

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : EXAMEN A L'ASSEMBLEE NATIONALE

ORDONNANCES

1. PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le recours aux contractuels

Article 6 du projet de loi
Encadrement du recrutement des contractuels avec la mise en place d'une procédure

L'article 6 vise à encadrer le recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence ; ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'Etat. Cette procédure pourrait être la mise en place d'un comité de sélection.

Amendements adoptés :

- **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS**

L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

Position de la FNCDG : favorable même si dans la FPT existe déjà l'article 41 prévoyant l'obligation de déclaration de vacance d'emploi

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

- **Amendement de suppression de la Coordination des employeurs (CET)**

Motivation : La mise en place d'une procédure dédiée viendrait contrevenir au principe de libre administration. Par ailleurs, cette procédure induirait de la complexité et un délai supplémentaire dans l'embauche des agents et pourrait avoir un coût non négligeable pour les collectivités (si commissions de sélection).

Position de la FNCDG : amendement redéposé pour garantir la libre administration et ne pas créer de coûts supplémentaires pour les collectivités.

- **Examen en séance publique : rejeté**

Article 7 du projet de loi
Ouverture des postes de direction

L'article 7 ouvre les postes de direction des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants aux contractuels.

Amendements adoptés :

- **Amendements de la rapporteure Emilie CHALAS et d'Eric POULLIAT**

Définition d'un cadre de rémunérations applicable à l'ensemble des agents contractuels occupant des fonctions de DGS

Position de la FNCDG : favorable, cette proposition figurait dans notre amendement de repli

- **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : les contrats des agents occupant des emplois de direction ne donnent pas droit à CDIsation**

Position de la FNCDG : favorable

Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : un décret précise les fonctions exercées par le directeur général des services des collectivités et établissements publics de coopération intercommunale

Position de la FNCDG : défavorable, ce décret pouvant reprendre les propositions du SNDGCT ne correspondant pas à la vision des élus de la fonction de DGS

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

- **Amendement de la CET et de la FNCDG : supprimer cette ouverture des postes de DGS aux contractuels**

Cette disposition risque d'entraîner une politisation des postes de direction. Se poserait la question des conditions de recrutement de ces agents, de leur rémunération et de la continuité du service public.

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique

- **Examen en séance publique : rejeté**

➢ **Amendements visant à relever le seuil de collectivités pouvant recruter un contractuel sur un emploi fonctionnel : seuil à 50 000 ou 60 000 habitants contre 40 000 dans le projet de loi**

➢ **Amendements visant à abaisser le seuil de collectivités pouvant recruter un contractuel sur un emploi fonctionnel : seuil à 10 000, à 20 000 ou à 30 000 habitants contre 40 000 dans le projet de loi**

Position de la FNCDG : défavorable

- **Examen en séance publique : rejetés**

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : encadrer ce recrutement en prévoyant l'effectif maximal de postes pourvus par des contractuels, une obligation de formation (à l'instar de ce qui est prévu pour la FPH), un plafond de rémunération, et renvoyant à un décret à prendre les dispositions du domaine réglementaire.**

Position de la FNCDG : amendements redéposés en vue de la séance publique

- **Examen en séance publique : rejetés sauf pour l'encadrement de la rémunération adopté en commission des Lois**

➢ **Amendement visant à encadrer ce recrutement avec un nombre maximal d'emplois fonctionnels contractuels (maximum de 30%)**

Position de la FNCDG : favorable

- **Examen en séance publique : rejeté**

➢ **Amendement prévoyant la formation obligatoire de ces agents à l'instar de ce que le projet de loi prévoit pour la FPH** (formation obligatoire pour ces contractuels afin de leur permettre d'acquérir l'ensemble des connaissances requises en matière d'organisation et de fonctionnement des services publics)

Position de la FNCDG : favorable

- **Amendement non redéposé en vue de la séance publique**

Article 8 du projet de loi
L'instauration des contrats de projet

L'article 8 prévoit la création dans la fonction publique de contrats de projet d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de 6 ans.

Amendements adoptés :

➢ **Amendements de la rapporteure Emilie CHALAS ayant pour objet de prévoir les cas de rupture de droit commun prévus par le décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels** (licenciement, démission acceptée par l'autorité territoriale), autres que les seules prévues par le projet de loi, à savoir l'arrêt, le terme ou la non-réalisation du projet ou de l'opération.

Position de la FNCDG : favorable, amendement dans le même sens proposé à la rapporteure

➢ **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu *après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État*.**

Position de la FNCDG : favorable

➢

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG visant à exclure le recours à ces contrats de projet pour les emplois 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.

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique

- **Examen en séance publique : adopté**

➢ **Amendement visant à ouvrir le contrat de projet à un fonctionnaire par voie de détachement.**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique

- **Examen en séance publique : rejeté**

➢ **Amendement visant à encadrer la notion de projet pour restreindre l'accès à ce contrat à des missions spécifiques**

Position de la FNCDG : favorable

- **Examen en séance publique : rejeté**

➢ **Amendement prévoyant que le contrat de projet est un CDI**

Position de la FNCDG : défavorable

Article 10 du projet de loi
La prolongation du recours contractuel en cas de vacance d'emploi

L'article 10 évoque la question des contractuels sur emplois non permanents.

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

- **Amendement de la CET et de la FNCDG : en cas de vacance temporaire d'emploi et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, ouvrir la possibilité de conclure un contrat renouvelable deux fois pour porter à 3 ans la durée maximale de ce contrat (contre 2).**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique

- **Examen en séance publique : rejeté**

Article 10 du projet de loi
Les emplois à temps non complets

L'article 10 limite le recrutement de contractuels sur les emplois permanents à temps non complet en ne le rendant possible, pour les collectivités de plus de 1000 habitants, 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 de travail.

Amendements adoptés :

- **Amendements de la rapporteure Emilie CHALAS et de M. POULLIAT : possibilité de recruter des contractuels à temps non complet quelle que soit la quotité de travail ouverte à tous les EPCI de moins de 15 000 habitants**

Position de la FNCDG : défavorable, dès lors que cette ouverture n'est pas prévue pour les communes de 2 000 habitants

---

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

- **Amendement de la CET et de la FNCDG : élargir aux communes de moins de 2000 habitants la dérogation du recrutement direct d'agents contractuels sur des emplois permanents en relevant le seuil de 1000 à 2000 habitants.**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique car celui-ci a été rejeté en commission au motif notamment que cela allait contribuer à instaurer plus de précarité dans la FPT alors que dans le même temps un amendement adopté ouvre le dispositif aux EPCI de moins de 15 000 habitants.
Il convient de mieux tenir compte de l'étendue des besoins dans les communes et leurs groupements, spécialement en temps non complet et du mouvement de création des communes nouvelles (754 communes nouvelles ont vu le jour en près de 4 ans et près de 50% des communes nouvelles se situent en dessous du seuil de 2000 habitants).

- **Examen en séance publique : rejeté**

L’évolution des instances paritaires

Article 3 du projet de loi
La fusion des comités techniques et des CHSCT et la création des comités sociaux territoriaux (CST)

L'article 3 prévoit la création de comités sociaux territoriaux et de formations spécialisées en hygiène et sécurité en remplacement des actuels CT et CHSCT.
Au sein du CST, la formation spécialisée (FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, sera créée de façon obligatoire pour les collectivités employant 300 agents ou plus, et de façon facultative en dessous de ce seuil, sur décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement et *« lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie »*. Ce seuil de 300 agents est identique à celui retenu dans le code du travail.

Amendements adoptés :

➢ **Amendements de la rapporteure Emilie CHALAS : Les CST sont également compétents pour connaître des questions relatives :**
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations
- au télétravail et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Position de la FNCDG : favorable

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : abaisser le seuil de création obligatoire des FS en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail à 200 agents.**

➢ **Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique** car le seuil de 300 agents apparaît trop élevé au regard du degré de pénibilité dans la FPT

- **Examen en séance publique : adopté**

Article 4 du projet de loi
Les commissions consultatives paritaires

L'article 4 prévoit la réforme des modalités d'organisation et des champs de compétences des CAP.

Amendements adoptés :

➢ **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : mise en place d'une CCP unique par collectivité ou établissement public compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie.**

Position de la FNCDG : favorable. Pour plus de simplification et d'allégement dans le fonctionnement et la gestion des ressources humaines, mais également pour favoriser le dialogue social dans ces instances, la **CET et la Fédération** ont proposé un **amendement visant à instituer des CCP communes** aux trois catégories d'agents contractuels, dans le sens des dispositions de l'article 4 du projet de loi prévoyant la création des CAP uniques pour les fonctionnaires de plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'insuffisance des effectifs (près de deux tiers des scrutins pour les CCP, toutes catégories confondues, n'ont pu être tenus faute de candidat -Données DGCL-)

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendement de la CET : supprimer les commissions consultatives paritaires**

➢ **Position de la FNCDG : défavorable, les CCP communes permettront de résoudre les difficultés rencontrées lors de la mise en place de ces structures**

- **Amendement non redéposé en vue de la séance publique**

Article 4 du projet de loi
Les commissions administratives paritaires

L'article 4 prévoit la réforme des modalités d'organisation et des champs de compétences des CAP.

Amendements adoptés :

➢ **Amendement du gouvernement : aucune disposition n'existe, dans la loi statutaire du 26 janvier 1984, sur le sort des instances de consultation du personnel (CST, CAP, CCP) en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics entre le moment de la fusion et l'élection des nouvelles instances suite à la cette fusion. L'amendement précise dans la loi du 26 janvier 1984 la procédure à suivre applicable en cas de fusion.** Ainsi, il sera procédé à de nouvelles élections, au plus tard dans le délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion, sauf si des élections générales sont organisées, dans ce délai, pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public. Entre la date de la fusion et celle des nouvelles élections, chacune de ces instances siège en formation commune.

Position de la FNCDG : favorable.

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendements de la CET et de la FNCDG : les questions relatives à la promotion interne, aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences, aux décisions défavorables à l'agent demeurent de la compétence des commissions administratives paritaires.**

Position de la FNCDG : amendements redéposés en vue de la séance publique. Si le champ des questions d'ordre individuel sur lesquelles les CAP sont obligatoirement consultées, pour avis, doit être réduit, les questions relatives notamment à la promotion interne, aux transferts d'agents doivent demeurer de la compétence des CAP.

- **Examen en séance publique : rejetés**

Article 14 du projet de loi
Les lignes directrices de gestion

L'article 14 prévoit la suppression de la compétence consultative des commissions administratives paritaires (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.

Amendements adoptés :

➢ **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : le recueil des lignes directrices de gestion par les CDG est réalisé *« dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État »*.**
Selon l'exposé des motifs, *« ce décret définira les modalités de consultation des CST des collectivités affiliées au CDG sur les LDG établies en matière de promotion interne »* pour (exposé des motifs) *« garantir la consultation des CST de toutes les collectivités relevant du CDG pour l'établissement des listes d'aptitude relative à la promotion interne. Leur avis sera ainsi sollicité préalablement à l'avis rendu par le CST du CDG. »*

Position de la FNCDG : défavorable. L'amendement de la Rapporteure n'apporte aucune réponse aux problèmes soulevés par la Fédération.
En l'état du PJL, le système de collecte auprès des collectivités et de synthèse s'annonce particulièrement difficile et risque d'être insatisfaisant pour tous compte tenu du risque sérieux d'hétérogénéité des avis recueillis ; ce premier écueil se double d'un second risque, celui de la désaffiliation des affiliés volontaires des CDG.
Le maintien de la définition des critères de promotion à un niveau mutualisé 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 et correspondant à l'attente des collectivités territoriales, notamment de celles de moins de 350 agents.

