aucune à la demande de CAA.

Département Protection des droits – Affaires publiques

Paris, 23 janvier 2019

NOTE

OBJET : Intervention de C. Jouhannaud à l'occasion du séminaire de la médiation administrative organisé par le Conseil d'Etat – 7 décembre 2018

Durée de l'intervention : 10 minutes.

Dans le cadre de l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire (MPO) en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux relevant de la compétence du juge administratif (décret n° 201-101 du 16 février 2018), le Défenseur des droits et ses délégués se sont vus confier la mise en œuvre de cette médiation :

- pour trois litiges sociaux (le RSA, l'APL et les aides exceptionnelles de fin d'année) ;

- dans six départements : le Bas-Rhin (TA de Strasbourg), l'Isère (TA de Grenoble), la Haute-Garonne (TA de Toulouse), la Loire-Atlantique, le Maine-et-Loire (TA de Nantes) et la Meurthe-et-Moselle (Ta de Nancy).

La mise en place de la procédure de MPO

Cette expérimentation a d'abord conduit le Défenseur des droits à mettre en place une procédure spécifique de traitement des demandes au sein de l'institution permettant de tenir compte des exigences propres au dispositif.

Cette procédure a été élaborée en **concertation** avec la juridiction administrative (au sein du Comité justice administrative et médiation du Conseil d'Etat et à l'occasion de rencontres avec les chefs de juridiction et les référents médiation des différents TA concernés) mais aussi avec les organismes sociaux (la Cnaf, la médiatrice nationale de la Cnaf, les responsables des Caf locales, la Msa) et les représentants des conseils départementaux et leurs services juridiques.

Les caractéristiques de la procédure de MPO

Cette procédure a deux caractéristiques principales imposées par les **exigences propres au dispositif juridique qui encadre la MPO** :

- D'une part, un certain **formalisme**, en particulier pour l'engagement et la fin de la médiation, imposé par le caractère suspensif de la demande de MPO. C'est la raison pour laquelle les saisines sont adressées au siège de l'institution (par courrier à l'adresse gratuite ou par courriel sur une boîte fonctionnelle dédiée) où se trouve le service en charge de la recevabilité qui assure la permanence de l'institution tout au long de l'année et se charge de délivrer l'accusé de réception à partir duquel les délais de recours se trouvent suspendus.

- D'autre part, une certaine **fluidité de la procédure** de manière à ne pas hypothéquer le recours effectif au juge. Les réunions avec les partenaires concernés (Cnaf/caf et conseils départementaux) ont ainsi cherché à définir des modalités d'intervention rapides (boites fonctionnelles, courriels, modèles, interlocuteurs identifiés, échange de numéros de téléphone, délais de réponse brefs), l'institution s'étant elle-même fixée en la matière une durée maximale de trois mois. Des contacts réguliers sont prévus afin de réajuster le dispositif au gré des difficultés qui viendraient gripper la procédure.

Le bilan de la mise en œuvre de la procédure en quelques chiffres

• Du 1er avril 2018 au 1er octobre **223 demandes de MPO (270 au 1er décembre) ont été adressées au Défenseur des droits**. Hormis les deux premiers mois, qui reflètent la montée en charge très progressive du dispositif, et la période estivale, le Défenseur des droits reçoit environ 50 demandes de MPO/mois.

• Ces demandes concernent **essentiellement le RSA (65% des demandes** - chiffres au premier octobre) et l'APL (28 %).

• On constate également de **fortes disparités locales** :

- 29 % des demandes concernent l'Isère (1 250 000 hab.);

- on comptabilise autant de demandes en Loire-Atlantique (19% / 1 370 000 hab.) qu'en Maine-et-Loire (18% / 810 000 hab.) ;

- 14% pour la Haute-Garonne (1 350 000 hab.), 11% pour le Bas-Rhin (1 116 000 hab.) et 9% pour la Meurthe-et-Moselle (730 000 hab.).

• Le **délai moyen nécessaire à l'examen de la recevabilité** (décision concernée/département concerné) et à la mise en état du dossier par le siège est **d'une dizaine de jours**. Ce délai plus long que prévu s'explique par un nombre important de demandes auxquelles la décision contestée n'est pas jointe et/ou dans lesquelles il manque des informations indispensables à l'engagement de la médiation.

• Le **délai moyen de traitement par les délégués** est de **43 jours**.

• Le délégués ont **clos au 1er octobre 81 demandes de MPO** (dont 4 se sont révélées être des demandes d'information) ; 152 réclamations demeurent en cours de traitement

Sur les 77 MPO effectives, 14 (18 %) ont été interrompues à l'issue de l'entretien entre le demandeur et le délégué avant que la demande ait été transmise à l'organisme concerné, soit à l'initiative du demandeur (9) soit à l'initiative du délégué (5) ;

- **Sur les 63 MPO engagées avec l'organisme concerné**, 5 (8 %) ont été interrompues par le délégué en l'absence de réponse de l'organisme, 36 (57 %) n'ont pas conduit l'organisme à modifier sa position et 22 **(35 %) ont conduit à des concessions jugées satisfaisantes par le demandeur**.

Quel bilan qualitatif ? Quelques pistes de réflexion

• Un volume peu élevé : nécessité d'améliorer la visibilité du dispositif

Tant le nombre relativement faible de demandes de MPO adressées au Défenseur des droits que les fortes disparités départementales (qui peuvent s'expliquer par de nombreux facteurs tels que la population concernée par les prestations, nombre de décisions contestables après la procédure de recours amiable, etc.), conduisent à s'interroger sur la visibilité donnée au dispositif et son appropriation par les usagers.

La mention de la MPO dans les courriers de notification des décisions contestées ne suffit pas à elle seule à convaincre les usagers de l'intérêt d'enclencher la procédure de médiation. Face au risque encouru de remettre en cause l'accès au juge et dans l'intérêt des usagers qui guide l'action du Défenseur des droits en la matière, il conviendrait d'envisager de mettre en place au niveau local des moyens d'accompagnement pour améliorer la visibilité du dispositif, en particulier auprès des publics vulnérables et des services sociaux (communication locale sur l'intérêt de la MPO, diffusion d'une plaquette, etc.).

• Dossiers incomplets, demandeurs injoignables... Signes d'un manque d'intérêt pour une procédure obligatoire ou reflet d'une certaine vulnérabilité ?

A l'occasion de la mise en œuvre de la procédure de MPO, il a été constaté dans un nombre significatif de cas que les dossiers ne comportaient pas la décision contestée, y compris à l'issue des demandes de régularisation ; 14 dossiers (6%) ont été clos pour ce motif. Les délégués éprouvent également certaines difficultés à contacter les demandeurs qui ne donnent pas suite à leurs appels, courriels ou lettres.

Pour remédier à cette difficulté, il est envisagé d'accompagner la notification de l'AR d'un courrier explicatif soulignant les enjeux de la MPO, son déroulement et ses suites.

• Transmission des dossiers par la juridiction administrative : une ordonnance de rejet mal comprise par les requérants

La procédure de transmission des dossiers au Défenseur des droits par Télérecours (environ une vingtaine) fonctionne de manière satisfaisante. Trois remarques méritent toutefois d'être formulées.

D'abord, il y a lieu de rappeler aux juridictions l'intérêt de joindre la requête et les pièces qui l'accompagnent à la transmission du dossier au Défenseur des droits, faute de quoi celui-ci ne dispose d'aucune coordonnée lui permettant de contacter le requérant. (juste l'ordonnance de clôture)

La deuxième remarque concerne la demande de régularisation adressée par le TA au requérant. Ce document qui souligne l'absence de production d'une pièce justifiant la saisine du médiateur et « invite à régulariser la requête » est parfois comprise par les destinataires comme une demande qui leur est faite d'engager la médiation auprès du médiateur. Cela a pu donner lieu à l'engagement de certaines MPO dans l'intervalle compris entre de la demande de régularisation et la transmission des dossiers au Défenseur des droits par Télérecours.

La dernière remarque concerne l'ordonnance de rejet. Certaines sont très laconiques, d'autres très longues ; dans tous les cas elles en sont pas comprises par les requérants. Les délégués ont constaté que les requérants s'arrêtaient au dispositif (« *la requête est rejetée* ») qu'ils interprètent comme une fin de non-recevoir définitive à la lumière de laquelle ils ne comprennent ni la transmission au Défenseur des droits, ni le fait que leur litige n'est pas définitivement réglé.

En réalité, après le rejet du recours amiable, l'ordonnance dissuade les requérants de mettre en œuvre la MPO et les conduit à abandonner. Il incombe alors au délégué d'expliquer les termes de l'ordonnance et de souligner que la MPO n'a pas pour autant perdu de son intérêt, qu'elle peut contribuer à régler le litige et qu'en cas d'échec un contentieux demeure possible.

Pour améliorer l'information des usagers (et des services sociaux qui les accompagnent), les sites internet des juridictions concernées par la MPO devraient faire état du dispositif et de son mode d'emploi. (aucune information à ce jour).

• Des succès notables conditionnés par le développement d'une véritable culture de la médiation

La mise en œuvre de la MPO a permis d'enregistrer des succès qui montrent qu'en dépit de l'intervention des instances paritaires le dialogue peut toujours trouver sa place (échelonnement de remboursement, réduction de dettes..). Je ne prendrai qu'un exemple : la reprise du versement du RSA par un conseil départemental à un étudiant en 5^{e} année de médecine qui s'était vu supprimer cette allocation au motif qu'il percevrait en tant

qu'externe une rémunération de 230 euros/mois, ce qui ne lui permettait pas de poursuivre cette dernière année d'étude avant l'internat.

Toutefois, un certain nombre de dossiers montrent à l'inverse que les deux parties sont déjà dans le contentieux, dans l'étape d'après. Certains CD se bornent encore trop souvent à une stricte application de la règle de droit, les explications fournies s'apparentant en réalité davantage à un mémoire contentieux qu'il s'agira de dupliquer si une requête est déposée.

Par ailleurs, l'instance paritaire s'étant déjà prononcée, certains organismes subordonnent l'engagement de la MPO à l'existence d'éléments nouveaux qui n'auraient pas été évoqués dans le cadre du recours administratif préalable (introduisant ainsi une condition restrictive non fixée par les textes).

De la même manière, la question de la fraude soulève une difficulté particulière : de nombreux organismes écartent purement et simplement de la MPO les dossiers dans lesquels une fraude est suspectée.

Face à ces réticences, seule le développement d'une culture de la médiation permettra de donner au dispositif toute sa portée.

Intervention de Jean-Louis WALTER Médiateur National de Pôle emploi

Séminaire « la médiation administrative »

Conseil d'Etat le 7 décembre 2018

La médiation à Pôle emploi est installée par la **Loi N°2008-758 du 1er aout 2008**.

Le Médiateur national (placé auprès du Directeur Général) coordonne l'activité des Médiateurs Régionaux qui traitent les saisines (30472 en 2017) selon les modalités énoncées dans la **charte du Médiateur National**. Ce document présente le mode de fonctionnement et notre pratique de la médiation (écoute, indépendance, traitement global de la situation, professionnalisme…).

Le Médiateur National est le correspondant du Défenseur des Droits.

Le Médiateur National présent chaque année un rapport au CA de Pôle emploi, au Ministre du Travail, au Défenseur des Droits. Ce document est public.

Plus de 60% des saisines sont liées à des questions règlementaires.

Le médiateur ne prend **jamais de décision**, il fait des préconisations aux décideurs de Pôle emploi. Il est le seul à pouvoir faire des préconisations en équité (rapport 2014)

La saisine du médiateur **est gratuite**, la médiation s'effectue selon différentes formes. (Échange par Email, courrier papier, échange téléphonique, ou rencontre physique).

Le délai moyen (sur lequel nous ne communiquons pas !) est de 45 jours.

La Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

Elle concerne 2 sujets (radiation et ASS) qui représentent 5% de nos saisines dans l'année.

3 Régions concernées : Auvergne Rhône Alpes ….. Occitanie……et Pays de Loire

D'avril à novembre 2018 nous avons reçu 702 saisines.

598 médiations réalisées avec **265 médiations abouties** (le litige a cessé d'être, le requérant ayant obtenu gain de cause) soit **44%.**

Pour les 333 médiations (non abouties) le litige est souvent apaisé par l'intervention du médiateur qui après une écoute attentive sait donner dans la sérénité la bonne information

qui rassure le requérant ! Nous n'avons par contre aucune certitude sur l'issue finale du conflit. Nous poursuivons notre réflexion pour mieux qualifier ces médiations en liaison avec les équipes des TA concernés.

A ce jour nous n'enregistrons aucun refus de rentrer en MPO

Cette nouvelle procédure a un impact sur notre charge de travail, l'évaluation sera effectuée dans le 1er semestre de 2019.

A ce jour nous n'avons engagé aucune stratégie de communication.

Nous avons par contre engagé des échanges très fructueux avec les Présidents des TA concernés. En effet pour affiner nos résultats au niveau qualitatif (comme évoqué ci-dessus) nous avons besoin de retours d'informations sur les saisines éventuelles après MPO.

En conclusion,

Cette nouvelle procédure expérimentale est pour nous une opportunité pour poursuivre dans la professionnalisation de la médiation à Pôle emploi. De l'avis des Médiateurs concernés ça se passe bien, hormis la charge de travail que je dois regarder rapidement !

15 /01/20190

Jean-Louis WALTER

Table ronde - l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire

L'expérience d'un tribunal administratif

Cette intervention a pour objet d'exposer la mise en œuvre de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire (MPO) du point de vue d'un tribunal administratif, soit le **tribunal administratif de Clermont-Ferrand,** présidé par M. Gazagnes, référent national médiation des juridictions administratives.

I Depuis **la loi du 18 novembre 2016**, et avant même la parution de son **décret d'application du 16 février 2018,** l'expérimentation du dispositif de la médiation préalable au TA de Clermont-Ferrand s'est construite en deux temps.

Une première phase, qui ne nécessite pas beaucoup de développements, a consisté à exposer le dispositif et ses mérites, et à convaincre les administrations d'y adhérer. Ainsi, plusieurs rencontres et réunions de travail ont été organisées, notamment avec le recteur de l'académie de Clermont-Ferrand et son équipe, dont le médiateur du rectorat, ainsi que les présidents et directeurs des centres de gestion de la fonction publique du Puy-de-Dôme et de la Haute-Loire. Plus récemment, nous avons pris contact avec la médiatrice de Pôle Emploi de la région Auvergne Rhônes Alpes, pour échanger sur l'application du dispositif.

Au 31 décembre 2018, l'expérimentation concerne sur le territoire auvergnat :
- s'agissant des litiges de la fonction publique : le rectorat de Clermont Ferrand, 144 collectivités territoriales dans le département du Puy-de-Dôme et 119 collectivités dans le département de la Haute-Loire, essentiellement des collectivités affilées aux centres de gestion.
- s'agissant des litiges sociaux, seuls les contentieux de l'emploi sont concernés, l'expérimentation de la MPO ne couvrant pas le contentieux de l'aide sociale.

Il est important de souligner que ce travail de préparation a permis de développer des relations avec des administrations, que nous connaissions déjà, mais dans un nouveau cadre de collaboration, se distinguant à bien des égards de l'exercice de la justice. Aujourd'hui, nous continuons ce partenariat et échangeons de manière régulière et fluide sur les questions relatives à l'expérimentation de la MPO.

La deuxième phase de l'expérimentation, le traitement des requêtes enregistrées depuis l'entrée en vigueur du dispositif, vient de débuter. En effet, peu de litiges relevant de la MPO, ont été soumis au tribunal, du fait de l'entrée en vigueur très récente du dispositif.

Au niveau du greffe du tribunal, le mécanisme prévu apparait simple et efficace : Si la décision contestée entre dans le champ d'application de la MPO et si la requête n'a pas été précédée de la saisine du médiateur compétent, cette dernière est rejetée pour irrecevabilité par une ordonnance et le dossier est transmis au médiateur institutionnel. En revanche, si le requérant justifie de cette saisine, l'affaire est instruite, sans même qu'il soit nécessaire d'établir le résultat de la médiation. En cela le dispositif respecte l'essence même de la médiation : un processus de prévention et de règlement des conflits librement accepté par les parties, le caractère obligatoire du dispositif ne concernant que la saisine préalable du médiateur.

II Néanmoins plusieurs questions juridiques se posent, sur un texte qui a probablement fait l'objet de discussions et débats avec les ministères concernés, comme en ont témoigné les évolutions de sa rédaction concernant les **litiges de la fonction publique**.

Le champ d'application du dispositif mériterait d'être précisé, afin de lever les doutes qui marquent son interprétation. Deux questions se, posent notamment.

D'une part, le décret du 16 février 2018 évoque des **décisions individuelles défavorables en matière de fonction publique** concernant la rémunération, les positions administratives, la carrière, la formation professionnelle, les mesures prises à l'égard des travailleurs handicapés, l'aménagement des conditions de travail de certains fonctionnaires (article 1er -I- 1°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°).

Ce terme "défavorable" suscite des interrogations. Les décisions de rejet ou de refus sont objectivement défavorables, ce qui explique probablement que cet adjectif ne soit pas mentionné s'agissant de décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés pour les agents non contractuels (article 1er -I-2°). Toutefois, il existe un certain nombre d'actes dans les domaines statutaires visés par le décret, dont le caractère défavorable tient essentiellement à la perception qu'en a le destinataire, le fonctionnaire ou l'agent contractuel, perception qui n'est pas nécessairement partagée par l'administration à l'origine de la décision.
Ainsi, par exemple :
- une décision individuelle attribuant des primes est a priori favorable, mais un agent peut estimer que sa valeur professionnelle justifierait un montant supérieur et de ce fait la considérer comme lui faisant grief, alors que son employeur jugera avoir régulièrement apprécié ses mérites,
- comment qualifier une décision de réintégration après un détachement ou une disponibilité sur un poste qui ne convient pas à l'intéressé, mais qui peut être le seul disponible dans son administration d'origine ?
- les mesures prises en faveur des personnes handicapées peuvent être considérées comme insuffisantes ou incomplètes par l'intéressé, alors que l'administration aura la conviction d'avoir effectué toutes les adaptations nécessaires pour lui permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à ses qualifications.

- de la même façon, les aménagements des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions peuvent être jugées différemment par l'agent et son employeur.

D'autre part, le champ d'application de l'article 1er I 1° du décret portant sur les décisions individuelles défavorables en matière de rémunération doit être analysé. Tout litige ayant trait directement à une décision concernant le traitement, le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence ou les primes d'un agent public relève de la MPO. **Toutefois, différents actes en matière statutaire, s'ils n'ont pas pour objet principal une décision en termes de rémunération, ont néanmoins une incidence financière.** Il en va ainsi de décisions relatives à des congés de maladie, des sanctions disciplinaires… qui n'entrent pas dans le champ d'application de la MPO tel que défini par le décret. De ce fait, par exemple, comment traiter une requête indemnitaire portant sur une demande de régularisation de rémunération en raison d'une faute de l'administration dans le décompte des jours à plein traitement en cas de congé de maladie ? Et comment traiter un recours en excès de pouvoir sans conclusions à fin d'injonction, dirigé contre un arrêté plaçant un agent en congé de maladie ordinaire, alors que l'intéressé prétend obtenir un congé de longue maladie, dans la mesure où s'il obtient satisfaction, l'administration en exécution du jugement devra régulariser sa rémunération ?

Ces difficultés ne sont certainement pas insurmontables juridiquement, mais à défaut de lignes directrices pour interpréter les textes, elles sont susceptibles d'engendrer des conséquences à plusieurs niveaux.

- Les administrations engagées dans l'expérimentation peuvent adopter des interprétations divergentes et de ce fait mentionner ou non le recours à la médiation préalable obligatoire sur des décisions dont le contenu est similaire si ce n'est identique. Le risque juridique n'est pas négligeable, puisque les délais de recours contentieux ne courent pas à l'encontre d'une décision qui selon l'appréciation du juge, dans le cadre d'un contentieux, aurait du comporter cette mention, même si l'insécurité juridique qui pourrait en résulter est désormais plus limitée.

- Au tribunal, le doute concernant le champ d'application de la MPO peut conduire au développement d'un nouveau contentieux, ce qui serait néfaste quant à l'objectif initialement poursuivi. En effet, à l'enregistrement d'une requête, à défaut de certitude quant à l'application du dispositif de la MPO et en l'absence de saisine du médiateur, son irrecevabilité ne pourra pas être qualifiée de manifeste. Par conséquent, l'affaire ne sera pas traitée rapidement par une ordonnance, suivie d'une transmission du dossier au médiateur compétent, mais suivra le circuit des requêtes dites normales, afin que les magistrats tranchent la question juridique soulevée. L'affaire sera alors jugée dans les meilleurs délais, soit raisonnablement une année.

- Une dernière hypothèse doit être envisagée : la transmission d'un dossier à un médiateur institutionnel, qui ne porterait pas la même analyse que celle retenue par le tribunal sur l'application du dispositif et déclinerait sa compétence. Par exemple, la question s'est posée concernant les litiges du **contentieux de l'emploi**, et plus particulièrement celui des contraintes émises par Pôle Emploi afin de recouvrer des indus d'allocation solidarité spécifique. Certes, le requérant peut à nouveau saisir le tribunal, sous réserve de l'appréciation des délais de recours dans ce cas particulier, mais cela ne parait pas satisfaisant.

Ce rapide exposé des questions qui animent les acteurs de la MPO en Auvergne permet de souligner la nécessaire harmonisation quant à l'interprétation des domaines d'application et de mise en œuvre du dispositif, gage du succès de l'expérimentation : au plus tôt ces questions seront tranchées, au mieux l'intérêt de la MPO pourra être appréciée, afin d'évaluer l'intérêt de son extension à d'autres types de litige ou de sa généralisation.

Conclusion du séminaire médiation
du 7 décembre par la secrétaire générale du Conseil d'Etat

1/ La journée a été riche d'échanges : beaucoup d'informations pratiques et retours d'expériences qui j'espère seront très utiles à ceux d'entre vous pour enclencher la dynamique de la médiation dans votre juridiction.

Les succès obtenus dans plusieurs tribunaux montrent que la médiation peut fonctionner en tout point du territoire et quelle que soit la taille du tribunal. Bien sûr, nous avons bien tous conscience qu'elle restera très résiduelle en appel.

2/ Pour développer la médiation, il est apparu utile de nous fixer collectivement un cap.

J'en ai fait pour la première fois cette année un sujet d'échanges avec les chefs de juridiction lors des conférences de gestion de fin d'année. Chacun d'entre eux a proposé pour sa juridiction une cible en termes de nombre de médiations engagées à l'initiative du juge.

Si ces cibles sont atteintes, ce sont près de 900 médiations qui pourraient être engagées en 2019. 900 médiations c'est 50 % de plus que les 600 engagées sur les 12 derniers mois.

Vous voyez qu'à ce rythme, la cible des 1 % à l'horizon 2021 fixée ce matin par le vice-président (soit environ 2000 médiations par an) est à notre portée.

3/ Il faut sensibiliser les jeunes magistrats à la médiation très tôt, la leur faire connaître comme un outil à proposer aux justiciables lorsque cet outil est de nature à apporter une réponse plus satisfaisante à la résolution de leur litige.

Dès l'année prochaine nous allons donc intégrer dans la formation initiale des magistrats un module sur la détection des dossiers propices à une médiation et le choix des médiateurs.

4/ Les échanges d'aujourd'hui ont montré que nous avons encore des chantiers réglementaires et peut-être législatifs à mener sur lesquels nous avons été interpellés déjà :

- le premier est celui du choix des médiateurs (faut-il aller vers des listes officielles comme pour les experts ?) : faut-il retenir la proposition faite par le conseil d'Etat dans son rapport de 2011 sur la médiation (« Développer la médiation dans le cadre de l'Union européenne »), celui d'un système d'adhésion volontaire à des associations de médiateurs agréées par l'Etat. Ce mécanisme ferait reposer sur la profession elle-même la validation des formations et des expériences invoquées par les médiateurs. Nous ne savons pas encore bien quelle serait la meilleure solution, l'expérience de l'établissement des listes de médiateurs dans les juridictions judiciaires n'est pas très satisfaisante. Le sujet est encore en réflexion. Un point est cependant clair : les juridictions doivent pouvoir continuer à faire appel à des médiateurs n'ayant pas fait l'objet d'un tel agrément, je pense notamment au riche vivier des magistrats honoraires dont l'implication va croissante.

- le second chantier ouvert est celui du statut des médiateurs institutionnels actuellement source d'une grande confusion. Leurs garanties d'indépendance et surtout les conditions dans lesquelles leur saisine peut suffire à interrompre les délais de recours, sans avoir à obtenir l'accord du service qui a pris la décision sur le principe même de la médiation restent encore à préciser.

5/ Ces missions demandent du temps et de l'attention, de la conviction aussi. Merci de l'investissement que vous y avez déjà accordé.

Une dynamique est en train de s'enclencher, nous la voyons naitre nous n'en sommes qu'au début.

Elle est encore bien fragile.

C'est pourquoi nous comptons tout particulièrement sur vous pour impulser cette dynamique dans chacune de vos juridictions auprès de chacun des magistrats.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE POITIERS

nc

N° 1701757

_____

M. et Mme Gérald et Aline BREYNE

_____

M. Baptiste Henry
Rapporteur

_____

M. Sébastien Ellie
Rapporteur public

_____

Audience du 28 juin 2018
Lecture du 12 juillet 2018

_____

37-07
39-01-03
39-08
54-07-15
C+

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Poitiers

(Formation élargie)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 24 juillet et 17 octobre 2017, M. et Mme Gérald et Aline Breyne demandent au tribunal d'annuler l'arrêté du 2 juin 2017 par lequel le maire de Marsilly a délivré un permis d'aménager modificatif à la SAS Les Terres d'Aunis en tant qu'il prévoit, sur les parcelles dont ils sont propriétaires, une bande inconstructible de 9 mètres résultant de l'espace boisé classé prévu au plan local d'urbanisme.

Par une ordonnance du 18 octobre 2017, le président du tribunal, après avoir obtenu l'accord des parties, a ordonné une médiation en application de l'article L. 213-7 du code de justice administrative.

Par deux mémoires, enregistrés les 12 janvier 2018 et 15 mai 2018, M. et Mme Breyne déclarent se désister de leur requête et demandent au tribunal d'homologuer l'accord de médiation intervenu le 13 décembre 2017 comme le mentionne ce dernier.

Par un mémoire, enregistré le 29 janvier 2018, la commune de Marsilly déclare accepter le désistement des requérants et demande au tribunal d'homologuer l'accord de médiation intervenu le 13 décembre 2017.

Par un mémoire, enregistré le 31 janvier 2018, la SAS Les Terres d'Aunis, représentée par la SELARL Jérôme Gardach et associés, déclare accepter le désistement des requérants et demande au tribunal d'homologuer l'accord de médiation intervenu le 13 décembre 2017.

Vu :
- l'accord de médiation du 13 décembre 2017 conclu entre M. et Mme Breyne, la commune de Marsilly, la SAS Les Terres d'Aunis et M. Biret ;
- l'ordonnance du 2 février 2018 du président du tribunal portant liquidation et taxation des frais de la médiation à la somme de 1 680 euros ;
- les autres pièces du dossier.

Vu le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :
- le rapport de M. Henry, rapporteur,
- les conclusions de M. Ellie, rapporteur public,
- et les observations de M. Pineau, maire de Marsilly.

Considérant ce qui suit :

1. M. et Mme Breyne ont demandé au tribunal d'annuler l'arrêté du 2 juin 2017 par lequel le maire de Marsilly (Charente-Maritime) a délivré un permis d'aménager modificatif à la SAS Les Terres d'Aunis. Le 18 octobre 2017, le président du tribunal, après avoir obtenu l'accord des parties, a ordonné une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre celles-ci. Le 13 décembre 2017, les parties ont conclu un accord de médiation. Désormais, M. et Mme Breyne déclarent se désister de leur requête. Les parties demandent en outre au tribunal d'homologuer l'accord de médiation.