➢ **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : *« Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »***

Position de la FNCDG : Réservée au regard de la place des CDG dans le dispositif relatif aux lignes directrices de gestion. L'amendement adopté renforce la nécessité de placer les CDG au cœur de l'élaboration des lignes directrices de gestion des collectivités et établissements affiliés, compte-tenu de leurs missions en matière de GPEEC.

➢ **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS** : ***création d'un nouvel article 3 bis A prévoyant que chaque année les collectivités élaborent un rapport social unique rassemblant les éléments et données permettant l'élaboration des lignes directrices de gestion. Ces données portent notamment sur les recrutements, la formation, la mobilité, la promotion, la rémunération, l'égalité professionnelle, la diversité, le handicap, l'amélioration des conditions de travail. Ces données sont renseignées à partir d'une base de données accessibles aux membres des instances de dialogue social. Le rapport est présenté au CST et à l'Assemblée délibérante. Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données sont précisés par décret en Conseil d'Etat.***

Position de la FNCDG : Réservée au regard de la place des CDG dans le recueil, l'accompagnement des collectivités dans l'élaboration du rapport mais également dans l'analyse des données aux niveaux local, régional et national.

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : suppression de l'article 14, la promotion interne doit demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires.**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique. Le maintien de l'examen des critères de promotion 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.

- **Examen en séance publique : rejeté**

➢ **Amendement de la FNCDG : remplacer le système de collecte auprès des collectivités et de synthèse des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne par une proposition définie par les instances du CDG et soumise à la délibération des affiliés.**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique. Les critères de promotion doivent demeurer définis à un niveau mutualisé.

- **Examen en séance publique : rejeté**

Le droit syndical

Article 5 du projet de loi
La mutualisation des moyens syndicaux

L'article 5 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation et de dialogue social dans la fonction publique.

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendement visant à fusionner le crédit de temps syndical (ASA et DAS) et à augmenter les barèmes des contingents d'heures en fonction des ETP**

Cet amendement a été **déclaré *irrecevable*** en application de l'article 98 du règlement de l'Assemblée Nationale car considéré comme sans lien avec l'objet du projet de loi.

Position de la FNCDG : totalement défavorable. Les remboursements des DAS pèsent déjà très lourdement sur les budgets dans un contexte de prise en charge de nouvelles missions obligatoires. La Fédération est ainsi défavorable à la fusion des DAS et ASA car cela reviendrait à augmenter considérablement les crédits de temps syndical.

➢ **Amendement prévoyant une obligation de mutualisation des crédits de temps syndical entre CDG et collectivités établissements et affiliés volontaires, par convention**

Position FNCDG : totalement défavorable. La 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.

- **Amendement non redéposé en vue de la séance publique**

La discipline et la déontologie

Article 15 du projet de loi
Les sanctions disciplinaires

L'article 15 harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. 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.

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG visant à supprimer l'encadrement de l'abaissement d'échelon et de la rétrogradation**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique. Le pouvoir disciplinaire de l'autorité territoriale ne doit pas être limité afin que celle-ci puisse individualiser et rendre proportionnelle la sanction au regard de la faute.

- **Examen en séance publique : rejeté**

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : prolonger à 5 jours l'exclusion temporaire de fonctions dans le premier groupe des sanctions**

Position de la FNCDG : demande de redépôt de cet amendement

- **Amendement non redéposé en vue de la séance publique**

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : réinstaurer la parité des représentants du conseil de discipline, émanation de la CAP.**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique. La parité entre représentants du personnel et représentants des employeurs doit être maintenue en conseil de discipline pour garantir des débats équilibrés au sein de cette instance.

- **Examen en séance publique : rejeté**

Amendements déposés en vue de la séance publique :

- ***Amendement prévoyant la création d'une peine complémentaire à une sanction du 2ème et 3ème groupe : l'incompatibilité de service. Dans les six mois suivant la décision du pouvoir disciplinaire, l'agent concerné est pris en charge par le CDG ou le CNFPT dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.***

Position de la FNCDG : totalement défavorable. Un nouveau cas de prise en charge d'un agent aurait un coût pour les collectivités concernées ce qui serait incohérent après le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Cet amendement a été déclaré *irrecevable* en application de l'article 98 du règlement de l'Assemblée Nationale

Article 16 du projet de loi
La déontologie

L'article 16 a pour objet de modifier notamment les articles 25 ter, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 et de redéfinir certaines règles déontologiques applicables aux agents publics.

Amendements adoptés :

➢ **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : confier les compétences de la commission de la déontologie de la fonction publique à la haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).**

Position de la FNCDG : réservée. **Cette fusion ne remet pas en cause le rôle de conseil du Référent déontologue mais celui-ci, en l'état du PJL, se double d'une fonction de contrôle alors que ce référent doit demeurer une instance de conseil.**

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG visant à supprimer la disposition prévoyant que la déclaration d'intérêts n'est plus transmise à l'autorité de nomination**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique. L'autorité territoriale doit pouvoir être en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts.

- **Examen en séance publique : non soutenu**

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : l'agent à temps complet qui souhaite créer ou reprendre une entreprise peut bénéficier d'une autorisation de service à temps partiel, accordée pour une durée maximale de quatre ans renouvelable un an (2 ans actuellement).**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique. L'agent doit disposer du temps nécessaire pour évaluer la viabilité de son entreprise, compte-tenu des contraintes économiques véritablement estimables au-delà des deux premières années, et de faire le choix entre son emploi public ou la gestion de son activité privée.

- **Examen en séance publique : rejeté**

Le temps de travail

Article 18 du projet de loi
Le temps de travail

L'article 18 permet une harmonisation de la durée du travail dans la FPT 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.

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : 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**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique, la réorganisation des temps de travail devant être appréhendée sous tous ses aspects : stratégiques, organisationnels, opérationnels, sociaux.

- **Examen en séance publique : non soutenu**

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG visant à passer le délai de réexamen des temps de travail à 2 ans contre 1 an dans le projet de loi.**

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique. Le délai d'un an apparaît trop restreint pour permettre un dialogue social de qualité, notamment en cas d'alternance politique et de changement d'équipe administrative.

- **Examen en séance publique : rejeté**

L’évolution des Centres de Gestion

Article 19 du projet de loi
Les Centres de Gestion

L'article 19 prévoit d'améliorer la possibilité de fusion inter-Centres.

Amendements adoptés :

- **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : *instaurer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération***

Position de la FNCDG : favorable. La mise en place de ce schéma permettra d'assurer une plus forte mutualisation par une organisation des Centres renforcée au niveau régional, favorisant le développement de l'offre de services des CDG tout en conservant le cadre opérationnel au niveau départemental.

- **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : *modification de la périodicité d'organisation des conférences régionales de l'emploi*** (deux fois par an contre une fois dans la loi actuellement)

Position de la FNCDG : favorable dès lors que cette conférence a pour objet d'assurer une coordination de l'exercice, par eux, de leurs missions en matière d'emploi public territorial, d'organisation des concours de recrutement et d'établir un bilan du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation et de le réviser en tant que de besoin.

- **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : *Obligation pour le centre de gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT, de conventionner afin d'articuler leur actions territoriales***

Position de la FNCDG : favorable

- **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : *Exercice en commun à un niveau au moins régional de six nouvelles missions :***
  - ***Publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie et C***
  - ***Mission générale des CDG d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial***
  - ***Publicité des listes d'aptitude***
  - ***Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité***
  - ***Assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue***
  - ***Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.***

Position de la FNCDG : plutôt favorable même si la mission de référent déontologue pourrait demeurer d'être exercée au niveau départemental

Amendements retirés, déclarés irrecevables, non soutenus ou rejetés (examen en Commission des Lois) :

➢ ***Amendement de la FNCDG : toutes les collectivités et établissements mentionnées à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 communiquent au CDG de leur ressort les informations constitutives du Bilan social, pour renforcer le pilotage de la politique RH.***

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique, le renforcement de la GPEEC exige une collecte et une exploitation de l'ensemble de ces données sociales au bénéfice de toutes les collectivités et établissements.

- **Examen en séance publique : non soutenu**

➢ ***Amendement de la FNCDG : permettre le développement de la mission « médecine de contrôle » par les CDG***

Position de la FNCDG : amendement redéposé en vue de la séance publique

- **Amendement déposé en vue de la séance publique mais déclaré irrecevable au titre de l'article 98 du règlement intérieur de l'Assemblée Nationale**

➢ ***Amendement prévoyant la fusion des CDG pour constituer des centres interdépartementaux de gestion et le transfert des missions exercées par les délégations régionales du CNFPT aux antennes départementales par conventionnement.***

Position de la FNCDG : défavorable, le niveau départemental est pertinent pour la gestion de fonctionnaires territoriaux dont 76% relèvent de la catégorie C

- **Amendement non redéposé en vue de la séance publique**

➢ ***Amendement prévoyant la gestion des agents contractuels à temps non complet par les CDG***

Position de la FNCDG : défavorable car il n'est pas opportun de scinder la gestion des contractuels selon qu'ils sont à temps complet ou non complet. Cette gestion « *différenciée* » ne se justifie pas, entraînerait une confusion, des difficultés de gestion et une perte de lisibilité renforcées par le caractère facultatif qu'aurait cette mission selon les prévisions de l'amendement rejeté.
Toutefois, la FNCDG est favorable à la tenue des dossiers individuels des contractuels par les Centres (proposition relevant du règlement).

- **Amendement non redéposé en vue de la séance publique**

Amendements déposés en séance publique :

- ***Amendement prévoyant la fusion du CNFPT et des CDG***

Position de la FNCDG : totalement défavorable. S'il est naturel que les deux institutions de la FPT puissent évoluer, comme elles l'ont d'ailleurs déjà fait, tant en termes d'organisation que de missions, une fusion serait contre-productive et déstructurante pour la FPT.

- **Examen en séance publique : rejeté mais la rapporteure a indiqué que personnellement elle trouvait l'idée intéressante et que cela pourrait être examiné dans le cadre du futur projet de loi sur les collectivités territoriales**

- ***Amendement prévoyant la mise en place un observatoire prospectif de l'emploi et des métiers territoriaux sous l'égide de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux***

Position de la FNCDG : totalement défavorable, l'observation devant demeurer de la compétence des CDG

- **Amendement déposé en vue de la séance publique mais déclaré irrecevable au titre de l'article 98 du règlement intérieur de l'Assemblée Nationale**

- ***Amendement prévoyant la création d'un collège employeur de la fonction publique territoriale, chargée de représenter les collectivités, d'élaborer le programme d'actions du CNFPT, d'assurer le financement des missions de base du CNFPT et de conclure avec les CDG réunis au niveau régional une convention de 3 ans définissant la politique d'organisation des concours, les axes de collaboration entre CDG et CNFPT et le rôle des Centres dans la mise en œuvre des priorités nationales en termes de ressources humaines.***

Position de la FNCDG : totalement défavorable. Cette disposition complexifie l'organisation de la fonction publique territoriale et crée un échelon supplémentaire non justifié

- **Amendement déposé en vue de la séance publique mais déclaré irrecevable au titre de l'article 98 du règlement intérieur de l'Assemblée Nationale**

2. ORDONNANCES SUR LES CDG ET LA SANTE AU TRAVAIL

PROPOSITIONS DE LA FNCDG

1. La mise en œuvre d'un socle obligatoire de compétences

L'ensemble des collectivités et établissements serait dans l'obligation d'adhérer à ce « *socle commun/universel* » de missions assurées par les CDG et financées par une cotisation acquittée par toutes les collectivités et établissements.

Selon la Fédération, ce socle pourrait être constitué des missions suivantes :
- secrétariat des instances médicales
- organisation de tous les concours et examens professionnels de catégories A, B et C
- bourse de l'emploi
- conseil juridique statutaire.

Cette adhésion obligatoire correspond à une réalité de terrain : près de 75% des non affiliés sont adhérents à ce socle.

En parallèle de ce socle obligatoire, pour répondre au besoin de souplesse exprimé par les employeurs actuellement non affiliés, il pourrait être envisagé de proposer à ces derniers, en fonction de leurs souhaits, une adhésion optionnelle à l'une, à plusieurs, ou à toutes les familles d'activités des Centres de Gestion. Ces socles différenciés recouperaient plusieurs des missions obligatoires des Centres :
- Retraite (assistance à la fiabilisation des comptes de droits)
- Déontologie et prévention des conflits (référent déontologue et à l'avenir MPO)
- Emploi (ensemble des missions obligatoires ayant trait à cette thématique : reclassement, Observation de l'emploi, GPEEC…)

L'option de la collectivité en faveur de l'un de ces socles donnerait lieu à contribution dans la limite du coût réel des missions le composant.

2. Une mutualisation régionale plus approfondie avec la possibilité de création de services communs dans les CDG

L'article L 5211-4-2 du CGCT, dispose qu'*« en dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs »*.

L'extension de ce dispositif aux Centres de gestion permettrait une mutualisation des services s'inscrivant dans le cadre d'une réflexion globale sur la répartition des besoins en fonction des partages de compétences entre CDG.

La mise en œuvre de cette proposition offrirait, sans modifier la structure actuelle du réseau des CDG, aux plus petits CDG la possibilité de renforcer leurs compétences tout en gardant la proximité des territoires.

3. La modification des conditions de désaffiliation aux CDG

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.

4. la création d'un *« Centre national des CDG »*, établissement public reprenant les missions de la FNCDG

La Fédération propose la création du *« Centre national des CDG »*, établissement public national reprenant les missions de la Fédération, actuellement sous statut de droit privé, ayant pour vocation essentielle la coordination inter-centres nécessaire **afin de promouvoir l'homogénéité des niveaux de prestations, la cohérence de l'action des Centres sur l'ensemble du territoire national et favoriser l'efficacité de l'articulation des missions de ces derniers avec celles du CNFPT.**

Les difficultés juridiques rencontrées en raison du statut actuel de la Fédération, s'agissant de projets structurants d'envergure nationale, sont encore venues renforcer la 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.

Dans tous les cas, les mutualisations nationales reposent sur la seule volonté d'adhésion des Centres aux projets proposés par leur Fédération.

Le Centre national des CDG ne serait pas une structure *« nouvelle »* mais un établissement public issu de la transformation de l'actuelle FNCDG fonctionnant à coût constant, le financement n'émanant que des cotisations des Centres de Gestion, obligatoirement associés.

Il s'agirait certes d'une charge nouvelle au sens juridique, mais à coût constant, en ce qui concerne sa mission essentielle de coordination.

En effet, une part des ressources du Centre national des CDG pourrait être consacrée à une péréquation nationale ayant pour objet la généralisation et la promotion des compétences facultatives des Centres, de façon à s'assurer que les collectivités et établissements bénéficient du même niveau de prestations sur l'ensemble du territoire.
Cette péréquation permettrait aux Centres ne disposant pas de la ressource nécessaire, du fait d'une base de cotisation trop restreinte, de mettre en œuvre des missions facultatives demandées par les collectivités sur leur territoire. Ce soutien financier jouerait le rôle d'un fonds d'amorçage en contribuant à l'émergence et au démarrage de la mission en cause. Cet aspect de l'activité du Centre national des CDG supposerait une équipe de gestion dédiée mais réduite au sein de l'établissement.

En dehors de cette activité spécifique, les missions de cet établissement seraient limitées à :
- Coordonner l'organisation des concours et des examens et gérer une plateforme d'inscription nationale pour endiguer l'absentéisme
- 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 ou aux CDG départementaux au prorata des concours exécutés
- 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
- 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.

Ordonnances sur la médecine de prévention et le reclassement professionnel

PROPOSITIONS DE LA FNCDG

- 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

- 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

- Intégrer la possibilité d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics

- 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

- dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, 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

- 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 CDG

- en dehors de la période de préparation au reclassement, un agent en disponibilité d'office pour raison de santé qui n'est pas définitivement inapte à tout emploi, puisse, à l'instar de ce qui est prévu pour les congés de longue maladie et de longue durée, suivre une action de formation ou une activité médicalement contrôlée au titre de la réadaptation.

Examen du projet de loi de transformation de la Fonction Publique à l'Assemblée Nationale
Amendements déposés par la Coordination des employeurs et/ou la FNCDG

2 amendement article 3 - seuil formation spécialisée
3 amendement article 4 - Champ compétences CAP
4 amendement article 4 - Maintien CAP transferts agent ou restitution compétences
5 amendement article 6 - suppression encadrement recrutement contractuels
6 amendement article 7 - suppression recrutement contractuels postes DGS
7 amendement article 8 - cas de rupture du contrat de droit commun
8 amendement article 8 - limitation contrat de projet catégories A et B
9 amendement article 8 - ouverture fonctionnaire en détachement
10 amendement article 10 - temps non complet 1000 habitants
11 amendement article 10 - vacance d'emploi en catégorie B
12 amendement article 14 - suppression des lignes directrices de gestion
13 amendement article 15 - extension exclusion de fonctions
14 amendement article 15 - parité représentants conseil discipline
15 amendement article 15 - révocation sursis
16 amendement article 15 - suppression encadrement abaisson échelon
17 amendement article 16 n°3 auto entrepreneur
18 amendement article 16 -transmission déclaration d'intérets
19 amendement article 18 -délai redéfinition temps de travail
20 amendement article 18 -redéfinition temps de travail
21 Amendement article 19 - Désaffiliation
22 Amendement article 19 - médecine de contrôle
23 Amendement article 19 - médecine
24 Amendement article 19 - Schéma mutualisation
25 amendement article 27 - congé de transition professionnelle
26 Amendement article 29 - seuil instauration plan d'actions égalité femmes hommes
27 Amendement article 32 - maintien du CIA en cas de congé de maternité
28 amendement de repli article 7 - encadrement recrutement contractuels postes DGS
29 amendement de repli article 14 - lignes directrices de gestion promotion interne
30 amendement nouvel article 4 bis - suppression CCP
31 amendement nouvel article 4 ter - CCP communes
32 amendement nouvel article 10 bis - liste aptitude retour à 3 ans
33 amendement nouvel article 10 quater concours sur titres
34 amendement nouvel article 10 ter 3è voie
35 amendement nouvel article 13 bis - régime indemnitaire
36 amendement nouvel article 15 bis - insuffisance professionnelle
37 amendement nouvel article 23 bis - reclassement

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 3

Aux septième et huitième alinéas du II de l'article 3, remplacer les termes « 300 » par « 200 ».

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 3 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 4

I - Les deux premiers alinéas du 2° du III de l'article 4 sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« Art 30 – la commission administrative paritaire examine les décisions individuelles mentionnées aux articles 39, 46, 72, 79, 89 et 93 ainsi que celles déterminées par décret en conseil d'Etat.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 52, 60, 61, 64, 67, 76, 78-1 et 96. »

II – le III de l'article 4 est complété in fine par cinq alinéas ainsi rédigés :
« 3° au troisième alinéa de l'article 78-1, les mots « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

4° à l'article 52, les termes « seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires. Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente » sont supprimés.

5° le quatrième alinéa de l'article 60 est supprimé
6° le deuxième alinéa de l'article 76 est supprimé
7°le cinquième alinéa de l'article 96 est supprimé. »

III – le IV est supprimé

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 4 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.

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.

Tel est l'objet de cet amendement.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 4

Le IV de l'article 4 est supprimé

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 4 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.

Tel est l'objet de cet amendement.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 6

Supprimer l'article 6

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 6 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.

D'autant que la mise en place d'une telle procédure viendrait contrevenir au principe de libre administration des collectivités locales. 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.

Aussi, pour tous ces motifs, convient-il de supprimer la mesure envisagée.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 7

Supprimer le II de l'article 7

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 7 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 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 8

Après le 13ème alinéa du II de l'article 8, insérer un nouvel alinéa ainsi rédigé : « 4°) en cas de licenciement, de cessation de plein droit des fonctions, de fin de détachement ou de démission acceptée par l'autorité territoriale.

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 8 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.

Le présent 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 8

A l'alinéa 5 du II de l'article 8, après les termes « recruter un agent » insérer les mots suivants : « pour les emplois du niveau des catégories A et B, ».

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 8 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. 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 8

A l'alinéa 4 du 1° du II de l'article 8, après les termes « par un contrat à durée déterminée » « ou par un détachement »

EXPOSE SOMMAIRE

L'objet de l'amendement est d'ouvrir le contrat de projet aux titulaires par détachement.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 10

Au 3ème alinéa du 1° de l'article 10, remplacer le terme *« 1000 »* par le mot *« 2000 »*.

EXPOSE SOMMAIRE

Cet article limite le recrutement de contractuels sur emploi permanent 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 10

Après le 1°de l'article 10, insérer un alinéa ainsi rédigé :
«2° au dernier alinéa de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les mots « deux ans » sont remplacés par les mots « trois ans ».

EXPOSE SOMMAIRE

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.

Tel est l'objet de cet amendement.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 14

Le II de l'article 14 est supprimé.

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 14 prévoit la suppression de la compétence consultative des commissions administratives paritaires (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.

Le présent amendement vise à supprimer le II de l'article 14, l'avancement de grade et 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 15

Au 1° du II de l'article 15, ajouter deux alinéas ainsi rédigés :

c) Remplacer le mot « trois » par « cinq »

d) Remplacer les mots « quatre à quinze » par « six à quinze ».

EXPOSE SOMMAIRE

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. Cet 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 15

Remplacer le 2° du II de l'article 15 par un alinéa ainsi rédigé : « les deux premiers alinéas de l'article 90 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé : « 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. » ».

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 15 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 issus de la même catégorie et 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 4 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.

Tel est l'objet de cet amendement.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 15

A la fin du 1° du II de l'article 15, ajoutez deux alinéas ainsi rédigés :

« c) au 16ème alinéa, remplacer les mots « des deuxième et troisième groupes » par les mots «, à l'exception de l'avertissement » ;

d) au 17ème alinéa, remplacer les mots « autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe » par « autre que l'avertissement » »

EXPOSE SOMMAIRE

Cet 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'issue de la procédure disciplinaire une sanction lui est appliquée (à l'exception de l'avertissement).