<u>L'homologation de l'accord de médiation</u> :

2. Selon l'article L. 213-1 du code de justice administrative : « *La médiation régie par le présent chapitre s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.* ». Aux termes de l'article L. 213-4 de ce code : « *Saisie de conclusions en ce sens, la juridiction peut, dans tous les cas où un processus de médiation a été engagé en application du présent chapitre, homologuer et donner force exécutoire à l'accord issu de la médiation*. ».

3. L'accord issu d'un processus de médiation est exécutoire de plein droit, sans qu'y fassent obstacle, en particulier, les règles de la comptabilité publique. Toutefois, si elles l'estiment utile, notamment si l'exécution de l'accord est susceptible de se heurter à des difficultés particulières, les parties ayant conclu un accord de médiation peuvent, en application de l'article L. 213-4 du code de justice administrative, demander l'homologation de l'accord au juge. Il appartient alors au tribunal de vérifier que les parties consentent effectivement à l'accord, que l'objet de celui-ci est licite, qu'il ne porte pas atteinte à des droits dont les parties n'ont pas la libre disposition, qu'il ne constitue pas de la part de la collectivité publique une libéralité et ne méconnaît pas d'autres règles d'ordre public. En cas d'homologation de l'accord, le tribunal constate le non-lieu à statuer sur la requête ou, dans le cas où la partie requérante aurait déclaré se désister de sa requête, donne acte de ce désistement. En revanche, le refus d'homologation entraînant la nullité de l'accord, il appartient dans cette hypothèse au tribunal de statuer sur la requête.

4. En l'espèce, un accord de médiation a été conclu entre les parties le 13 décembre 2017 pour mettre fin au litige porté devant la juridiction. Cet accord a pour objet principal de déterminer précisément la localisation d'un espace boisé classé prévu au plan de zonage du plan local d'urbanisme pour tenir compte, d'une part, de ce que ce plan ne mentionne pas les parcelles cadastrales et, d'autre part, de l'implantation réelle de la haie ainsi protégée. L'accord a été régulièrement signé, n'a pas un objet illicite, ne porte pas atteinte à des droits dont les parties n'ont pas la libre disposition, ne constitue pas de la part de la commune de Marsilly une libéralité et ne méconnaît pas d'autres règles de droit public. Dans ces conditions, rien ne s'oppose à son homologation.

Le désistement de M. et Mme Breyne de leur requête :

5. Dès lors que le présent jugement homologue l'accord de médiation conclu entre les parties le 13 décembre 2017, rien ne s'oppose à ce qu'il soit donné acte du désistement de M. et Mme Breyne.

Les frais de la médiation :

6. Conformément à l'accord donné par les parties, il y a lieu de mettre les frais de la médiation, taxés et liquidés à la somme de 1680 euros par ordonnance du président du tribunal, à la charge conjointe des parties, à parts égales.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DECIDE :

Article 1er : L'accord de médiation du 13 décembre 2017 est homologué.

Article 2 : Il est donné acte du désistement de M. et Mme Breyne.

Article 3 : Les frais de la médiation, liquidés et taxés à la somme de 1 680 euros, sont mis à la charge conjointe, à parts égales, de M. et Mme Breyne, de la SAS Les Terres d'Aunis et de la commune de Marsilly.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à M. et Mme Gérald et Aline Breyne, à la commune de Marsilly, à la SAS Les Terres d'Aunis et à M. Patrick Biret.

Copie en sera adressée, pour information, à Mme Myriam Bacqué et à M. Hugues Linyer, médiateurs.

Délibéré après l'audience du 28 juin 2018, à laquelle siégeaient :

M. Lamontagne, président du tribunal,
M. Artus et M. Lemoine, vice-présidents,
Mme Wohlschlegel, premier conseiller, et M. Henry, conseiller.

Lu en audience publique le 12 juillet 2018.

Le rapporteur, Le président,

Signé Signé

B. HENRY F. LAMONTAGNE

Le greffier,

Signé

C. NOIRIEL

La République mande et ordonne au préfet de la Charente-Maritime en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition conforme,
Pour le greffier en chef,
Le greffier,

N. COLLET

Quelles conséquences le juge doit-il tirer du non respect de l'obligation de confidentialité des médiations par l'une des parties ?

L'article L. 213-2 du CJA dispose, à l'instar de l'article L. 21-3 de la loi 95-125 du 8 février 1995 sur la médiation que " *Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle ou arbitrale sans l'accord des parties.*"

La jurisprudence judiciaire écarte des débats des documents ou informations produits en méconnaissance du principe de confidentialité des médiations :

1/ exemples dans lesquels le juge judiciaire a écarté des débats des éléments qu'il a estimé couverts par le principe de confidentialité de la médiation :

- Rapport du médiateur – Pièce couverte par la confidentialité de la médiation. CA Amiens, 13 mai 2014, n° 13/00800
- Accord de médiation et projet d'accord de médiation – Pièce couverte par la confidentialité de la médiation. CA Toulouse, 15 juillet 2014, n° 13/03400
- Proposition d'indemnisation adressée dans le cadre de la médiation – Pièce couverte par la confidentialité de la médiation – Absence d'accord des parties sur la divulgation de l'information. CA Paris, 6 janvier 2016, n° 14/09621
- Correspondances échangées durant la phase de médiation et couvertes par le principe de confidentialité. CA Rouen, 7 décembre 2016, n° 14/02256
- Propos tenus dans le cadre de la médiation couverts par le principe de confidentialité. CA Paris, 18 mai 2017, n° 14/23276
- Faits qui auraient été reconnus au cours de la médiation (médiation familiale). CA Lyon, 6 mars 2018, n° 16/04425
- Echanges entre les parties et le médiateur relatifs à l'annulation d'une réunion de médiation et aux conditions posées à cette médiation. CA Paris, 15 mai 2018, n° 16/16041
- Procès-verbal de médiation. CA Pau, 25 octobre 2018, n° 17/01759

2/ exemples de pièces jugées non couvertes par la confidentialité :

- Constat selon lequel le désaccord entre les parties a persisté ne porte pas atteinte au principe de confidentialité. CA Paris, 3 juillet 2013, n° 12/17003
- Pièces ne révélant rien des échanges entre les parties au cours de la médiation (facture, bordereau de pièces communiquées dans le cadre de la médiation, feuille de présence…). CA d'Aix en Provence, 17 juillet 2014, n° 12/16401
- Pièces ne se rapportant pas aux opérations de médiation ou aux déclarations des parties (photocopie de chèque remis directement entre les mains du créancier). CA Paris, 12 juin 2015, n° 14/03429
- Résultats d'une analyse effectuée par un cabinet d'expertise et obtenue dans le cadre d'une médiation. CA Toulouse, 9 mars 2016, n° 14/04496
- Courriers adressés par le conseil de la partie au médiateur, qui ne portent pas sur le contenu de la médiation. CA Versailles, 17 mai 2018, n° 17/05277

3/ exemples dans lesquels le juge a considéré que la confidentialité était levée du fait des parties :

- La communication du rapport du médiateur à la partie adverse, non partie à la médiation, doit être considérée comme un accord quant à la divulgation du contenu de celui-ci. CA Pau, 31 mars 2015, n0 13/04006
- Les deux parties ayant révélé toutes les deux dans les mêmes termes les éléments de la médiation, le juge a considéré qu'elles devaient être considérées comme ayant renoncé à la confidentialité. CA Paris, 29 septembre 2017, n°13/22075

Guide FNCDG/ADF/WEKA
Appréhender les obligations du RGPD en matière de données RH

Le Règlement Général sur la Protection des Données du 27 avril 2016 (RGPD), entré en vigueur le 25 mai 2018, accroît sensiblement les obligations pesant sur les collectivités en matière de traitement des données personnelles.
Les ressources humaines sont directement impactées par le RGPD dont la logique est quadruple : simplification, transparence, sécurisation des données et responsabilisation des acteurs.
Dans le cadre de ses missions, la direction des ressources humaines est amenée à traiter un grand nombre de données personnelles. Comment définir un traitement de données RH ? Quelles sont les procédures à mettre en œuvre pour respecter le RGPD ?

Sommaire

Identifier et cartographier les données personnelles gérées en matière de ressources humaines

Le RGPD réaffirme les principes essentiels de la protection de la vie privée et notamment la minimisation et l'exactitude des données, la restriction d'utilisation, la limitation du stockage, la confidentialité.
Le RGPD a accordé de nouveaux droits aux agents publics : accéder à leurs données, en obtenir une copie, les rectifier, s'opposer à leur utilisation et le droit à l'oubli.
Le règlement a également introduit un droit à réparation du préjudice subi pour toute personne ayant subi un dommage matériel ou moral du fait de l'utilisation de ses données personnelles.

Les collectivités doivent disposer d'un registre précis des fichiers détenus par les services de la collectivité, les informations qu'ils détiennent sur leurs agents, leur usage, leur localisation exacte et les personnes qui peuvent y accéder.

La plupart des données nécessaires à la gestion des ressources humaines comme par exemple le nom de l'agent, son numéro de téléphone, son numéro de sécurité sociale, son adresse, ses coordonnées bancaires mais aussi son CV, sa photographie, ses documents d'identité… peuvent être considérées comme personnelles.

Le traitement de données personnelles en matière de gestion des ressources humaines est effectué dans les domaines suivants :

▶ Recrutement

- Gestion des dossiers de candidatures et des CVthèques
- Organisation d'entretiens ou de tests de recrutement
- Organisation de concours et gestion de listes d'aptitude
- Gestion des annuaires internes et des organigrammes
- Gestion des dotations en fournitures, équipements…
- Organisation des élections professionnelles
- Secrétariat des réunions des organismes paritaires ou des instances médicales

▶ Gestion administrative des agents :

- Tenue du dossier individuel par la collectivité ou l'établissement mais également le Centre de gestion si la collectivité ou l'établissement est affilié
- Réalisation d'études statistiques ou de listes d'agents
- Gestion des annuaires, des organigrammes
- Gestion des dotations en fournitures, équipements…
- Organisation des élections professionnelles
- Secrétariat des réunions des organismes paritaires ou des instances médicales

▶ La mise à disposition des personnels d'outils informatiques :

- Gestion des listes informatiques permettant de définir les autorisations d'accès aux applications et au réseau
- Gestion de la messagerie électronique professionnelle

▶ La gestion des carrières :

- Gestion des avancements et promotions
- Évaluation professionnelle des agents
- Validation des acquis de l'expérience professionnelle
- Gestion des fiches de poste
- Gestion de la mobilité professionnelle
- Suivi des demandes de formation et des périodes de formation effectuées
- Organisation des sessions de formation
- Suivi des procédures disciplinaires et des sanctions
- Gestion des arrêts maladie, des déclarations d'accident de service ou de maladie professionnelle, des dossiers d'inaptitude
- Gestion des dossiers de retraite
- Gestion de l'assurance chômage

▶ Les conditions de travail

- Gestion des horaires, des cycles de travail, des heures supplémentaires, des astreintes, des permanences, des agendas et des feuilles de temps
- Gestion des demandes de congés et d'autorisations d'absence
- Gestion des rémunérations
- Médecine du travail
- Service social d'assistance ou de soutien psychologique
- Gestion de l'assurance statutaire
- Action sociale
- Protection sociale complémentaire
- Evaluation des risques professionnels…

Le RGPD impose que l'employeur prenne toutes les mesures propres à garantir la sécurité des données personnelles de ses agents.
Pour la mise en œuvre de cette obligation de garantie, le RGPD introduit une obligation de tenir un registre des traitements (Article 30 du RGPD).
L'article 35 du RGPD impose en outre d'effectuer une étude d'impact relative à la protection des données, *« lorsqu'un type de traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques »*.

Même en l'absence d'obligation de tenue d'un registre des traitements, il est nécessaire de cartographier les différents traitements de données RH afin d'identifier les risques et les mesures à mettre en place mais également de répondre aux sollicitations d'accès ou de rectification de données pouvant être formulées par les agents.

Par ailleurs, ce recensement doit permettre à la collectivité de se mettre en conformité avec le RGPD mais également de garantir l'exercice des nouveaux droits dont les agents publics disposent, la responsabilité de la collectivité pouvant éventuellement être engagée si un préjudice moral peut être démontré par l'agent.

La méthodologie d'élaboration de la cartographie repose sur deux préalables : le recueil des données déjà identifiées dans les systèmes d'information et la mise en place de questionnaires auprès des responsables de service afin d'identifier les fichiers et les traitements réalisés.

Minimiser et sécuriser les données RH

Pour les traitements RH, notamment à l'occasion des recrutements, l'employeur ne peut collecter que les données adéquates, pertinentes et strictement nécessaires à la finalité du traitement.

Par exemple, demander à un candidat son numéro de sécurité sociale dès la phase de l'entretien de recrutement paraît inadéquat car sans rapport avec la capacité à occuper le poste proposé.

La finalité recouvre la raison par laquelle les données sont collectées mais également leur utilisation.

Si un responsable des ressources humaines peut faire parvenir du matériel de vote à des agents en cas de vote par correspondance aux élections professionnelles, le fichier ne pourra pas être utilisé par le maire pour l'envoi d'un bulletin municipal.

La question de la conservation de certains documents se pose pendant toute la carrière de l'agent. Par exemple, les CV de candidats non retenus ne peuvent être conservés indéfiniment.
La Direction des ressources humaines doit s'assurer qu'une politique de sécurisation et de durée de conservation des données a bien été définie et que les données sont supprimées une fois que l'objectif poursuivi est atteint.

Les supports sur lesquels sont stockées les données personnelles des agents doivent être sécurisés. S'agissant des dossiers individuels des agents, ils doivent être conservés dans des armoires fermées à clé ou dans des dossiers informatiques protégés, afin de garantir leur confidentialité. Il en est de même des comptes-rendus d'évaluation professionnelle. Une procédure doit être mise en place s'agissant des personnes pouvant avoir accès à ces informations comme les responsables de service ou les supérieurs hiérarchiques.

Les mesures de sécurisation peuvent être organisationnelles et techniques (sensibilisation des agents, mise en place d'une charte, pseudonymisation des données, cryptage…).

Le RGPD impose des obligations renforcées en cas de perte ou de vol de données.
Si l'ordinateur portable ou le téléphone est volé ou perdu, l'employeur doit le déclarer à la CNIL dans les 72 heures, *« à moins que la violation en question ne soit pas susceptible d'engendrer un risque pour les droits et libertés des personnes physiques »* (Article 33 du RGPD).