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 15

Dans le 1° du II de l'article 15

Supprimer les premier et quatrième alinéas

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 15 harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. Il prévoit notamment que l'abaissement d'échelon ne puisse 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'abaissement d'échelon et la rétrogradation sont des sanctions qui appartiennent respectivement au deuxième et troisième groupe. Elles ne peuvent être prononcées qu'après avis d'un conseil de discipline au regard de la gravité de la faute reprochée. L'autorité territoriale doit pouvoir individualiser et rendre proportionnelle la sanction au regard de la faute. Ce principe de proportionnalité a été validé par le Conseil d'Etat (CE, 13 janvier 1995).

Cette limitation va à l'encontre de la demande des employeurs territoriaux de rendre la procédure disciplinaire plus effective. La limitation proposée rendrait ces sanctions du deuxième et troisième groupe inopérantes car non proportionnée à la gravité de la faute reprochée et à la lourdeur de la procédure engagée. L'objet de cet amendement est donc de supprimer l'encadrement de l'abaissement d'échelon et de la rétrogradation.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 16

Au début du 2° de l'article 16, insérer un alinéa ainsi rédigé :
«au deuxième alinéa du III de l'article 25 septies, les mots « deux ans » sont remplacés par les termes « quatre ans ».

EXPOSE SOMMAIRE

Le III de l'article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit une dérogation à l'interdiction de cumuls d'activités.

Ainsi, 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.

L'amendement a pour objet de prévoir que ce délai soit modifié (4 ans renouvelable un an) afin de laisser à l'agent le temps d'évaluer la viabilité de son entreprise, compte-tenu des contraintes économiques véritablement estimables au-delà des deux premières années, et de faire le choix entre son emploi public ou la gestion de son activité privée.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 16

Supprimer le 1° de l'article 16

EXPOSE SOMMAIRE

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 16 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 18

Au I de l'article 18, remplacer les mots « *un an* » par les mots « *deux ans maximum* ».

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 18 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.

Cet article prévoit un délai d'un an à compter du renouvellement général des assemblées locales. Ce délai trop bref ne permet pas un dialogue social de qualité, notamment en cas d'alternance politique. 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 18

Au I de l'article 18, remplacer les termes *« les règles relatives au temps de travail de leurs agents »* par les termes *« les règles relatives à l'organisation du travail d'une part, et au temps de travail et à son aménagement d'autre part »*.

EXPOSE SOMMAIRE

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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 19

Compléter in fine l'article 19 par un alinéa ainsi rédigé :

« 4° Au 4ème alinéa de l'article 15, remplacer les deux dernières phrases par trois phrases ainsi rédigées :

Il peut être fait opposition à cette demande par les deux tiers des collectivités et établissements déjà affiliés représentant au moins les trois quarts des fonctionnaires concernés ou par les trois quarts de ces collectivités et établissements représentant au moins les deux tiers des fonctionnaires concernés. L'avis expresse des collectivités et établissements déjà affiliés est recueilli dans un délai de trois mois. A défaut de délibération dans ce délai, l'avis de la collectivité ou de l'établissement est réputé défavorable. Les mêmes conditions de majorité et de forme sont requises pour le retrait des collectivités ou établissements concernés. »

EXPOSE SOMMAIRE

Si les collectivités et établissements de moins de 350 fonctionnaires sont obligatoirement affiliés aux Centres de gestion, 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 ou recours aux services facultatifs.

L'augmentation des affiliés volontaires, ces dernières années, est remarquable ; à fin 2017, près de 75 % des CDG recensent un ou plusieurs affiliés à titre volontaire.

Cependant, le risque de désaffiliation de Collectivités et établissements, couplé à une réduction progressive des bases de cotisation du fait de la maîtrise de la masse salariale, fragilise les perspectives des Centres en cas de fusion dans le cadre de l'intercommunalité, par exemple.

Afin de préserver les gains de mutualisation enregistrés, c'est-à-dire garantir une application homogène des règles de gestion de la fonction publique, favoriser des pratiques de gestion des agents communes et des économies d'échelle, l'intervention des CDG en tant que structure mutualisatrice doit être confortée. Cette intervention serait davantage sécurisée si, en matière de désaffiliation, le retrait était soumis 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 19

Compléter in fine l'article 19 par un alinéa ainsi rédigé :

« 4° A l'article 26-1, après les mots « médecine préventive », insérer les termes « , de médecine de contrôle, ».

EXPOSE SOMMAIRE

Depuis le 1er janvier 2017, le Centre de Gestion du Rhône propose un nouveau service aux collectivités : le service Médecine statutaire et de contrôle a pour objectif d'évaluer l'aptitude physique à l'embauche des candidats à un recrutement et de contrôler de la justification médicale des arrêts de travail des agents. Assurée par un médecin agréé intégré au cdg69, cette mission est accessible par convention.

Après plusieurs mois de fonctionnement, le centre de gestion a constaté une montée en charge progressive de l'activité opérationnelle notamment de contrôle et une baisse de l'absentéisme dans les collectivités ayant conventionné pour bénéficier de ce service.

L'objet de l'amendement est de permettre le développement de cette mission, de manière sécurisée, dans l'ensemble des Centres de gestion.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 19

Compléter in fine l'article 19 par un alinéa ainsi rédigé :

« 4° A l'article 26-1, les termes « et de leurs établissements publics qui en font la demande » sont remplacés par les termes suivants : « , de leurs établissements publics ou de toute administration employant des agents relevant de l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, qui en font la demande » ».

EXPOSE SOMMAIRE

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.

90% des CDG ont mis en place un tel service.

Le présent amendement a pour objet 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 19

Compléter l'article 19 par deux alinéas ainsi rédigés :

« 4° Aux alinéas 4 et 5 de l'article 14, remplacer le mot « charte » par les termes « schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation »

« 5° Après le 4ème alinéa de l'article 14, insérer un alinéa ainsi rédigé : Le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs des Centres de Gestion concernés et sur leurs dépenses de fonctionnement.
Le schéma est transmis pour avis à chacun des conseils d'administration des Centres de Gestion concernés qui dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer. » ».

EXPOSE SOMMAIRE

L'exercice des missions des Centres de Gestion doit être accompagné d'un mode d'organisation de nature à approfondir l'offre, le niveau de service et un exercice harmonieux de leurs compétences sur l'ensemble du territoire national.

Afin de conjuguer l'étendue et la qualité de services avec la rationalisation des coûts, il s'agit d'approfondir le développement de la subsidiarité par le jeu de la mutualisation inter-Centres pour bénéficier des gains associés et répondre aux enjeux attachés aux nouveaux périmètres, sans préjudice de l'indispensable proximité vis-à-vis des employeurs et des agents territoriaux.

Dans cette optique, plutôt que de maintenir la notion de *« charte »*, il est proposé de lui substituer un *« schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation »* approfondissant l'organisation de la coordination régionale des Centres de Gestion.

Cette proposition est inspirée par la proposition de l'IGA et du CGéFI (Revue de dépenses, novembre 2017) et s'inscrit également dans le prolongement du rapport des parlementaires Jacques SAVATIER et Arnaud de BELENET, remis au Premier ministre le 12 février, préconisant d'assurer une plus forte mutualisation par une organisation des Centres renforcée au niveau régional, favorisant le développement de l'offre de services des CDG tout en conservant le cadre opérationnel au niveau départemental.

Cet amendement vise à renforcer la mutualisation régionale en lui donnant un cadre juridique plus abouti, calqué sur celui applicable à l'intercommunalité, selon un équilibre efficace entre *"compétences de proximité"* et compétences qui pourraient être mutualisées à un niveau régional par le biais d'un schéma de mutualisation, de coordination et de spécialisation.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 27

Compléter in fine l'article 27 par un III ainsi rédigé :

« La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est ainsi modifiée :

« 1° l'article 57 est ainsi modifié : après l'alinéa 6° ter insérer un alinéa 6° quater ainsi rédigé : « au congé de transition professionnelle défini à l'article 97 de la présente loi. »

« 2°Après le 1er alinéa de l'article 97 est inséré un alinéa ainsi rédigé :

En cas de restructuration d'un service, la collectivité ou l'établissement met en œuvre, dans un périmètre et pour une durée fixés dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, les dispositifs prévus au présent article en vue d'accompagner le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé 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.
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 de la loi du 13 juillet 1983 précitée ou dans le secteur privé.

EXPOSE SOMMAIRE

Le présent amendement vise à introduire dans la Fonction publique territoriale le dispositif prévu pour les agents de l'Etat et de l'hospitalière d'accompagnement à la mobilité subie et notamment par la mise en œuvre d'un congé de transition professionnelle. L'objet de cet amendement est de permettre un retour sur le marché de l'emploi pour les agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre, par exemple, d'une réorganisation de service.

Plus de 75% des employeurs territoriaux ont été concernés par la réforme territoriale (fusions d'EPCI, communes nouvelles, disparition de syndicats) et la rationalisation se poursuit au travers notamment des mutualisations.

L'amendement vise à instaurer un accompagnement des agents concernés par une mobilité subie à l'instar de ce que le statut prévoit en matière de reclassement ou d'évolution professionnelle à la demande de l'agent.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 29

Au deuxième alinéa du 2° du I de l'article 29, remplacer les termes *« de plus de 20000 habitants »* par les mots *« employant plus de 350 agents ».*

EXPOSE SOMMAIRE

Le présent amendement a pour objectif d'améliorer la mise en œuvre du dispositif de plan d'actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, le principe de fixer cette obligation pour des collectivités de plus de 20 000 habitants ne correspond pas nécessairement à la réalité de structuration RH des dites collectivités.

Par exemple, les syndicats mixtes, SIVOM ou SIVU peuvent correspondre à des collectivités de plus de 20 000 habitants qui gèrent des services publics mais disposent d'effectifs très limités (musées, services d'assainissement, d'eau…).

Pour fixer le seuil, il conviendrait plutôt de se rapprocher du nombre d'agents employés par la collectivité plutôt que le nombre d'habitants. Pour les collectivités employant moins de 350 agents, le Centre de Gestion pourrait assurer la mission d'élaboration des plans d'action.

Tel est l'objet de cet amendement.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 32

I. Remplacer dans le II de l'article 32 les termes *« sans préjudice de l'application des dispositions de ces régimes qui prévoient leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent »* par les termes *« dans les mêmes conditions que si l'agent exerçait effectivement ses fonctions »*.

II. Au II de l'article 32, supprimer les termes *« sans préjudice de l'application des dispositions de ces régimes qui prévoient leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent »*.

EXPOSE SOMMAIRE

Cet amendement vise à supprimer la possibilité de moduler le régime indemnitaire au regard de l'engagement professionnel pendant un congé de maternité.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 7

Remplacer l'alinéa 6 du II de l'article 7 par un alinéa ainsi rédigé :

Ces personnes suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de rémunération de ces agents, leur effectif maximal ainsi que les modalités de sélection de ces emplois limitées à la déclaration de vacance telle que prévue par l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à un avis de la commission de déontologie tel que prévu par l'article 25ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

EXPOSE SOMMAIRE

L'article 7 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 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 14

Au 3ème alinéa du II de l'article 14, remplacer la troisième phrase par une phrase ainsi rédigée :

« S'agissant des lignes directrices relatives à la promotion interne, les Centres de gestion transmettent chaque année un avis de leur comité social territorial aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude. Les comités sociaux territoriaux de ces collectivités et établissements sont consultés par l'autorité territoriale sur ces lignes directrices de gestion au vu de cet avis dans un délai de trois mois après la transmission de ce dernier. Leur avis est transmis au Centre de gestion. »

EXPOSE SOMMAIRE

Le présent amendement vise à réécrire le dispositif d'élaboration des lignes directrices de gestion pour les collectivités affiliées aux Centres de Gestion. L'amendement vise à remplacer le système de collecte auprès des collectivités et de synthèse par une proposition définie par les instances du CDG et soumise à la délibération des affiliés.
Le maintien de la définition des critères de promotion à un niveau mutualisé 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 et correspondant à l'attente des collectivités territoriales, notamment de celles de moins de 350 agents, tout en respectant le principe de participation des CST.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 4 BIS

I - L'article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est ainsi modifié :

a) Aux 1er et 2ème alinéas, après les termes « de fonctionnaires » ajouter les mots « et de contractuels »
b) Au 3ème alinéa, après les termes « des fonctionnaires » ajouter les mots « et des contractuels »

II - « Les alinéas 10, 11, 12 et 13 de l'article 136 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé : les commissions administratives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels déterminées par un décret en Conseil d'Etat.»