Informer et recueillir le consentement des agents

Lors de la collecte de données, les candidats et agents doivent être informés, notamment, sur l'identité et les coordonnées du responsable du traitement et du délégué à la protection des données, le fondement juridique et les finalités du traitement, les destinataires des données, la durée de conservation des données ou les critères utilisés pour déterminer cette durée, l'existence du droit de demander l'accès aux données, la limitation, la portabilité, la rectification ou l'effacement de celles-ci, le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle, à savoir la CNIL (Article 5 du RGPD).

Les agents doivent être également informés des mentions suivantes :

- L'intention d'effectuer un traitement ultérieur des données à d'autres fins
- Si les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée : leur source et, le cas échéant, une mention indiquant qu'elles sont issues ou non de sources accessibles au public…

Cette information doit apparaître de façon claire et précise sur les supports tels que les formulaires de candidature, les comptes-rendus d'évaluation, les dossiers pour transmission à l'assureur, à la CNRACL, au médecin de prévention…

Outre l'obligation de mettre en œuvre les mesures de sécurité nécessaires pour protéger les données, l'employeur doit, sous certaines conditions, informer la ou les personnes concernées quand la violation de données est *« susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés »* (Article 34 du RGPD).

Certaines données sensibles nécessitent le consentement préalable de l'agent (article 9 du RGPD). Ce consentement doit être précis, non équivoque et constituer un acte positif en s'effectuant par une case à cocher ou une autorisation écrite. Le RGPD exonère les collectivités de cette obligation de consentement lorsque le traitement de données est nécessaire à une obligation légale ou à une mission de service public.
Le recueil du consentement des agents préalablement au traitement de leurs données à caractère personnel n'apparaît pas systématique et non nécessaire au regard de ces deux fondements.
Toutefois, le recueil du consentement est obligatoire en matière de traitement de données sensibles, comme les données médicales, celles relatives à l'appartenance syndicale ou une photographie.

<u>Exemple de mention en cas de transmission à l'assurance statutaire</u> :

La collectivité est responsable du traitement. Le transfert de données à l'assureur nécessite le consentement de la personne concernée (Article 6-1A du RGPD).

Les catégories de données concernées sont :
- état civil
- n° de sécurité sociale
- coordonnées
- données de santé : certificats médicaux établis dans le cadre de l'accident, prescriptions, ordonnances médicales…
- informations liées à la rémunération.

Les destinataires des données sont les compagnies d'assurance et notamment le médecin-conseil en charge du dossier, les avocats ou conseils juridiques desdites compagnies.

Les données enregistrées sont conservées conformément aux prescriptions des archives départementales et aux prescriptions des archives de France. Lorsqu'il existe un recours contre un tiers ou un contentieux, les données sont conservées jusqu'à l'intervention de la décision définitive.

Conformément aux articles 49 et suivants de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification aux informations qui vous concernent.
Vous pouvez également définir le sort de vos données après votre décès, en vous adressant, par voie postale, au délégué à la protection des données.
Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant, sauf si ce droit a été écarté par une disposition législative et introduire une réclamation auprès de la CNIL (Article 56 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée).

Dans le cadre de la mise en œuvre du RGPD, l'information et la formation des responsables de service ou des managers est indispensable.
Il convient de les sensibiliser sur certains éléments : quelles sont les données personnelles utilisées et collectables, dans quel but, et pendant combien de temps doivent-elles être conservées, dans quelles conditions un traitement de données peut-il être constitué, qui peut avoir accès aux données… ?
La sensibilisation doit permettre de comprendre les impacts du RGDP sur les pratiques RH internes et faire évoluer les manières de travailler des managers.
Un plan de formation des agents à la thématique *« Protection des données »* peut également être mis en place dans la collectivité en collaboration avec le délégué à la protection des données.

<u>Collecter des données sensibles</u>

L’article 6 de la loi de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par l’ordonnance n°2018-1125 du 12 décembre 2018 prévoit qu’il est interdit de traiter des données à caractère personnel qui révèlent la prétendue origine raciale ou l'origine ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale d'une personne physique ou de traiter des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.

Des exceptions à cette interdiction sont mentionnées à l'article 9 du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 et notamment lorsque la personne concernée a donné son consentement explicite au traitement de ces données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ou lorsque le traitement est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale.

Répondre aux sollicitations des agents

Le RGPD crée de nouveaux droits pour les agents tels que le droit à l’oubli et le droit à la portabilité des données.
Les agents peuvent saisir leur service RH pour exercer leurs droits sur leurs données personnelles. Le RGPD raccourcit les délais de réponse à la sollicitation d'un agent : l’employeur dispose d’un mois, ou de deux en cas de demandes complexes, pour y répondre.

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

ASSEMBLÉE DES
DÉPARTEMENTS
DE FRANCE

RENCONTRE DES ÉLUS ADF/FNCDG

« Les enjeux de la renaissance du dialogue social dans la fonction publique territoriale »

Auditorium de l'Association des Maires de France
41 quai d'Orsay 75007 Paris

Mercredi 15 mai 2019

Le dialogue social territorial peut se définir comme un ensemble de processus de dialogue mais aussi de négociation portant sur des questions d'intérêt commun et associant les employeurs publics locaux ainsi que les représentants des agents publics.

Les agents peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.
L'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.
En vertu de ce principe de participation, des agents de la fonction publique siègent ainsi au sein de 12 000 instances, comprenant les :

- Conseil commun de la fonction publique (CCFP)
- Conseils supérieurs de la fonction publique (CSFP)
- Commissions administratives paritaires (CAP)
- Commissions consultatives paritaires (CCP)
- Comités techniques (CT)
- Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le statut a élargi progressivement les conditions d'exercice du droit de la fonction publique en facilitant l'accomplissement des missions confiées aux représentants des syndicats en matière de liberté et de moyens d'action.

Le Baromètre HoRHizons indiquait en 2018 que plus de la moitié des 800 collectivités et établissements interrogés avaient engagé des négociations locales principalement sur la prévention des risques professionnels, la préparation des élections professionnelles, la mise en place du nouveau régime indemnitaire et le développement de la formation, sachant que les négociations syndicales sont moins répandues dans les collectivités locales de moins de 3500 habitants.

A l'issue de la signature d'une convention de coopération entre l'ADF et la FNCDG, le 21 novembre 2018, les deux associations ont souhaité qu'un

évènement relatif à la pratique du Dialogue social territorial et aux conditions de sa renaissance, soit organisé au cours de l'année 2019.

L'organisation de cet évènement intervient après le vote, le 6 décembre dernier, de plus de 2,5 millions d'agents publics pour renouveler les instances paritaires représentatives du personnel (2018-2022) et au moment où s'engage l'examen de la loi de transformation de la Fonction publique.

Dans ce contexte, la matinée d'information organisée par l'ADF et la FNCDG le 15 mai permettra de s'interroger sur la place et l'évolution du dialogue social local *:*

- Comment envisager le dialogue social local dans un contexte :
    - De réorganisation territoriale
    - De contraintes budgétaires fortes
    - D'évolution rapide des métiers de la fonction publique, de recours accru aux contractuels
    - De prise en compte de la qualité de vie au travail (par exemple la prestation sociale complémentaire (PSC)

- Peut-on attendre de l'engagement des collectivités locales un effet durable sur l'amélioration de la qualité du dialogue social ?

Pour les employeurs publics locaux qui ont la volonté de s'investir, les résultats des derniers scrutins sont d'autant plus importants puisqu'ils revêtent un enjeu de démocratie sociale à l'échelle locale et de modernisation du service public.

Un autre défi pour le bon fonctionnement du dialogue social va se poser à brève échéance avec la fusion des actuels comités techniques et CHSCT, la redéfinition des compétences des CAP et l'instance consultative nouvellement créée où doit s'exercer la participation des contractuels territoriaux. Or, parmi les axes de réforme de la fonction publique, le Gouvernement entend développer et faciliter le recours au contrat pour répondre aux nouveaux besoins des employeurs publics.

La matinée d'information s'axera autour de trois problématiques :

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

Matinée de travail ADF – FNCDG
« Les enjeux de la renaissance du Dialogue Social dans la fonction publique territoriale »

Mercredi 15 Mai 2019
Auditorium de l'AMF – 41 quai d'Orsay

Programme prévisionnel

8h30 – Accueil café

9h05 – Accueil par François BAROIN, Président de l'AMF

9h15-9H30 – Ouverture
- Dominique BUSSEREAU, Président de l'Assemblée des Départements de France
- Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

9h30-9h45 – BILAN DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DECEMBRE DERNIER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET PERSPECTIVES POUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 2018-2022
- Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, Maire de Sceaux

9h45-10h45 – TABLE-RONDE : LES CONDITIONS DU RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL A L'HEURE DE LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modérateur : Laurence DENES, journaliste

- En quoi le dialogue social peut-il être à la fois un **enjeu** d'attractivité pour les collectivités territoriales, un **levier** de l'amélioration des conditions de travail pour les agents et **d'efficacité** pour les collectivités et les citoyens ? Quelles sont ses **contraintes** ?
- Le dialogue social comme facteur de motivation et de valorisation des fonctionnaires par une gestion plus dynamique des relations de travail
- L'importance pour les collectivités territoriales de façonner une culture du dialogue social local plus homogène
- Comment le dialogue social et la négociation collective peuvent-ils trouver leur place dans un cadre juridique en mutation ?

10h45 11h00 – Échanges avec la salle

Transition

11h00-11H10 François SAUVADET, Ancien Ministre de la Fonction Publique, Président du Conseil départemental de la Côte d'Or

11h10-12h15 – TABLE-RONDE : QUELLES ACTIONS INNOVANTES ET DYNAMIQUES POUR FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL ?

- Comment les partenaires sociaux contribuent-ils à l'efficacité du service public dans le cadre d'un dialogue social de proximité ? En quoi ce dialogue social local est-il porteur d'attractivité et d'innovation pour les collectivités et ses agents ?
- Comment un dialogue social équilibré contribue-t-il à améliorer à la fois les conditions de travail des agents et la performance publique attendue par les usagers ?
- Comment encourager l'innovation et le dynamisme social en matière de relations sociales ?

12h15-12h30 Echanges avec la salle

12H30 – Conclusion

Les élections professionnelles de décembre 2018

L'année 2018 a vu le renouvellement des commissions administratives paritaires, des comités techniques, des CHSCT ainsi que la mise en place des premières commissions consultatives paritaires et l'instauration d'une représentation femmes/hommes au sein du collège des représentants du personnel.

Entre le 29 novembre et le 6 décembre 2018, les élections professionnelles se sont déroulées pour la deuxième fois simultanément dans les trois versants de la fonction publique (Etat, territorial et hospitalier), ainsi qu'auprès des fonctionnaires et agents publics d'autres organismes, permettant de déterminer la représentativité syndicale au niveau national au sein de la fonction publique.

Les élections professionnelles 2018 ont globalement reconduit les équilibres dans le paysage syndical de la fonction publique dans son ensemble comme dans le versant territorial.

Un taux de participation plus élevé dans la fonction publique territoriale mais variable en fonction des catégories

Pour la détermination de la représentativité nationale, sont pris en compte les résultats de 7 021 comités techniques au sein desquels sont représentés l'ensemble des agents publics soit 5,15 millions d'électeurs. 2,6 millions d'agents publics ont participé au vote, soit un taux de participation pour l'ensemble de la fonction publique de 49,8%. **La participation a été plus élevée dans la fonction publique territoriale (51,8%)** que dans la fonction publique de l'État (50,8%) et plus faible dans la fonction publique hospitalière (44,2%).

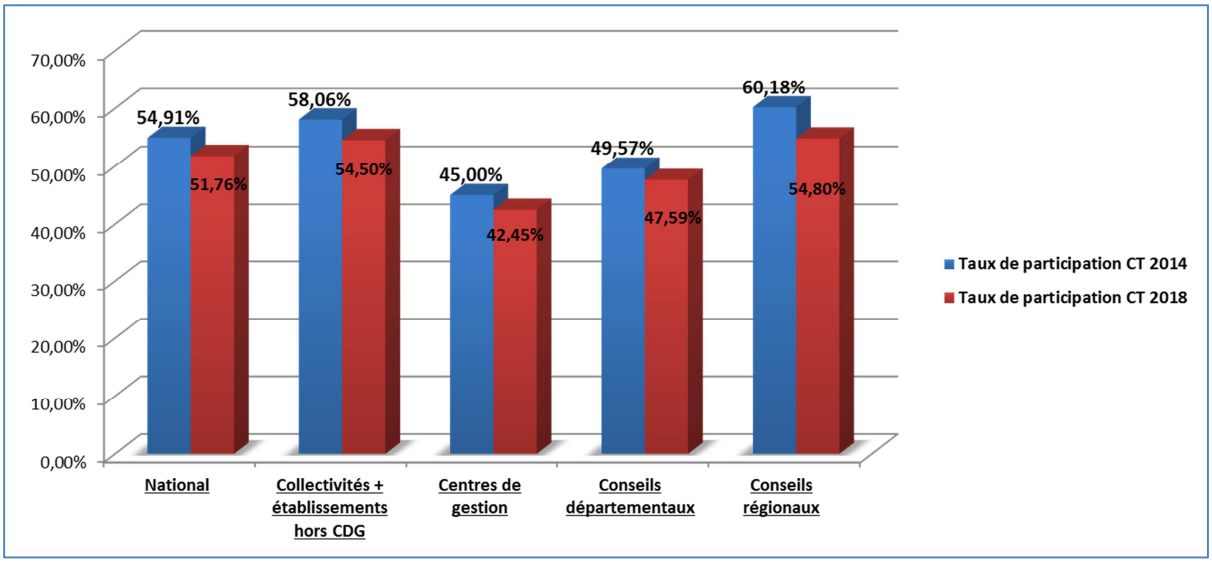
Au total, parmi les 2,6 millions de volants, on dénombre 146 000 suffrages blancs ou nuls et 2,4 millions de suffrages valablement exprimés dont 1,08 million dans la FPE, 898 000 dans la FPT et 447 000 dans la FPH.