EXPOSE SOMMAIRE

Le présent amendement vise à supprimer la nouvelle 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 4 TER

Après l'article 4, insérer un nouvel article 4 ter ainsi rédigé :
« Les 10ème et 11ème alinéa de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :
Les commissions consultatives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels déterminées par un décret en Conseil d'Etat.
Elles sont créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public et sont communes à l'ensemble des agents contractuels de catégorie A, B et C en relevant. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion. Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut décider d'assurer lui-même le fonctionnement de la commission consultative paritaire, à la date de son affiliation ou à la date de la création de la commission consultative paritaire. Des commissions consultatives paritaires communes peuvent être créées dans les conditions énoncées à l'article 28. ».

EXPOSE SOMMAIRE

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 cet amendement est de créer un nouvel article 4 ter instituant des CCP communes, dans le sens des dispositions de l'article 4 du projet de loi prévoyant la création des commissions administratives paritaires (CAP) uniques pour les fonctionnaires en cas d'insuffisance des effectifs.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 10 BIS

Insérer un nouvel article 10 bis ainsi rédigé :

I – « Le quatrième alinéa de l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« toute personne déclarée apte depuis moins de trois ans ou, si celui-ci est intervenu au-delà de ce délai, depuis le dernier concours, peut être nommé dans un des emplois auxquels le concours correspondant donne accès ; la personne déclarée apte ne bénéficie de ce droit la troisième année qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenue sur ces listes au terme des deux premières années suivant son inscription initiale. Le décompte de cette période de trois ans est suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national ».

EXPOSE SOMMAIRE

La loi du 20 avril 2016 a étendu la période d'inscription sur liste d'aptitude à quatre ans.

Une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration pour dresser un état des lieux de la situation de ces lauréats.

Le rapport de la mission, faisait apparaître un taux de reçus-collés inférieur à 10%.

Sur la prolongation de la durée de validité de la liste d'aptitude, les auteurs du rapport indiquaient qu'aucune donnée disponible ne permettait d'affirmer que le phénomène des reçus-collés serait corrélé à une durée de validité trop faible de la liste d'aptitude.

L'extension de la période d'inscription sur liste d'aptitude depuis 2016 n'a pas endiguée le phénomène des *« reçus collés »*, toujours estimé à 10% des lauréats.

L'essentiel des recrutements est réalisé dans le courant de la première année d'inscription sur liste d'aptitude. Dès lors, plus le temps d'inscription sur la liste d'aptitude est long, plus faibles apparaissent les chances d'être recruté au sein d'une collectivité territoriale.

L'objet de l'amendement est de revenir à une période d'inscription de 3 ans.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 10 QUATER

Après le nouvel article 10 bis, insérer un article 10 quater ainsi rédigé :

« au 8ème alinéa de l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ajouter avant le mot « sociale » le mot « culturelle »

EXPOSE SOMMAIRE

Le présent amendement a pour objet de favoriser et de 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 10 TER

Après le nouvel article 10 bis, insérer un article 10 ter ainsi rédigé :

« au 3° de l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, supprimer les termes « quelle qu'en soit la nature » et ajouter avant les termes « la durée des activités requises » les termes « la nature et »

EXPOSE SOMMAIRE

L'objet du présent amendement est de restaurer la corrélation entre la nature des activités professionnelles pouvant être valorisées pour l'accès au troisième concours et les missions des cadres d'emplois postulés.

Aujourd'hui, les postes ouverts en troisième voie ne sont souvent pas tous pourvus en raison du niveau insuffisant des candidats. Et la majorité des postes au troisième concours sont pourvus par des personnes déjà fonctionnaires ou agents publics, qui remplissent les conditions parfois dans les trois voies du concours.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle est également prévue dans la voie externe de la même façon dans les trois fonctions publiques grâce au dispositif d'équivalence ouvert aux candidats ne détenant pas les diplômes requis. Les commissions d'équivalence ne retiennent que l'expérience professionnelle en lien direct avec à la fois la qualification apportée par le diplôme normalement requis et la nature des missions postulées. Prendre en compte l'expérience professionnelle, quelle que soit sa nature, pour l'accès au troisième concours serait inéquitable envers les candidats externes et conduirait, à terme, à drainer de nombreux candidats externes sur la troisième voie devenant alors très facilitatrice.

Par ailleurs, supprimer la corrélation entre la nature des activités professionnelles pouvant être valorisées pour l'accès au troisième concours et les missions du cadre d'emplois postulé a une incidence financière certaine car elle favorise les multi-inscriptions des candidats dans les trois voies du concours et par là même, l'absentéisme aux épreuves ; problème sur lequel, s'agissant des concours de la fonction publique territoriale, les centres de gestion ont maintes fois attiré l'attention des pouvoirs publics.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 13 BIS

Il est créé un article 13 bis ainsi rédigé :

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifiée :
L'article 88 est ainsi modifié :
Les deux premiers alinéas sont remplacés par :
Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel des agents et des résultats collectifs des services. 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 n'est pas tenu de définir un plancher.

EXPOSE SOMMAIRE

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 est libre de mettre en œuvre ou non une partie du régime indemnitaire sans qu'une notion de « plancher » lui soit opposable. Par ailleurs, elle peut décider de prendre en compte pour partie les résultats collectifs des services dans la rémunération des agents.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 16

Il est créé un article 15 bis ainsi rédigé :

« Les deux alinéas de l'article 93 de la loi du 26 janvier 1984 sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :
Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après avis de la commission administrative paritaire au vu du procès-verbal de l'entretien préalable avec l'agent concerné.
Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. »

EXPOSE SOMMAIRE

Cet 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 du présent amendement est de rendre obligatoire un entretien préalable à toute décision de licenciement pour insuffisance professionnelle. 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 23 BIS

Insérer un nouvel article 23 bis ainsi rédigé :

I – « L'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété in fine par un alinéa ainsi rédigé :
« Le fonctionnaire mis en disponibilité d'office à l'expiration des congés institués par les 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la présente loi, peut exercer toute activité ordonnée et contrôlée médicalement au titre de la réadaptation. » »

II – « Compléter in fine l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale par un alinéa ainsi rédigé :
« Pendant cette période, l'agent peut être mis à disposition du Centre de Gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi. » »

III – « après l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale insérer un nouvel article 85-2 ainsi rédigé :

« Chaque agent bénéficie d'un bilan de carrière périodique au minimum tous les dix ans destiné à prévenir toute situation éventuelle d'inaptitude. Ce bilan est assuré par l'autorité territoriale ou le Centre de Gestion. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de cette disposition. » »

EXPOSE SOMMAIRE

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 d'instituer un « Bilan de carrière », au terme de dix ans d'exercice afin de prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle.

L'amendement a également pour objet de prévoir qu'en dehors de la période de préparation au reclassement, un agent en disponibilité d'office pour raison de santé, qui n'est pas définitivement inapte à tout emploi, puisse exercer des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Enfin, l'amendement vise à instaurer la possibilité pour un agent, dans le cadre d'une période de préparation au reclassement, d'être mis à disposition par un Centre de Gestion auprès d'une autre collectivité.

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:

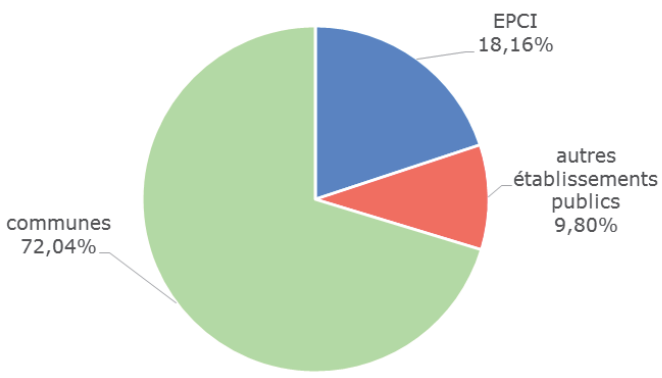
- L'enquête globale 2018 sur les missions des Centres de Gestion dont les données ont été recueillies auprès des adhérents de la FNCDG
- Une enquête diligentée auprès des CDG en février 2019 en préparation de l'audition par la mission. Cette enquête a recueilli 40 réponses de CDG dont 29 ont mis en place 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

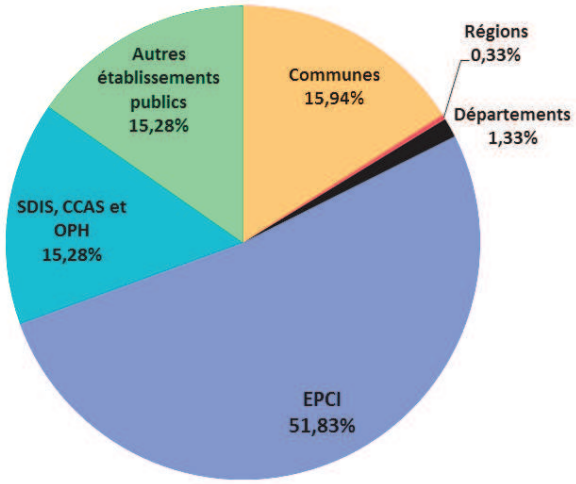


- **Les affiliés volontaires**

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**

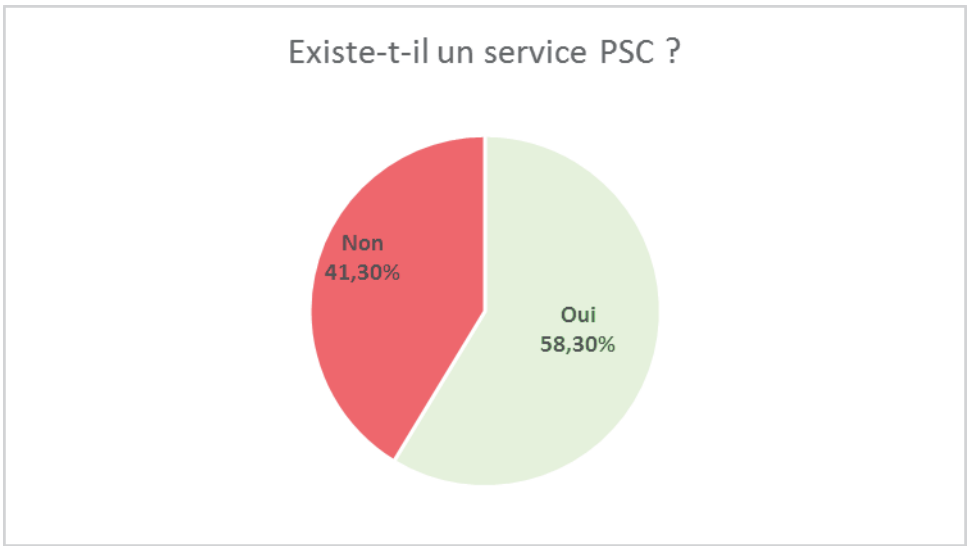
En moyenne, dans chaque département 9 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre). Le nombre de collectivités non affiliées est plus important dans les Centres de gestion urbains gérant plus de 10 000 agents.
Les établissements publics autres que les EPCI représentent la part 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)

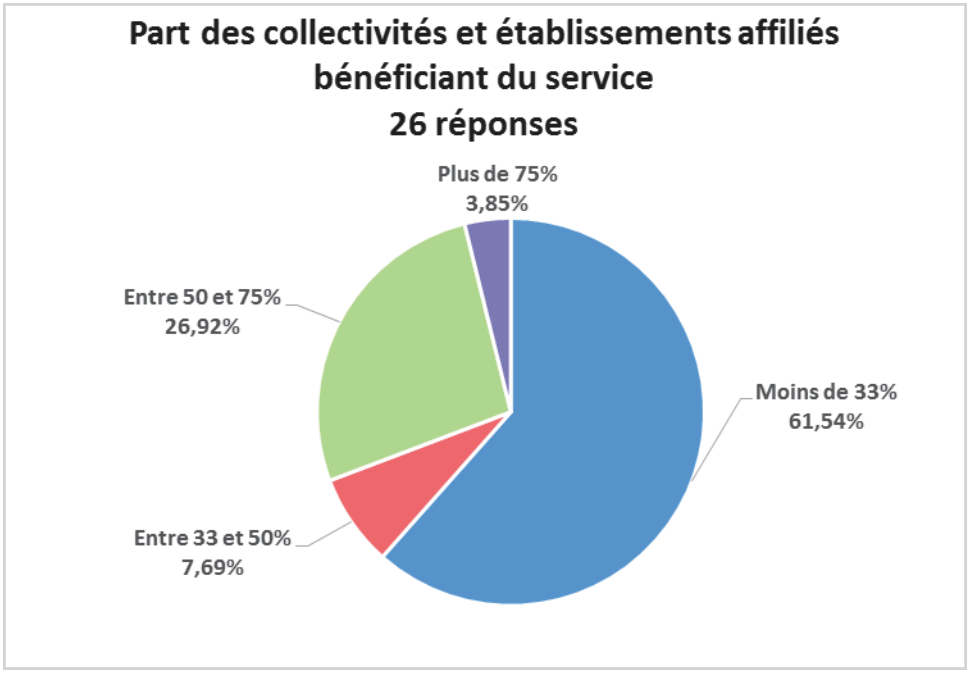
Plusieurs raisons sont évoquées par les Centres n'exerçant pas cette mission :

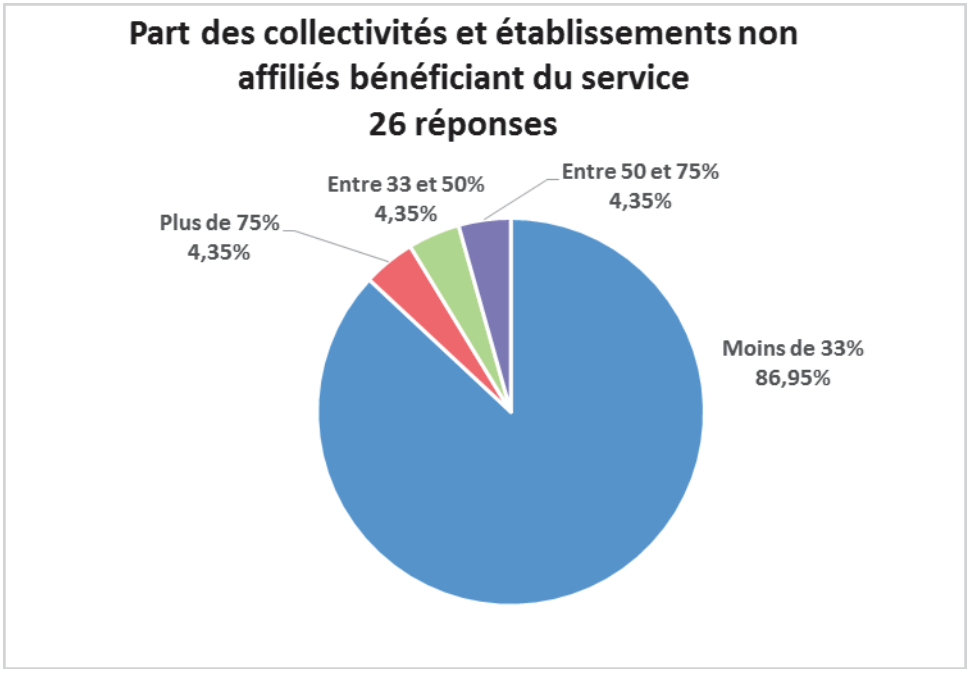
- Les collectivités organisent elles-mêmes les prestations (100%)
- Les collectivités ne proposent pas de prestations (12,5%)
- Il n'y a pas assez de moyens humains au sein du CDG (25%)
- Cette mission ne figure pas dans les orientations politiques du CDG (6,25%)
- Le Centre a encouragé la labellisation (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 ?*

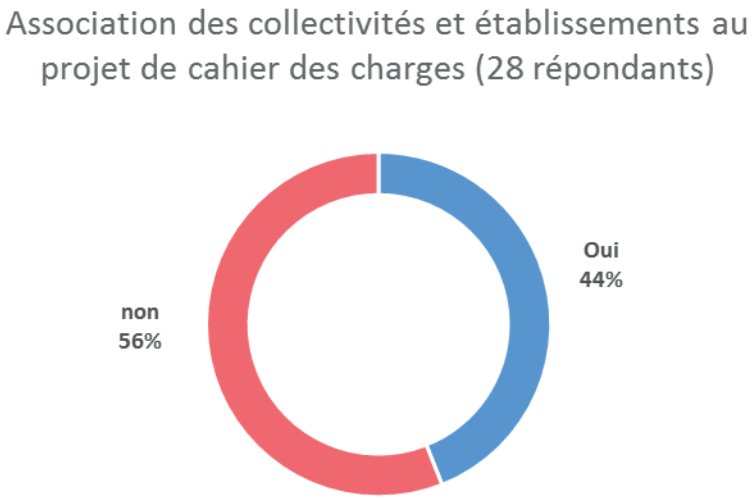
Base : 20 réponses

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 :

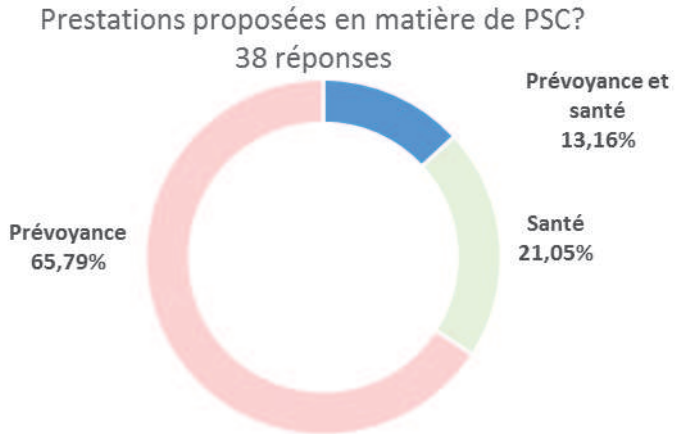
- Les sinistres et les provisions « ligne à ligne » pour la PREVOYANCE,
- L'état des consommations de tous les actes en MUTUELLE SANTE
- L'état des adhérents à fréquence semestrielle (agents adhérents et collectivités adhérentes)

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)

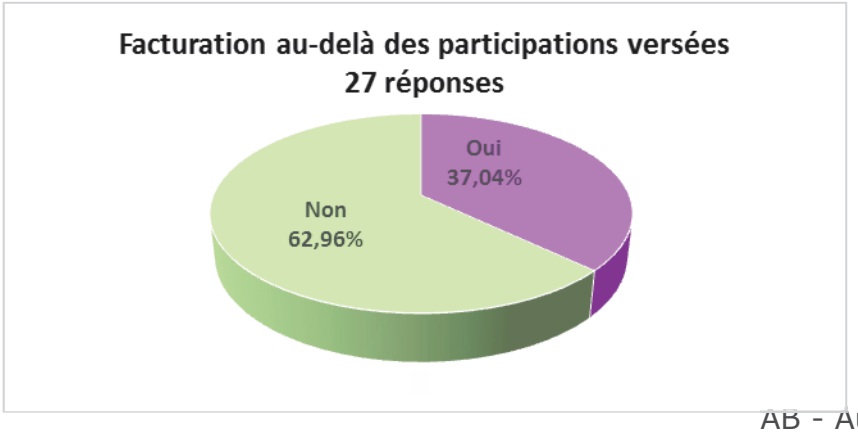
➢ *Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des participations versées par les collectivités et les établissements ?*

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.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

GT DGAFP Adaptation des modes de recrutement par concours

1) Données sur les concours de la FPT (chiffres 2016) données issues du panorama de l'emploi 7ème édition.

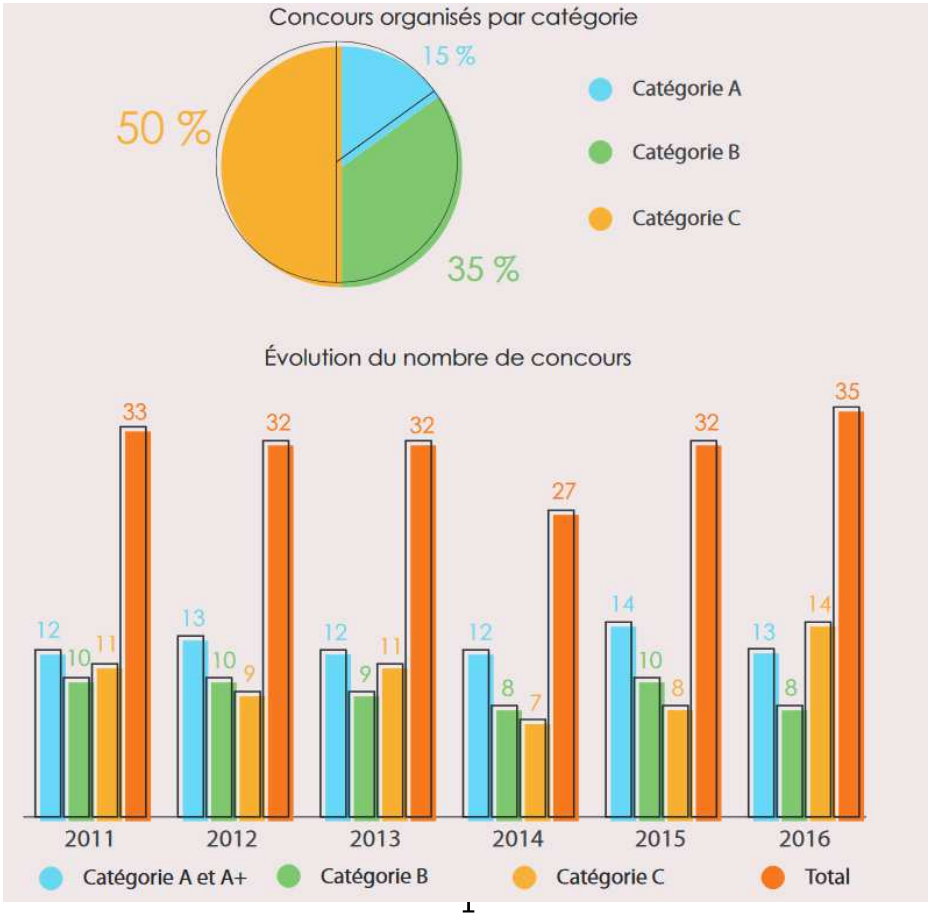
En 2016, la FPT a organisé 221 concours. Parmi ceux-ci, 50 % étaient des concours de catégorie C, 35 % de catégorie B, et 15 % de catégorie A. Pour rappel, les catégories A, B et C représentent respectivement 75 %, 15 % et 10 % en 2015.