Lors des dernières élections pour les comités techniques, en 2014, le taux de participation avait été de 52,3% dans la FPE, 54,9% dans la FPT et 50,2% dans la FPH. Au total, la participation recule de 3,0 points dans l'ensemble de la fonction publique, de 1,5 point dans la FPE, 3,1 points dans la FPT et 6,0 points dans la FPH. Le nombre d'inscrit était de 1 846 275 dans la FPT.

Si le taux de participation dans la FPT est en recul par rapport à 2014, le constat est à corréler avec la baisse du nombre d'inscrits (-2,5%) qui traduirait une baisse des effectifs de ce versant. En effet, le nombre d'inscrits est passé de 1 892 961 en 2014 à 1 846 275 en 2018. Les votants sont au nombre de 955 617 en 2018, soit -8,1% par rapport à 2014.

FNCDG – AB
Février 2019

Evolution du taux de participation entre 2014 et 2018 par types de collectivités
(Source : DGCL)



Les taux de participation sont variables d'une collectivité à une autre. On constate que la participation est plus faible pour les Centres de Gestion (42,45%) ainsi que dans les conseils départementaux (47,59%) qui se situent en dessous de la moyenne nationale (51,76%). Les collectivités qui obtiennent les plus forts taux de participation sont les conseils régionaux avec un taux à 54,80%. Cependant, pour tous les types de collectivités, les taux de participation sont en baisse d'environ 3 points par rapport aux élections de 2014.

Les instances recensées par scrutin et par catégorie
(Source : DGCL)

Type de scrutin	Scrutins recensés en 2014	Nombre d'inscrits en 2014	Scrutins recensés en 2018	Nombre d'inscrits en 2018
CT	4 397	1 892 961	4 534	1 890 796
CAP A	637	127 857	617	174 312
CAP B	637	202 871	622	178 012
CAP C	752	1 087 820	732	1 087 919
Total CAP	*2 026*	*1 418 548*	*1 971*	*1 440 243*
CCP A	Sans objet	Sans objet	590	45 643
CCP B	Sans objet	Sans objet	584	43 317
CCP C	Sans objet	Sans objet	609	249 240
TOTAL	6 423	***	8 288	***

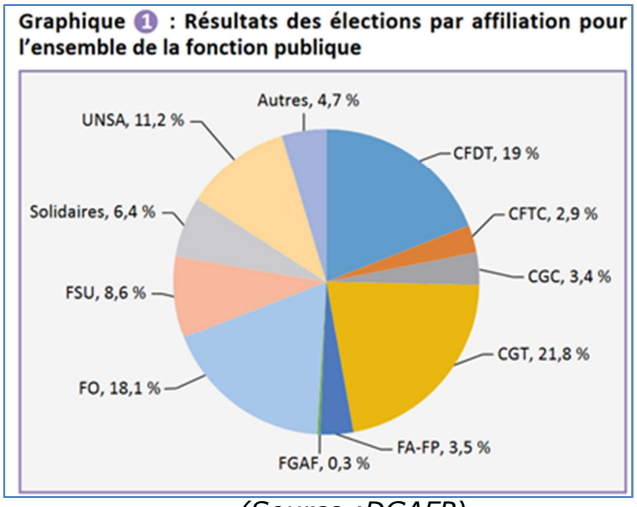
La CGT reste en tête pour les résultats des comités techniques à l'échelle de l'ensemble des trois fonctions publiques

Les positions respectives des organisations syndicales dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique ne sont pas modifiées par rapport aux dernières élections professionnelles. La CGT obtient 21,8% des voix (-1,2 point par rapport aux élections précédentes). La CFDT est en seconde position avec 19,0% (-0,3 point), suivie de FO (18,1% ; -0,5 point), de l'UNSA (11,2% ; +0,8 point), de la FSU (8,6% ; +0,7 point) et de Solidaires (6,4% ; -0,5 point).

La FA-FP et la CGC recueillent respectivement 3,5% et 3,4% des voix. Enfin, la CFTC obtient 2,9% des voix

Dans la fonction publique de l'État, FO totalise 17,1% (+0,1 point), FSU 16,3% (+0,7 point), l'UNSA 15,9% (+1,0 point), la CFDT 13,8% (-0,2 point) et la CGT 12,1% (-1,4 point). Solidaires et la CGC obtiennent respectivement 7,6% et 6,1% des voix. La CFTC obtient 2,7% des voix

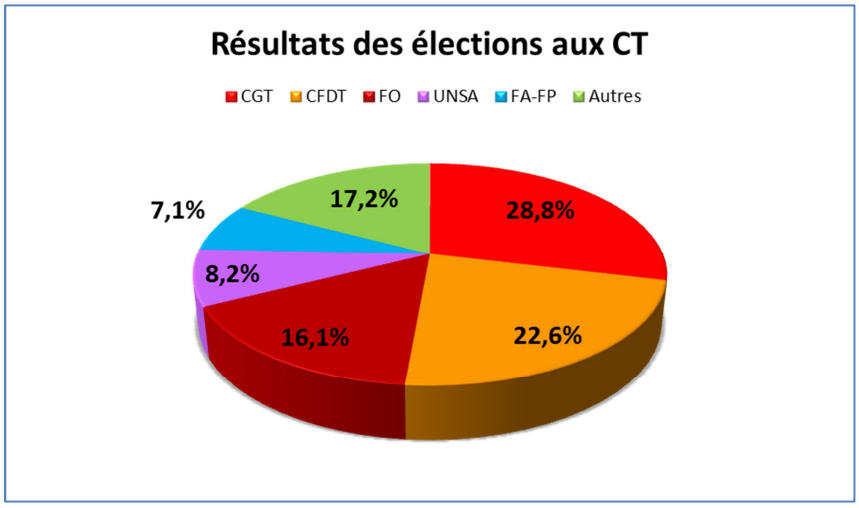
Dans la fonction publique hospitalière, la CGT obtient 31,4% des voix (-0,3 point), la CFDT 24,1% (-0,9 point) est devancée par FO 24,7% (+0,9 point). Solidaires perd 0,1 point à 8,4% et l'UNSA gagne 0,6 point à 5,6%.



(Source :DGAFP)

Les résultats des comités techniques de la FPT

Pour les comités techniques de la FPT, la CGT arrive en tête dans la fonction publique territoriale avec 28,8% de suffrages exprimés mais sa proportion baisse de 0,7 points par rapport aux élections de 2014. La CFDT conserve sa deuxième position avec 22,6% des suffrages exprimés. FO arrive en troisième position. Cependant, l'ensemble des organisations syndicales a perdu en nombre de voix sauf la FSU qui obtient 34 043 voix pour 3,8% des suffrages exprimés.



Malgré cette progression la FSU n'obtient aucun siège au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Les résultats détaillés exprimés en milliers de voix sont les suivants *(source DGAFP)* :

- CGT (28,8%) avec 258,1 milliers de suffrages exprimés
- CFDT (22,6%) avec 202,6 milliers de suffrages exprimés
- FO (16,1%) avec 144,4 milliers de suffrages exprimés
- UNSA (8,2%) avec 74 milliers de suffrages exprimés
- FA-FP (7,1%) avec 64 milliers de suffrages exprimés
- Solidaires (4%) avec 35,6 milliers de suffrages exprimés
- FSU (3,8%) avec 34 milliers de suffrages exprimés
- CFTC (3,5%) avec 31 milliers de suffrages exprimés
- CGC (1,5%) avec 13,5 milliers de suffrages exprimés
- FGAF (0,3%) avec 3 milliers de suffrages exprimés
- Autres syndicats (4,2%) avec 37,4 milliers de suffrages exprimés.

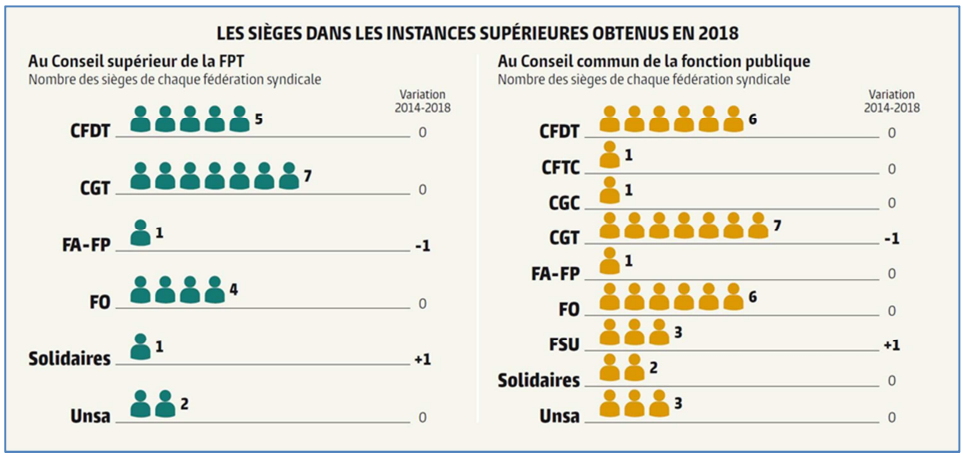
Récapitulatif du nombre de scrutins et d'inscrits pour les élections au CT
(Source : DGCL)

Scrutins tenus	Nombre d'inscrits	%	Scrutins « Sans candidat »	Nombre d'inscrits	%
4 056	1 846 275	97.65 %	478	44 521	2.35%

Au total, 4056 scrutins se sont tenus pour les élections des comités techniques au sein de la fonction publique territoriale. Cependant, il faut noter que 478 scrutins n'ont pas eu lieu faute de candidats. Cela représente 10,54% des scrutins et 2,35% des électeurs inscrits. Ce constat est assez similaire à celui réalisé en 2014. En effet, en 2014, 467 scrutins *« sans candidat »* avaient été recensés soit 10,62% des scrutins.

Un paysage syndical assez stable au sein des instances supérieures de la fonction publique

La composition des instances supérieures de la fonction publique à l'issue du renouvellement général des instances donne lieu à une redistribution limitée des sièges entre les organisations syndicales. Au CSFPE, l'UNSA gagne un siège au détriment de Solidaires et aucun changement n'est observé au CSFPH. Au Conseil commun de la fonction publique, la CGT perd un siège au profit de la FSU.



(Source : DGAFP)

Le Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale passe de 5 organisations syndicales à 6. Toutes celles qui y étaient représentées en 2014 conservent leur nombre de siège sauf pour la FA-FPT qui perd un siège sur les deux qu'elle avait obtenus en 2014.
Ce siège est perdu au profit de Solidaires qui fait son entrée au Conseil Supérieur.

La CGT en tête pour les Commissions Administratives Paritaires

Pour les Commissions Administratives paritaires (CAP), 703 940 fonctionnaires territoriaux sur 1 436 921 électeurs ont voté, soit un taux de participation de 49%. A titre de comparaison, ce taux est de 49,8% pour les comités techniques (51,8% spécifiquement dans la fonction publique territoriale). Par ailleurs, 120 CAP (catégories A, B et C confondues) n'ont eu aucun candidat soit 6,08% des scrutins.

CAP : répartition des voix par syndicat et par catégorie

Scrutin	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FAFPT	FGAF	FO	FSU	SUD SOLIDAIRES	UNSA	SAFPT	DIVERS
CAP A	29,39%	3,35%	5,07%	16,80%	5,39%	0,15%	10,06%	4,08%	3,75%	9,49%	0,62%	11,84%
CAP B	25,84%	3,54%	2,44%	23,31%	6,88%	0,15%	15,24%	3,89%	3,90%	11,25%	0,92%	2,64%
CAP C	17,88%	3,57%	0,62%	31,78%	7,38%	0,25%	18,49%	3,72%	4,28%	8,17%	1,13%	2,73%

(Source: DGCL)

Les résultats globaux aux CAP donnent la CGT en tête, avec 28,54% des voix. Elle est suivie par :

- la CFDT (20,57%)
- FO (16,88%)
- l'UNSA (8,78%)
- la FA-FPT (7, 03%)
- la CFTC (3,53 %)

- Sud-Solidaires (4,15%)
- la FSU (3,79%)
- la CGC (1,48%)
- le SA-FPT (1,03%)
- et la FGAF (0,22%)
- la rubrique *« divers »* (regroupant des syndicats locaux) affiche 3,9%.

Cependant, la représentativité de chacune de ces organisations varie d'une catégorie à l'autre.

En catégorie C, la CGT est première devant FO, puis la CFDT, l'UNSA, la FA-FPT, Sud-Solidaires, la FSU, la CFTC, le SAFPT, la CGC et la FGAF.

En catégorie B, c'est la CFDT qui est en tête, suivie par la CGT, FO, l'UNSA, la FA-FPT, la FSU, la CFTC, Sud-Solidaires, la CGC, le SA-FPT et la FGAF.
Enfin, en catégorie A, la CFDT est première devant la CGT, FO, l'UNSA, la FA-FPT, la CGC, la FSU, Sud-Solidaires, la CFTC, le SAFPT et la FGAF.

Les agents contractuels se sont faiblement exprimés lors des élections

Pour la première fois, 198 907 contractuels étaient appelés à élire des représentants, dans ces nouvelles instances que sont les commissions consultatives paritaires. Or seuls environ un quart d'entre eux ont effectivement donné leurs voix : le taux de participation est en effet de 28,5% et, déduction faite des quelque 3,1% de bulletins blancs ou nuls, la proportion de suffrages exprimés atteint à peine les 25,4 %.

Les agents contractuels de catégorie C sont ceux qui se sont le moins exprimés (25% après déduction des votes nuls), alors qu'ils représentent la très grande majorité des électeurs contractuels (156 657 électeurs). Quant aux agents de catégories B et A, s'ils se sont proportionnellement légèrement plus mobilisés (respectivement 22% et 28,8% de suffrages exprimés), leurs voix ne représentent quantitativement *« que »* 3569 et 7520 agents sur l'ensemble du territoire national.

Sur l'ensemble des commissions consultatives paritaires, la CGT recueille 28,65 % de ces voix, arrivant en tête au cumul des trois catégories. La CFDT avec 20,94% des voix est seconde au total et en catégorie B, mais première en catégories A et C, et se fait devancer par FO en catégorie C. Celle-ci remporte 17,79% au global.