La catégorie C dans l'organisation des concours est sous- représentée par rapport à son poids dans l'effectif de la FPT et, au contraire, que la catégorie B est surreprésentée. Ce constat n'est pas propre à l'année 2016. En effet, il se réitère tous les ans.

Deux points expliquent ce fait :

D'une part, la catégorie C est sous-représentée car les agents territoriaux de cette catégorie font l'objet de recrutements directs sans passer par un concours. En effet le recrutement direct est le plus fréquent.

D'autre part, la majorité des cadres d'emplois de catégorie B comporte 2 grades ouverts aux concours, alors que ceux de catégorie C n'en comptent qu'un seul. Ceci explique pourquoi la catégorie B est surreprésentée dans le nombre de concours organisés.



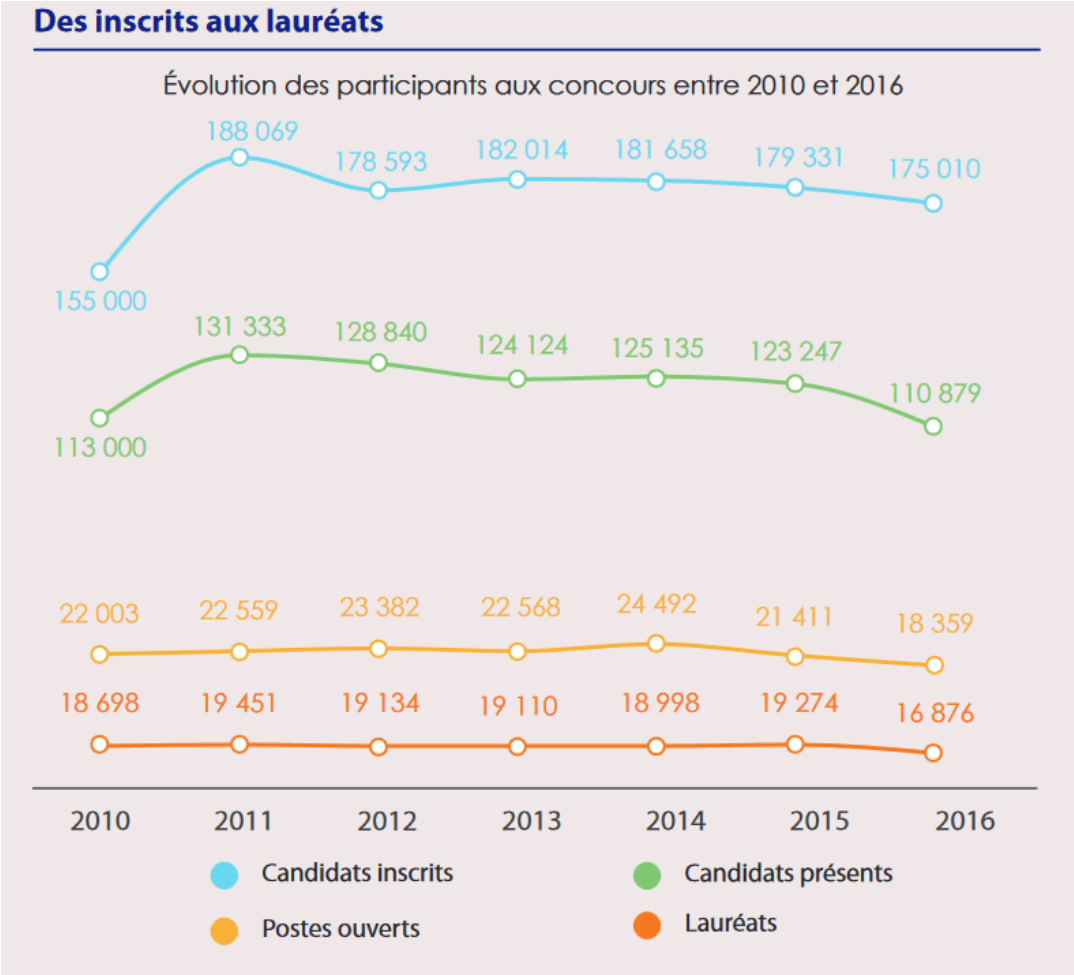
- Nombre de postes ouverts

L'année 2016 est marquée par une chute du nombre de postes ouverts : en effet, on observe une baisse de 14,3 % entre 2015 et 2016, confirmant l'inflexion de -12,6 %déjà constatée entre 2014 et 2015. Il s'agit de la baisse la plus importante observée depuis 2010.

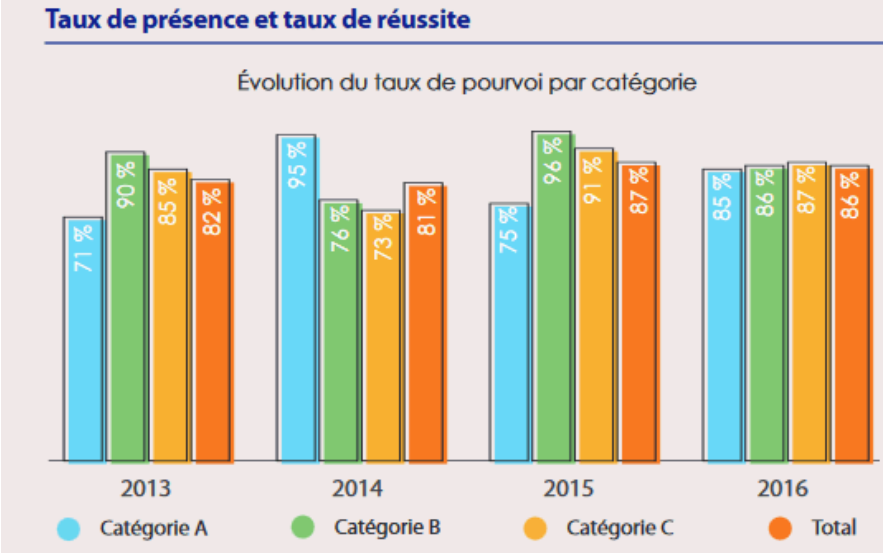
Cette baisse pourrait refléter la diminution des recrutements des collectivités. En effet, avec la baisse des dotations de l'État, il semblerait que les collectivités aient restreint leurs recrutements. Cette baisse est aussi un corolaire de la diminution de 0,3 % des effectifs de la FPT liée au contexte politique et économique des collectivités.

Évolution du nombre de postes ouverts et du nombre de lauréats

	Évolution 2011 - 2012	Évolution 2012 - 2013	Évolution 2013 - 2014	Évolution 2014 - 2015	Évolution 2015 - 2016
Postes ouverts	3,6 %	-3,5 %	8,5 %	-12,6 %	-14,3 %
Lauréats	-1,6 %	-0,1 %	-0,6 %	1,5 %	-12,4 %

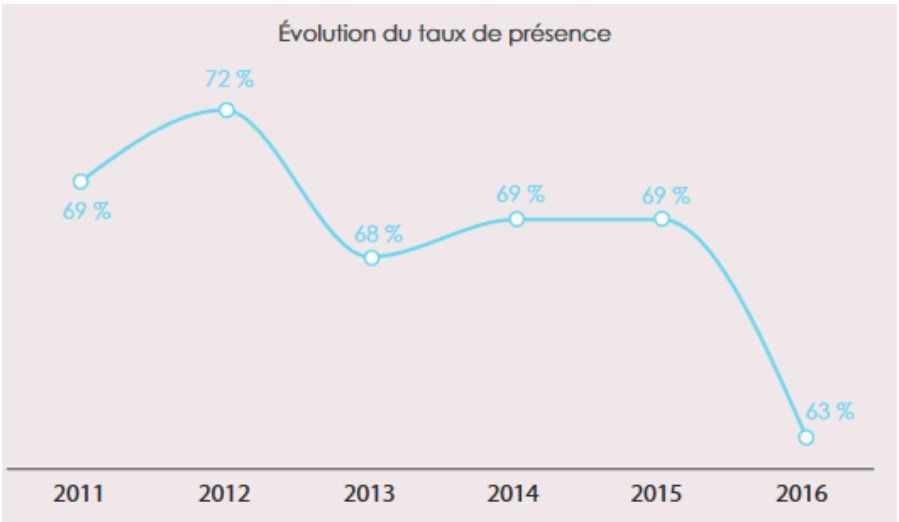


La diminution du nombre de postes ouverts entraîne une baisse des lauréats de 12,4 % entre 2015 et 2016.Il en découle un taux de pourvoi très stable, avec seulement une légère baisse de0,90 point entre 2015 et 2016.



Alors que le nombre de candidats inscrits est plutôt stable depuis 2012, s'élevant à 175 010 en 2016, le nombre de candidats présents à la première épreuve a diminué de 10 % entre 2015 et 2016. Le taux de présence s'élève ainsi à 63 % en 2016, soit une baisse de 5,5 points par rapport à 2015. Notons qu'il s'agit du taux de présence le plus faible depuis 2010

La différence entre le nombre de candidats inscrits et le nombre de présents à la première épreuve peut s'expliquer, entre autres, par une stratégie des candidats qui consiste à s'inscrire dans plusieurs centres d'examens et finalement passer le concours dans celui dont le ratio nombre de candidats inscrits sur nombre de postes ouverts est le plus favorable. Cette différence entre le nombre d'inscrits et le nombre de présents représente une perte économique pour les centres d'examens. Certains centres d'examens mettent donc en place des dispositifs pour réduire la perte financière. Par exemple, la mutualisation des concours dans un centre de gestion peut éviter que certains candidats s'inscrivent dans plusieurs centres d'examens.