La FA-FPT affiche, elle, 7,70%, l'UNSA 7,17%, la FSU 6,94%, Sud-Solidaires 3,13%, la CFTC 2,27%, la CGC 0,98%, le SA-FPT 0,3%, la FGAF 0,29% et les syndicats divers 3,79%.

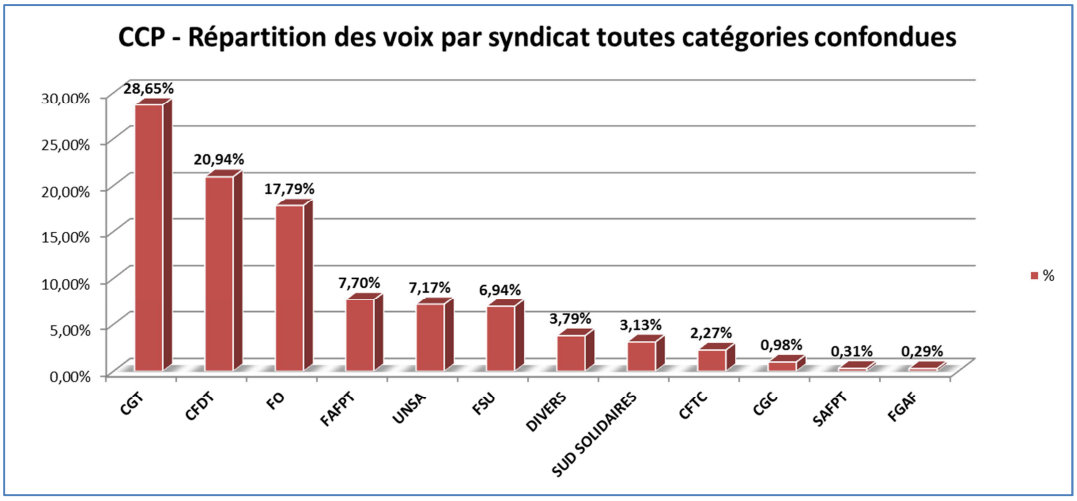
De la même manière que pour les CAP, on constate des différences de répartition de voix entre catégories. Ainsi, si la CGT arrive en tête des CCP de catégorie B et C (25,58% et 30,51%), c'est la CFDT qui recueille le plus de suffrages pour la catégorie A.

CCP : répartition des voix par syndicat et par catégorie

Scrutin	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FAFPT	FGAF	FO	FSU	SUD SOLIDAIRES	UNSA	SAFPT	DIVERS
CCP A	29,06%	2,67%	3,92%	20,37%	4,32%	0,29%	8,64%	6,98%	1,33%	8,99%	2,06%	11,36%
CCP B	20,65%	2,55%	2,83%	25,58%	7,20%	1,74%	15,66%	7,12%	0,90%	12,78%	0,00%	3,00%
CCP C	19,43%	2,17%	0,26%	30,51%	8,39%	0,16%	19,73%	6,92%	3,68%	6,32%	0,00%	2,42%

(Source : DGCL)

Aucune candidature n'a été présentée pour 1135 CCP (catégories A, B et C confondues). Par conséquent, des agents contractuels ont été tirés au sort. Cette situation d'absence de candidat contractuels aux CCP est particulièrement préoccupante alors que ces instances sont mises en place pour la première fois. En effet, la grande majorité (63,66%) des scrutins pour les CCP de toutes catégories confondues n'ont pu être tenus faute de candidats. Ce constat se vérifie particulièrement auprès des agents de catégorie A (70,38% des scrutins sans candidats) et B (67,12% de scrutins sans candidats).



Vers l'adoption généralisée du vote électronique ?

Lors des élections 2018, 143 collectivités ou établissements publics ont eu recours au vote électronique. On dénombre, 4 régions, 33 départements, 26 communes, 28 organismes publics de l'habitat, 17 services départementaux d'incendie et de secours et 8 centres de gestion.

Certaines collectivités et établissements publics constatent un fort taux de participation à ce mode de scrutin, tandis que d'autres estiment que le système est générateur d'une abstention significative. Ainsi, les taux de participation sont plus élevés dans les métropoles, les SDIS mais sont plus faibles pour les autres catégories de collectivités et d'établissements publics. On peut cependant s'interroger sur les modalités qui seront applicables aux prochaines élections.

Si un certain nombre d'organisations syndicales se prononcent en défaveur du vote électronique préférant le vote à l'urne, ce mode de scrutin comporte toutefois un certain nombre d'avantages. En effet, le scrutin électronique permet d'obtenir des résultats quasi immédiatement dès la clôture du vote. Ce système permet également une baisse significative des coûts et s'inscrit dans une logique de développement durable.

Au total, 216 896 électeurs inscrits, soit 11,5% du total des inscrits, ont pu bénéficier du vote électronique lors des élections. Les autres électeurs ont pu voter soit par le système de vote par correspondance soit directement par le vote à l'urne. Le vote électronique a représenté 3,53% des scrutins.

Taux de participation en fonction des modalités de vote
(Source : DGCL)

	Vote à l'urne	Vote électronique
Taux de participation général	52.39 %	47.05 %
Conseils départementaux	48.02 %	46.86 %
Conseils régionaux	56.18 %	51.18 %
SDIS	66.45 %	67.90 %
CDG	43.79 %	30.22 %
CU	52.34 %	48.32 %
Métropoles	48.91 %	51.50 %
OPH	77.99 %	76.31 %

La représentation équilibrée entre les hommes et les femmes pour la composition des listes de candidats

Les élections 2018 ont été marquées par l'obligation de parité dans la constitution des listes de candidats. En effet, l'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article avait pour objectif de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidatures présentées lors des élections professionnelles de la fonction publique.

Ainsi, le décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique a mis en œuvre une obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles. Une circulaire du 26 mars 2018 est également venue préciser le régime applicable en matière de représentation équilibrée. Cette obligation s'est appliquée aux élections des représentants du personnel ayant vocation à siéger dans les CT, CAP et CCP. Les listes de candidats présentés par les organisations syndicales devaient comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et à celles d'hommes composant le corps électoral au sein de l'instance concernée.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Audition de l'IGA, IGAS et IGF sur la Protection Sociale Complémentaire

Mardi 19 mars 2019

L'IGA, l'IGAS et l'IGF ont été missionnées pour poursuivre les travaux menés en 2015 par ces mêmes inspections au sujet de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics. À cette occasion, la FNCDG avait été associée aux travaux.

La mission s'est engagée à actualiser les éléments de 2015 et apprécier l'évolution des conventions et labellisations ainsi que le rôle joué par les centres de gestion. L'objectif de la mission est également de recueillir l'avis des CDG sur l'efficience du dispositif, leur avis sur la qualité des prestations proposées dans le cadre des conventions de participation et l'appréciation des risques couverts.

Les éléments présentés dans cette note reprennent les données de deux enquêtes:

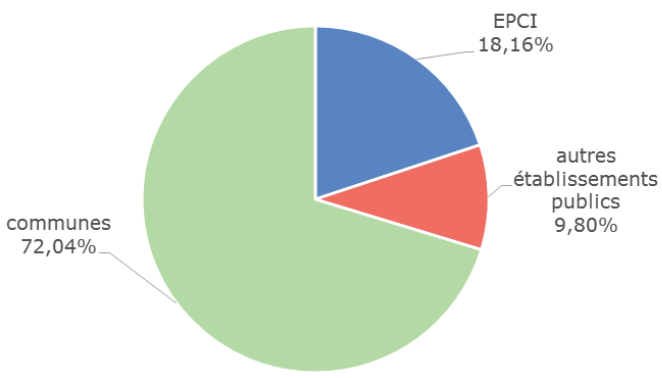
- L'enquête globale 2018 sur les missions des Centres de Gestion dont les données ont été recueillies auprès des adhérents de la FNCDG
- Une enquête diligentée auprès des CDG en février 2019 en préparation de l'audition par la mission. Cette enquête a recueilli 40 réponses de CDG dont 29 ont mis en place ou ont engagé une procédure de convention de participation.

A) La typologie générale des CDG

- **Les affiliés obligatoires**

Les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG. 93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents. Les EPCI représentent 18,16% des affiliés obligatoires aux Centres de gestion. Le nombre d'EPCI et de communes affiliés obligatoirement a été réduit du fait de la réforme territoriale. Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.

Affiliés obligatoires en 2017

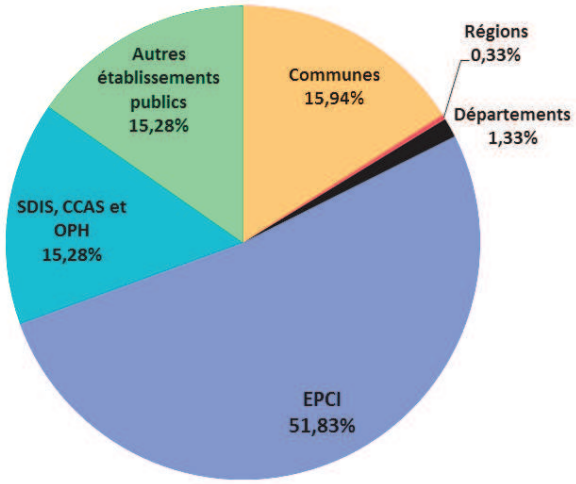


- **Les affiliés volontaires**

Fin 2017, les affiliés à titre volontaire ont beaucoup progressé depuis 2006 : près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement.

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG concernés. Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%).
La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Répartition des affiliés volontaires en 2017



- **Les collectivités non affiliées**

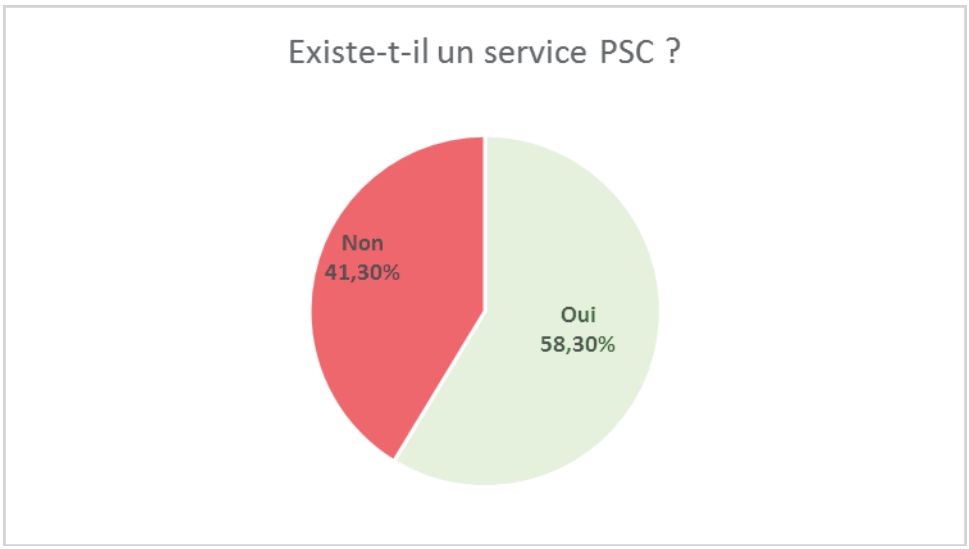
En moyenne, dans chaque département 9 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre). Le nombre de collectivités non affiliées est plus important dans les Centres de gestion urbains gérant plus de 10 000 agents.
Les établissements publics autres que les EPCI représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%). Viennent ensuite les communes, et majoritairement celles employant plus de 500 agents (33,58%), les départements et les régions (23,51%) et enfin les EPCI (8,21%).
Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle de prestations mis en œuvre depuis 2012. Seuls 64% des CDG indiquaient avoir des adhérents fin 2014.

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle de prestations mis en œuvre depuis 2012. Seuls 64% des CDG indiquaient avoir des adhérents fin 2014.
Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent la totalité des collectivités et établissements non affiliés.

B) La compétence des Centres de Gestion en matière de PSC

➢ Existe-t-il un service de protection sociale complémentaire ? (enquête globale FNCDG 2018)

% des 92 CDG ayant répondu



Plus de 58% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces cinq dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.

Dans la Fonction Publique Territoriale, le décret d'application relatif à la PSC est paru le 8 novembre 2011. Il permet aux collectivités de participer au financement de la PSC, soit dans le cadre de la convention de participation[1], soit dans le cadre de la labellisation.

Les Centres de gestion peuvent permettre de renforcer la protection sociale complémentaire des agents de leur département dans le cadre d'une convention de participation.

Près d'un tiers des Centres propose la signature d'une convention PSC aux collectivités et établissements depuis 2015. 4 CDG prévoient une mise en œuvre d'une convention de participation à l'horizon 2020.

Année de la signature de la convention PSC	
2012	12%
2013	44%
2014	12%
2015	16%
2016	8%
2017	8%

[1] Convention conclue pour une durée de 6 ans aux termes de l'article 19 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011

Les CDG n'ayant pas engagé la PSC

Les freins rencontrés par les collectivités :

- Le manque d'information, il y a une certaine méconnaissance du dispositif. Certaines collectivités ont manqué l'information qui n'est pas remontée aux élus.
- La complexité de la matière est un frein important. De nombreuses petites collectivités n'ont pas les cadres pour étudier le dispositif, le texte est considéré comme complexe et nécessitant le recours à une expertise externe.
- Les finances: Les petites collectivités manquent de moyens, or une participation de l'employeur est nécessaire.
- Une procédure lourde à mettre en œuvre ; il est plus simple de passer par la labellisation.

Les principaux freins rencontrés par les CDG :

- Certains CDG n'ont pas les moyens de lancer une telle procédure, notamment en l'absence d'une sollicitation forte de la part des collectivités. Il faut un nombre minimum de collectivités sinon la mutualisation n'est pas intéressante et cela représente un risque. Alors qu'en labellisation, la mutualisation est nationale. En effet, dans la convention, le contrat doit s'équilibrer entre cotisations et prestations. Il faut un certain nombre d'agents afin de limiter les risques et d'éviter un contrat déséquilibré.
- La procédure est lourde, ce qui accapare beaucoup de temps et le personnel.
- Certains agents refusent car cela impacte leur rémunération si l'employeur participe faiblement (meilleure couverture par le conjoint)

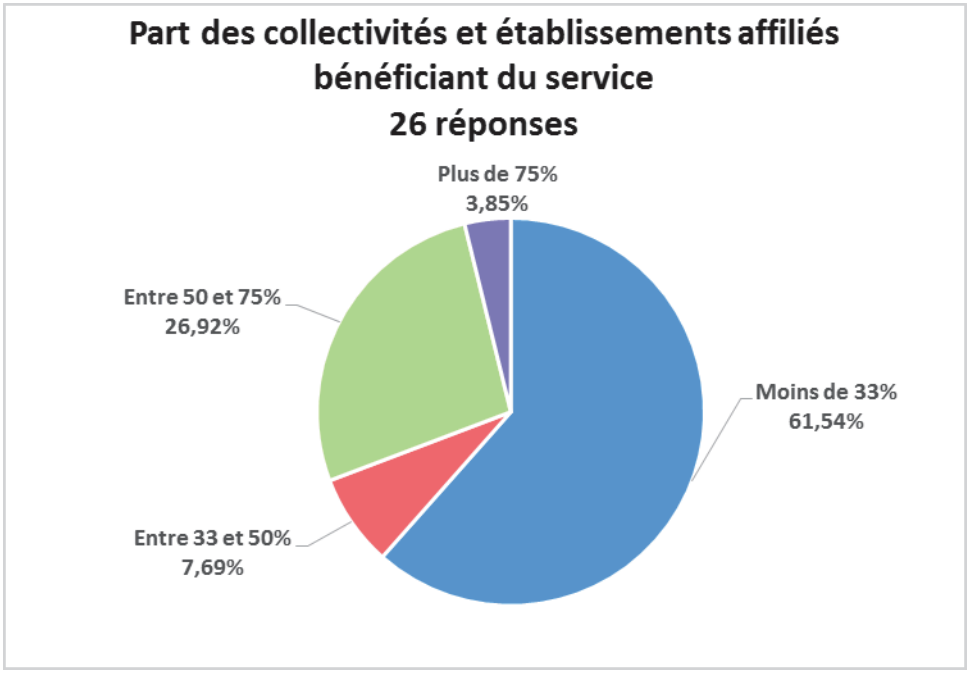
Plusieurs raisons sont évoquées par les Centres n'exerçant pas cette mission :

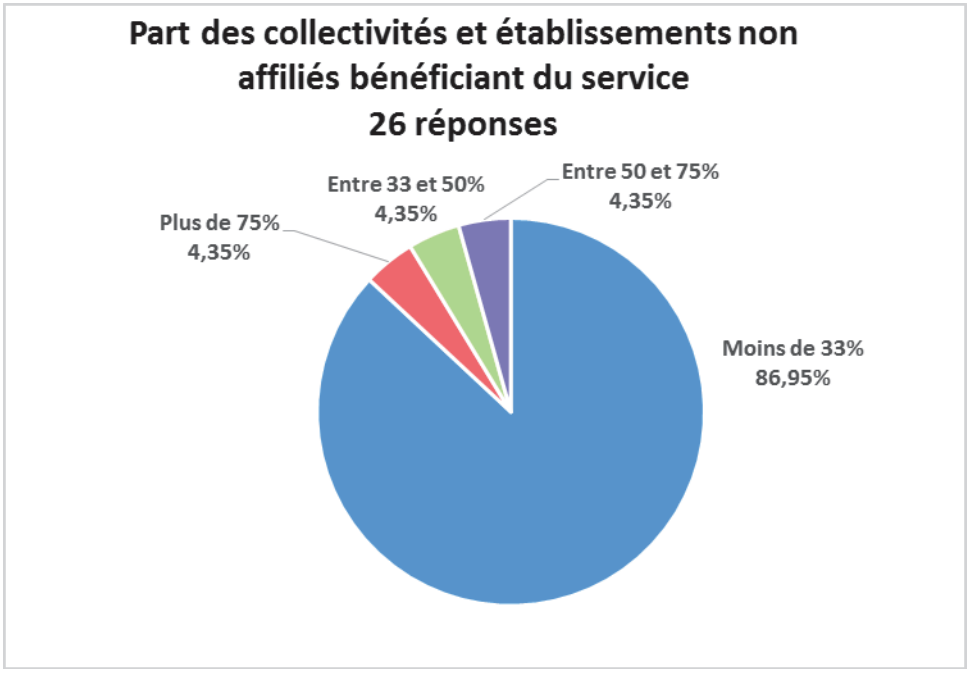
- Les collectivités organisent elles-mêmes les prestations (100%)
- Les collectivités ne proposent pas de prestations (12,5%)
- Il n'y a pas assez de moyens humains au sein du CDG (25%)
- Cette mission ne figure pas dans les orientations politiques du CDG (6,25%)
- Le Centre a encouragé la labellisation (12,5%).

Les CDG ne disposent pas d'informations précises sur les actions des collectivités en matière de PSC. Seuls 23% des établissements ont connaissance des collectivités et établissements de leur ressort engagés dans le dispositif.
Ces éléments résultent généralement des informations transmises par le biais du comité technique.
Il semble que la majorité des collectivités ne sont pas engagées dans la protection sociale complémentaire. Celles qui sont engagées ont très majoritairement recours à la labellisation (83,33% selon l'enquête globale FNCDG 2018)

➢ *Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « PSC » ? (enquête globale FNCDG 2018)*

Base : 26 réponses
Que la collectivité soit affiliée ou non, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la conclusion d'un contrat de participation pour la protection sociale complémentaire est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus de 30% des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.





C) Procédure de convention

La procédure garantit une mise en concurrence efficace pour la quasi-totalité des CDG (25 sur 26 répondants) la convention de participation est le meilleur moyen d'assurer une concurrence efficace et saine. Le caractère particulier de la convention de participation assure une égalité de traitement permettant une juste concurrence au bénéfice des agents et des employeurs territoriaux.

De la même manière, la totalité des CDG répondants déclarent avoir fait appel à un organisme privé

Lors de l'appel d'offres (24 CDG répondants)

- 70% étaient en mesure de vérifier la maîtrise financière du dispositif par l'organisme candidat
- 100% étaient en mesure de vérifier les garanties professionnelles des candidats
- 92% étaient en mesure de vérifier les garanties financières des candidats
- 83% étaient en mesure de vérifier les garanties prudentielles des candidats

La totalité des CDG assurent le suivi de la convention. La présence de « tiers-experts » est prévue dans les conventions et ce point est a fondamental à la fois pour le pilotage des résultats et la défense des intérêts des agents et collectivités, mais aussi pour la production des états de provisions « Tête par tête » (PREVOYANCE) et l'analyse des postes de consommations (MUTUELE SANTE). L'ensemble des mesures de pilotage a pour objectif d'adapter le contenu contractuel (tarifs et contenu contractuel) en fonctions de la réalité constatée au fil de l'eau.

Le suivi de la convention, avec les tiers-experts, s'effectue au sein d'un comité de pilotage ad-hoc en présence des représentants des employeurs et des représentants du personnel (émanation du Comité Technique, mais avec la présence possible de responsables départementaux des organisations syndicales).

➢ *Quel a été le nombre de soumissionnaires et les prestataires retenus ?*

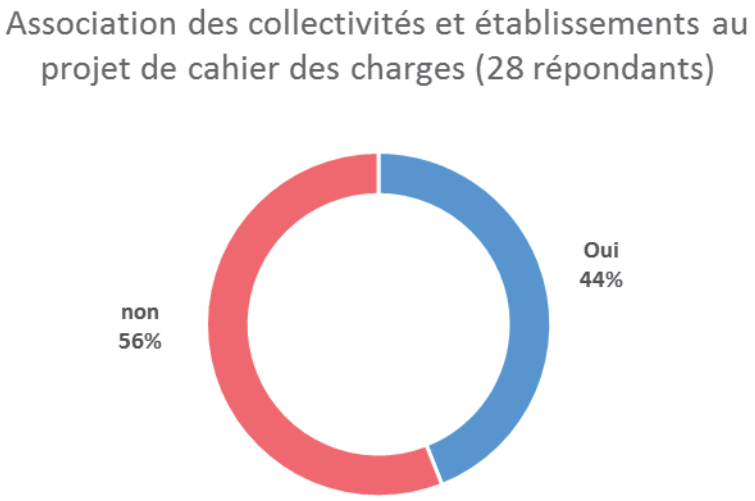
Base : 20 réponses

Entre six et sept prestataires de protection sociale complémentaire ont soumissionné mais ce chiffre est variable selon les départements et selon les garanties prévoyance ou santé.
Les 20 CDG répondants à cette question ont cité les prestataires retenus suivants : MNT, SMACL, Publiservices, la mutuelle générale, intériale, mutuelle France prévoyance, Collecteam, Humanis, Mut'Est, Spheria vie, Adrea, Mutex, Territoria Mutuelle, MNFCT.

➢ *Les collectivités et les organisations syndicales ont-elles été associées au projet ?*

Base : 28 réponses

44% des Centres répondants ont associé les collectivités et établissements à l'élaboration du cahier des charges et une part similaire (43%) des CDG ont créé une commission ad hoc pour travailler sur ce projet rassemblant élus et syndicats.
L'avis des organisations syndicales a été recueilli dans le cadre des comités techniques des Centres et des collectivités et établissements conformément à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.



52% des CDG estiment que les informations fournies par les organismes sont suffisantes. Il est parfois nécessaire de demander systématiquement des éléments statistiques en dehors du compte de résultat annuel.
Il est important de le spécifier lors de la publication du cahier des charges et de la consultation. A titre d'exemples, sont demandés les éléments de reporting suivants sur les deux risques :

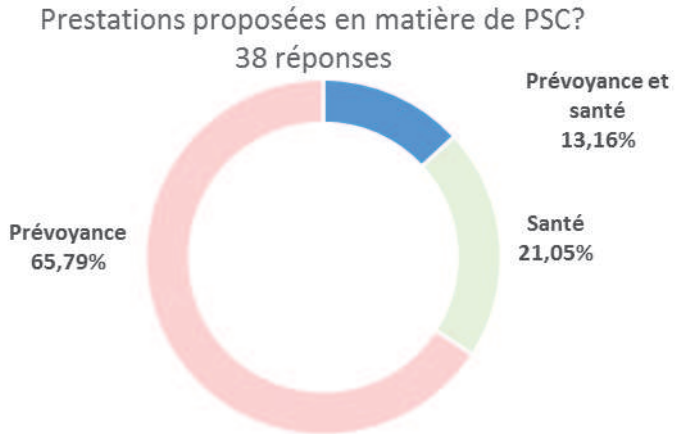
- Les sinistres et les provisions « ligne à ligne » pour la PREVOYANCE,
- L'état des consommations de tous les actes en MUTUELLE SANTE
- L'état des adhérents à fréquence semestrielle (agents adhérents et collectivités adhérentes)

D) Modalités de participation et garanties choisies

Base : 38 réponses (enquête globale FNCDG 2018)

La double garantie prévoyance/santé est la moins souscrite (13,16%). Vient ensuite la santé (21,05%), la prévoyance étant la garantie majoritairement souscrite (65,79%).

Le faible taux de la garantie santé pourrait s'expliquer par le recours privilégié à la labellisation sur ce volet.



➢ *Quel est le nombre de collectivités et d'agents couverts par les contrats de participation ?*

Base : 36 réponses

En moyenne, en matière de santé, environ 134 collectivités sont couvertes par le contrat de participation mis en place par le CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance.

Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3014 et de 4379 concernant la prévoyance.

Dans la moitié des établissements, les agents retraités sont également couverts par le contrat de participation.

Les données moyennes sont présentées par CDG

	Nombre moyen	Nombre minimum	Nombre maximum
Nombre de collectivités et d'établissements ayant souscrit un contrat de participation santé	134	41	340
Nombre de collectivités et d'établissements ayant souscrit un contrat de participation prévoyance	163	12	390
Nombre d'agents couverts par un contrat de participation santé	3014	188	6500
Nombre d'agents couverts par un contrat de participation prévoyance	4379	1195	20 000

Il est à noter que le CIG de la Petite Couronne, dans le cadre du renouvellement de la convention de participation pour 2020 couvrira près de 100 000 agents.

- Sur les modalités de participation retenues

73% des CDG ont opté pour un versement directement aux agents
27% des CDG versent aux agents ou aux organismes complémentaires selon le cas.

Les offres proposées par les CDG sont assez hétérogènes, et sont généralement à géométrie variable, offrant différentes prestations. La participation mensuelle se situe entre 1 et 33 euros. Les participations sont établies selon différents critères (composition familiale, montant du traitement)

↳ La garantie santé

Le montant moyen unitaire des participations par agent adhérent en 2018 à l'offre proposée par le prestataire bénéficiaire du contrat-cadre est de 14 euros (10 répondants). Globalement, le nombre d'agents couverts par une complémentaire santé avec participation de la collectivité est en augmentation depuis 2015.

Généralement, l'offre comprend 2 à 3 formules (issues du cahier des charges fourni par le CDG (formule de base, renforcée, supérieure…), ou une offre de base et des niveaux d'offres supérieurs.

- La garantie prévoyance

Le montant moyen unitaire des participations par agent adhérent en 2018 à l'offre proposée par le prestataire bénéficiaire du contrat-cadre est de 12 euros (19 répondants). Globalement, le nombre d'agents couverts par une complémentaire santé avec participation de la collectivité est en augmentation depuis 2015.

L'organisme retenu propose en moyenne 3 offres. Généralement, l'organisme propose une offre de base type "pack" et 2 à 3 options supplémentaires en fonction du souhait de l'employeur.
Les niveaux d'indemnisation peuvent être de plusieurs niveaux (80% ,90% ,95%) au choix de la collectivité.

Exemple: chaque employeur détermine le socle de protection minimale (incapacité) et le revenu de référence (TIB, NBI, % du RI). Puis, chaque agent peut ensuite compléter sa protection avec les garanties invalidité (si non choisie par l'employeur, perte de retraite suite à invalidité, décès ou perte irréversible d'autonomie)

L'offre retenue propose :

Pour 100% des CDG la Garantie Maintien de Salaire en cas d'Incapacité Temporaire totale de Travail (ITT)
Pour 90% des CDG la Garantie des Primes et Indemnités en cas d'Incapacité Temporaire totale de Travail
Pour 100% des CDG la Garantie Maintien de Salaire en cas d'Invalidité permanente
Pour 95% des CDG un Complément Retraite en cas d'Invalidité permanente
Pour 86% des CDG un Capital Décès/ Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)

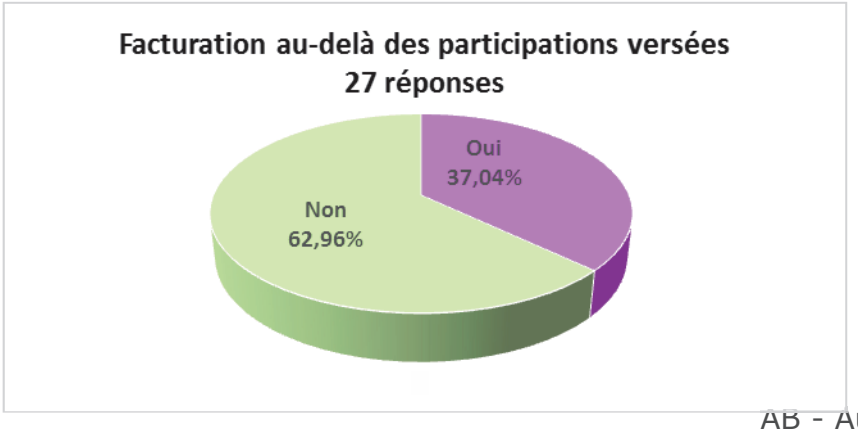
➢ *Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des participations versées par les collectivités et les établissements ?*

Base : 27 réponses

Pour environ 63% des Centres de Gestion ayant répondu, aucune facturation au-delà des participations versées par les collectivités et établissements n'est réalisée dans le cadre de l'exercice de cette mission.
Pour les Centres qui facturent, deux modalités coexistent :

- Une part de masse salariale des agents assurés (entre 0,02 et 0,04%)
- Un forfait appliqué selon la taille de la collectivité ou de l'établissement ou en fonction du nombre d'agents couverts (entre 20 et 380€).

En cas de facturation par le CDG, celle-ci n'est jamais supérieure au coût de gestion du service.



E) Qualité et incidence de la participation employeur

Avis des CDG sur l'efficience du disposition PSC

-Le montant de la participation employeur détermine le taux d'adhésion des agents. Parfois, la participation des employeurs est très faible donc elle ne permet pas à certains agents d'adhérer. Enfin, les contraintes budgétaires des collectivités peuvent peser sur le montant final de la participation. Certains CDG estiment que le caractère facultatif de cette participation inciterait peu les agents à se protéger.

-C'est un dispositif permettant aux agents les plus précaires d'accéder à une assurance prévoyance grâce à un contrat négocié et à la participation employeur. Cependant, les contractuels dont la situation est plus précaire se dirigent peu vers l'offre prévoyance bien que le décret n°2011-1474 leur permette d'y adhérer.

-Le dispositif peur parfois se révéler insuffisant au regard de l'augmentation du nombre de retraites pour invalidité. En effet, beaucoup d'agents ne disposent pas d'un contrat de protection sociale complémentaire ou ne sont couverts que pour l'incapacité temporaire au moment où ils sont radiés des cadres. Le montant de la retraite est par conséquent très faible et est susceptible de mettre l'agent dans une situation de forte précarité.

-Difficultés à obtenir des statistiques de la part de l'assureur et difficultés à les analyser (manque de transparence)

-C'est un dispositif très complexe que les collectivités et les agents ont des difficultés à comprendre. Il conviendrait de le simplifier.

-L'adhésion à la convention de participation oblige à la mise en place d'une participation. Même si celle-ci est minime, elle permet aux agents de pouvoir souscrire à un contrat de prévoyance. Le dispositif de labellisation est plus facilement utilisé pour la santé.

Certains CDG estiment que sur le volet *santé*, il est difficile de juger du montant nécessaire pour encourager l'agent à prendre une mutuelle sauf à imaginer une couverture minimale des risques pour que le reste à charge pour l'agent soit quasiment nul. Cela pourrait impliquer une participation minimale. S'agissant de la *prévoyance*, c'est une volonté de l'employeur pour couvrir le risque de perte. L'adhésion à la prévoyance n'est acquise que lorsque le reste à charge est quasiment nul. Le coût moyen de participation doit être suffisant pour faire effet de levier, mais reste faible pour permettre à tout agent ayant une rémunération proche du SMIC d'adhérer.

-Le dispositif est pertinent et l'effet mutualisation permis grâce à l'intervention du CDG est très positif. Cependant, la mutualisation ne garantit pas la pérennité des conditions tarifaires sur la durée du marché.

-Pour assurer la viabilité du dispositif, il est nécessaire d'avoir un gros volume d'agents à couvrir et ensuite avoir un taux d'adhésion assez important. Le suivi dans le temps avec le délégataire est important compte tenu de la durée de la convention

-Certains CDG estiment que l'absence de participation minimum créée des inégalités importantes entre employeurs. Elle limite aussi la portée du dispositif pour les agents.

Appréciation sur les risques couverts selon les CDG

-Les collectivités adhèrent essentiellement à la garantie maintien de salaire en cas d'ITT.

-Il y a une bonne couverture si le cahier des charges a été bien rédigé.

-Les risques couverts, invalidité et incapacité de travail de plus de 3 mois, sont les plus fréquents donc nécessaires dans ce type de contrat.

-L'incapacité et l'invalidité constituent les risques les plus lourds à supporter et doivent être maintenus

-La PSC n'a pas vocation à couvrir la journée de carence ou les arrêts de courte durée. Son objectif est de proposer un accompagnement social de l'emploi et non favoriser l'absentéisme.

-Les risques couverts par la prévoyance sont des risques en augmentation constante dans la FPT. La hausse de l'absentéisme pour raison de santé rend nécessaire une meilleure couverture des agents en ce qui concerne le maintien de salaire, que ce soit en MO, en CLM, en CLD. La hausse du nombre de retraite pour invalidité plaide également pour une couverture renforcée des agents. (11% des départs à la retraite ont pour motif l'invalidité).

- **Articulation avec les règles statutaires selon les CDG**

-Le contrat prévoyance doit intervenir en complément des droits statutaires, pour faire face à la perte de rémunération en cas de congés pour inaptitude ou en cas d'inaptitude

-La garantie maintien de salaire peut retarder le retour à l'emploi pour certains agents jugés aptes à la reprise de leurs fonctions par un médecin agréé

-Il y a une bonne adéquation entre le statut et les conditions mises en place par les prestataires pour les agents CNRACL, tant au niveau de l'incapacité temporaire qu'au niveau de l'invalidité. .

-L'hétérogénéité des statuts des agents (cnracl, ircantec, droit public, droit privé, ….) complexifie la définition des garanties.

-Les difficultés proviennent de la différence des régimes de protection sociale (CNRACL et IRCANTEC) pour lesquelles la PSC vient en complément.

-Se pose la question de la couverture du RI par la prévoyance. Depuis la mise en place du RIFSEEP, les règles de versement du RI pendant les arrêts sont modifiées. Le RI est maintenu, et suit le sort du traitement en MO, et en CLM et en CLD.

Il est parfois supprimé pendant les périodes de plein traitement du CLM et du CLD, et de demi traitement. Or la prévoyance ne couvre que les périodes de demi-traitement, et ne compense aucune perte de RI pendant la période plein traitement. Si les mutuelles doivent compenser la perte l'intégralité d'un RI pendant les périodes de plein traitement, les cotisations vont augmenter.

- **Avis sur la qualité des prestations proposées par les mutuelles ou assurances référencées**

68% des CDG se disent satisfaits et 27% très satisfaits

++ En santé, les offres sont diversifiées, adaptées aux familles et les contrats solidaires assurent de bons niveaux de garanties dans des gammes tarifaires maitrisées. En Prévoyance, les offres proposées sont adaptées aux règles statutaires et permettent aux bénéficiaires, selon les pratiques de leur collectivité, de trouver des garanties adaptées aux besoins.

+ Les prestataires sont relativement rapides à mettre en œuvre la garantie maintien de salaire des agents.

+ Les délais de remboursement en matière de prévoyance sont très satisfaisants et désormais les demande de remboursement se font en ligne, ce qui simplifie la procédure. Un progrès plus global sur la numérisation est souhaitée par les CDG

+Il importe de développer encore plus les services associés dans une optique préventive. Ces mesures pour avoir de réels effets sur l'équilibre général du contrat (dispositifs de retour à l'emploi, accompagnement individuel…)

+ La qualité des prestations doit faire l'objet d'une supervision du CDG dans le cadre de l'exécution de la convention. C'est l'enjeu essentiel de la transparence entre les opérateurs et leurs clients, les CDG.

-Des améliorations sont attendues dans le domaine de la prévention de l'absentéisme et du contrôle médical

- Méconnaissance de leurs engagements (invalidités contestées, délais de paiement non respectés)

- **Appréciation générale sur le dispositif, compétence obligatoire du CDG**

Les CDG ont été interrogés sur la pertinence de rendre obligatoire la compétence PSC pour leurs établissements. Plusieurs arguments sont présentés mais il n'existe pas de consensus sur la question. Un peu moins de la moitié des CDG seraient plutôt en faveur d'une compétence obligatoire et 1/3 des CDG se prononce contre. Le reste des établissements interrogés ne se sont pas prononcés.

En faveur de la compétence obligatoire

Le CDG par son implantation départementale est le garant d'une application uniforme des règles statutaires, demeure le plus à même à assurer la réalisation de ce projet par une mise en concurrence sur l'aire départementale. En effet, la contractualisation ne peut être efficiente que pour un nombre significatif de contractants.

De nombreuses collectivités ne proposent pas ce type d'action, souvent au vu de leur petite taille, ou ont du mal à appréhender ce volet. les CDG sont les mieux placés pour cela en raison de leur excellente connaissance de leur territoire et de la population d'agents.

Le positionnement des CDG, à plus forte raison si la réglementation prévoit expressément des groupements de commande entres CDG, est absolument pertinent. Le CDG est connaisseur du statut et donc du complément du statut et devrait être incontournable pour la conclusion de tous les contrats PSC.

En défaveur de la compétence obligatoire

La réponse est plutôt négative et ce pour deux raisons :

- Le financement de la protection sociale complémentaire demeure un dispositif facultatif pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui conservent leur libre administration.

- Ces mêmes collectivités et établissements publics peuvent décider de participer à ces dispositifs via la procédure de labellisation.

F) Propositions d'évolution de la PSC

- **Proposition de la FNCDG dans le cadre de la contribution votée au congrès de la Baule**

La protection sociale complémentaire (PSC) s'inscrit pour les employeurs dans une volonté de protéger leurs agents, et plus largement dans le cadre d'une politique sociale.

La publication du décret du 8 novembre 2011 a favorisé l'émergence de demandes de collectivités auprès de leurs CDG en vue d'initier une démarche groupée/mutualisée pour bénéficier de contrats négociés, à l'instar des démarches largement approfondies par les CDG en matière de mutualisation des contrats-groupe d'assurance statutaire pour couvrir les risques statutaires liés à la prise en charge obligatoire de la rémunération de leurs agents à la suite de congés maladie, maternité ou adoption.

Cependant, il semble que la majorité des collectivités ne se soient pas engagées dans la mise en œuvre de la PSC selon le rapport du CSFPT relatif à l'accès à la protection sociale complémentaire dans la FPT (mars 2017), en dépit du choix concernant les instruments de mise en œuvre (labellisation ou convention de participation), la couverture des risques et le niveau de participation financière de l'employeur.

Compte-tenu des contraintes financières pesant sur les collectivités et établissements, le caractère non obligatoire de la PSC et de la participation de l'employeur ne peut être remis en cause.

Pour autant, l'intérêt de cet axe de politique sociale doit susciter le dialogue social au sein des collectivités. Les organisations représentatives des personnels sont ainsi généralement fortement associées à l'ensemble de la procédure dans le cadre des instances (CT, CHSCT) ou des réunions préparatoires et de suivi, lorsque la PSC est mise en place.

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

- **Pistes d'évolution de la PSC selon les CDG**

Les réponses des CDG reflètent la diversité des situations rencontrées sur les territoires et la variété des besoins et attentes vis-à-vis du dispositif de PSC. Les pistes évoquées ne font pas toutes consensus et doivent être considérées individuellement en fonction des établissements.

-Il ressort de l'enquête que pour certains CDG, une réflexion sur la généralisation du dispositif avec un niveau de participation minimum obligatoire pour les employeurs afin d'inciter les adhésions des agents devrait être engagé. Le vieillissement des agents de la fonction publique territoriale a comme conséquence directe une augmentation des absences pour raison de santé et des départs pour invalidité.

-Encadrer les évolutions tarifaires au cours de la durée de vie de la convention de participation. Celles-ci sont source de mécontentement. En effet, le taux de cotisation lors de la prise d'effet du contrat apparait comme un prix d'appel qui ne cesse d'augmenter au cours des 6 années en fonction de l'évolution du taux de sinistralité et spécialement au cours des deux dernières années.

-Un suivi médical plus rigoureux de la part de l'assureur dans le domaine de la prévoyance. Les évolutions règlementaires instituant un jour de carence pourraient être

complétées par un contrôle régulier du bien fondé des arrêts de travail par le service médical de l'assureur (lutte contre l'absentéisme)

-Mutualiser entre plusieurs CDG dans le cadre de la charte régionale est susceptible d'alléger la charge de travail et les coûts et de faire bénéficier les agents de tarifs encore meilleurs

-Alléger la procédure de passation du marché et de saisine des instances paritaires sur les différentes phases de la procédure.

-Des campagnes d'information devraient être effectuées annuellement auprès des structures publiques territoriales.

-Il serait pertinent que le texte évolue afin de permettre aux collectivités de moins de 50 agents de rejoindre aux conditions du contrat et ce seulement en milieu de mandat, pour les 3 années restantes. Cela aurait pour conséquence un portefeuille élargi. Le système est verrouillé, alors que l'arrivée de petites communes a peu de conséquences pour le prestataire.