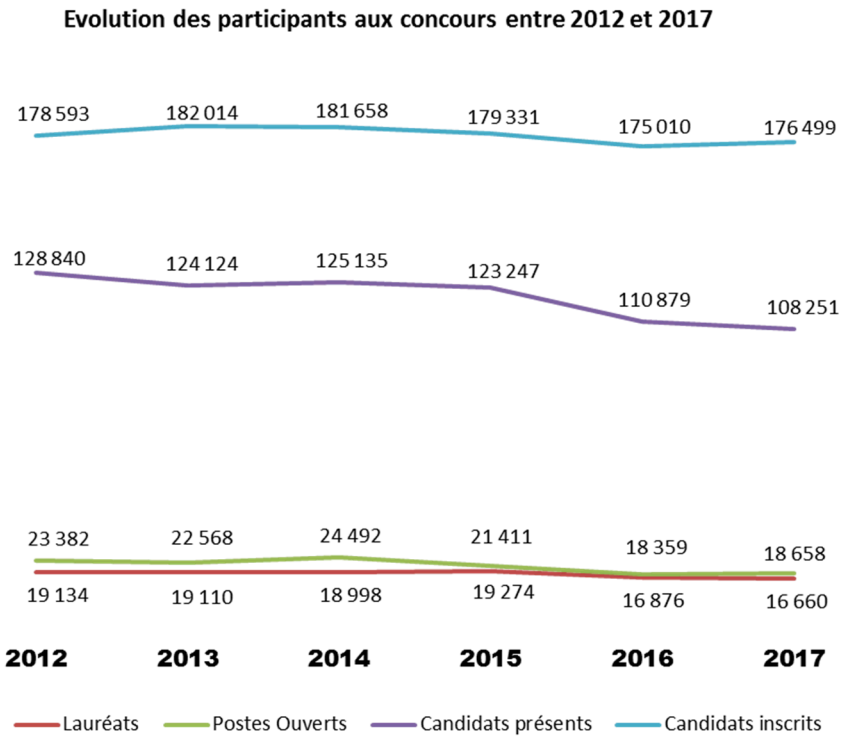
Variation du taux de réussite entre 2015 et 2016

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Taux de réussite 2015	25 %	13 %	17 %
Taux de réussite 2016	11,1 %	18,7 %	15,6 %
Variation entre 2015 et 2016	-55,6 %	43,6 %	-8,4 %

Enfin, comme le nombre de candidats présents diminue presque dans les mêmes proportions que le nombre de lauréats (*respectivement -10 % et -12,4 %*). De manière globale le taux de réussite est relativement peu impacté, et diminue ainsi de 2,6 %.

Données sur les concours de la FPT(chiffres 2017)

- Au cours de l'année 2017, les Centres de Gestion et le CNFPT ont organisé **35** types de concours, toutes catégories confondues (**11** en catégorie A, **8** en catégorie B et **16** en catégorie C).
- Le taux de pourvoi atteint 90 % en 2017, il augmente de 3% par rapport aux années précédentes. Ce taux varie en fonction des concours. Par exemple, le taux de pourvoi pour le concours de Bibliothécaire est de 55% alors que les taux de pourvoi pour les concours d'auxiliaire de puériculture et d'auxiliaire de soins est de 100%.



2) Propositions de la FNCDG sur les évolutions possibles des modes de recrutement par concours

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

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 :

- ***Elaborer un dispositif unifié à l'échelle nationale d'inscription aux concours, contribuant à la prévention de l'absentéisme aux épreuves d'admissibilité.***

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 nationaux1 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 oeuvre 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.

- ***Adapter les épreuves de concours aux fonctions réellement exercées par l'agent* :**

- Moderniser les concours administratifs avec l'introduction dans les concours 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.

- 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.

- Remettre à jour les spécialités des concours de la catégorie A afin de tenir compte des nouveaux emplois. Cette proposition est également portée par le CSFPT dans son rapport "comment revaloriser la catégorie A?" publié en décembre 2017.

- ***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.

- ***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 oeuvre 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 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.

- ***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.

↳ *La réforme du concours d'ATSEM*

Le décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours des ATSEM a institué un concours interne pour l'accès au cadre d'emplois des ATSEM de 1ère classe doté d'une unique épreuve orale d'admission. Or, les Centres de Gestion organisateurs du concours soulignent, session après session, les graves difficultés générées par cette réforme.

Le ratio nombre de candidats/nombre de postes, l'absence de phase d'admissibilité et la nature même de l'épreuve du concours interne ont pour conséquence, outre des contraintes et des frais d'organisation anormalement élevés, des seuils d'admission extrêmement hauts, incompréhensibles des candidats et de leurs employeurs. Ces seuils d'admission interrogent sur la pertinence de ce mode de sélection.

La FNCDG préconise:

-L'instauration pour le concours interne d'une épreuve de réponse à trente questions à choix multiple portant sur des situations concrètes habituellement rencontrées par les membres du cadre d'emplois dans l'exercice de leurs fonctions et sur le cadre institutionnel dans lequel ils exercent leurs missions.

L'épreuve de questionnaire à choix multiple du concours externe pourrait à cette occasion évoluer et voir le nombre de questions augmenter et leur champ s'élargir, avec un même intitulé réglementaire que celui demandé pour le concours interne.

Il paraît également envisageable que l'épreuve écrite d'admissibilité du concours interne soit identique à l'épreuve écrite d'admissibilité du troisième concours.

-L'évolution de la répartition des postes entre voies de concours. Les organisateurs soulignent que les besoins exprimés par les collectivités portent prioritairement sur des postes à pourvoir au concours interne et que la réponse à ces besoins contraint à une ouverture de postes au concours externe excédant les besoins.

Afin de donner la possibilité aux organisateurs de mieux adapter la répartition des postes entre voies de concours en fonction des besoins, il paraîtrait pertinent que le concours externe soit ouvert pour 30% au plus des postes à pourvoir, le concours interne pour 60% au moins, la proportion de postes ouverts au troisième concours demeurant inchangée.

II) Les cas des recrutements hors concours

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

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.

↳ *Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans la FPT*

L'année 2017 a confirmé la mobilisation des employeurs des trois fonctions publiques en matière d'agents en situation de handicap avec un taux d'emploi légal de 5,49% (contre 5,32% en 2016).

Les résultats de la fonction publique territoriale sont particulièrement à souligner avec un taux de 6,62% (6,39 % en 2016), la fonction publique hospitalière se situe à 5,55 % et la fonction publique de l'Etat à 4,52 %.

Le législateur a adopté des dispositions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes reconnues handicapées.

Les personnes reconnues handicapées peuvent intégrer la fonction publique territoriale par deux voies d'accès principales.

Le concours aménagé : les candidats handicapés peuvent bénéficier sur demande expresse et sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant, d'un aménagement d'épreuve de concours. L'aménagement peut porter sur :

- un temps de composition ou de préparation majoré
- l'assistance d'un secrétaire choisi par l'administration ou agréé
- la rédaction de sujets en braille, en police grande taille…

Le recrutement par la voie contractuelle directe : les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent être recrutées directement, par contrat, à condition que le handicap ait été jugé compatible avec l'emploi postulé, compte tenu des possibilités de compensation dudit handicap. Ce recrutement est possible pour les emplois de catégorie A, B ou C, avec la perspective d'être titularisé à l'échéance du contrat. Les candidats doivent remplir les conditions fixées en matière de diplôme ou de niveau d'études, ils peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle.

Ces deux modes d'accès apparaissent insuffisants. Il convient d'en privilégier d'autres comme le développement de l'apprentissage mais aussi d'accompagner les agents à leur prise de fonctions avec, par exemple, le développement de tutorats.

La Fédération soutient le développement de l'apprentissage notamment pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, la FNCDG, dans sa contribution adoptée à la Baule en juin, propose deux axes de réforme :

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

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

L'ouverture de l'apprentissage ou de contrats aidés aux personnes en situation de handicap répondrait à 4 objectifs :

- Leur offrir une voie de qualification en leur permettant de préparer un diplôme et un métier

- Répondre à l'obligation d'emploi pesant sur les collectivités et établissements

- Gérer l'évolution des compétences en « pré-recrutant » et en formant un agent dans des secteurs où les collectivités peinent à recruter ou dans des services où sont observés de nombreux départs à la retraite

- Individualiser le recrutement : la durée de formation correspond à la durée du contrat d'apprentissage ou de travail ce qui permet d'anticiper les aménagements de poste, de former l'agent, de consolider ses acquis professionnels.

Toutefois, il convient de mieux accompagner le financement de l'apprentissage. Outre la mise en œuvre de l'obligation de financement des formations pesant sur le CNFPT, il s'agirait d'élargir la compétence des conseils régionaux chargés de l'apprentissage au secteur public territorial pour qu'ils financent les nouvelles places en CFA dans le secteur public.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Adaptation des modes de recrutement par concours

21 mai 2019



ODJ

1. **Enjeux**

2. **Etat des lieux**

3. **Comment adapter les modes de recrutement par concours afin qu'ils restent attractifs ?**

Enjeux

- **Une concertation sur l'attractivité des concours et métiers de la fonction et l'adaptation des modes de recrutement par concours, qui vise à identifier les leviers permettant** :

- De maintenir l'attractivité et l'efficacité du recrutement par concours
- D'intégrer l'approche par les compétences dans les politiques de recrutement
- De renforcer la diversité des profils accueillis au sein de la fonction publique
- De répondre aux besoins des administrations

- **Suite au GT du 17 avril relatif à l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique, réflexions sur l'adaptation des modes de recrutement pas concours**

Lors du 1er GT, plusieurs OS ont indiqué, s'agissant des concours, que :

- les épreuves doivent être revues afin d'être moins académiques et que la question de la professionnalisation des concours ne doit pas aboutir à des recrutements trop «ciblés » ;
- les modalités de reprise d'ancienneté (services publics et services accomplis dans le secteur privé) à la suite de la réussite à un concours doivent être examinées
- Les dispositifs de lutte contre les discriminations doivent être poursuivis et amplifiés.

ODJ

1. Enjeux

2. **Etat des lieux**

3. Comment adapter les modes de recrutement par concours afin qu'ils restent attractifs ?

2. Etat des lieux

Données sur les recrutements par concours

Volume par catégorie, par voie, dans les 3 versants

Postes offerts / postes non pourvus si possible

Tendance s'agissant de ces recrutements (sur 5 ans? 10 ans?)

(demande d'éléments au BES fait le 18 avril)

2.Etat des lieux

L'apprentissage :

➢ Bilan de l'année civile 2017 pour les 3 versants :

profil des apprentis en 2017	FPE	FPT	FPH	secteur privé
part des femmes	56%	46%	59,50%	34%
âge moyen	21 ans	20 ans	22 ans	19,5 ans
part de mineurs	8%	21%	10%	37%
diplôme préparé le plus représenté	niveau III	niveau V	niveau III	niveau V

Pour l'année 2018-2019, on recense **8323 apprentis présents dans la fonction publique de l'Etat**.

Ministère	2018-2019
Europe et Affaires étrangères	*44*
Travail /solidarités et santé / sport	*350*
Agriculture et alimentation	*422*
Culture	*230*
Armées	*1387*
Transition écologique et solidaire	*381*
Education nationale, enseignement supérieur et recherche	*3841*
MEF / MACP	*359*
Intérieur	*1012*
Justice	*223*
Services du Premier ministre	*74*
TOTAL	**8 323**

2.Etat des lieux

Pour l'année 2018-2019, **apprentis présents dans la fonction publique territoriale**

Pour l'année 2018-2019, **apprentis présents dans la fonction publique hospitalière**

Rénovation des modes de recrutement par concours déjà effectuée :

1. La révision générale des contenus des concours à compter de 2008 :

Rappel : Le rapport Desforges préconisait de professionnaliser les épreuves et de les centrer sur les compétences et aptitudes attendues

- ✓ Réduction du nombre d'épreuves et d'options
- ✓ Réduction des épreuves académiques
- ✓ Adaptation des épreuves aux compétences recherchées
- ✓ Valorisation de l'expérience professionnelle (RAEP, épreuves pratiques et de mise en situation)
- ✓ Professionnalisation des jurys

Bilan :

- ✓ Prés de 400 voies de recrutement modifiées
- ✓ Réduction nombre d'épreuves; simplification des programmes, etc.
- ✓ Introduction de la RAEP
- ✓ Professionnalisation des jurys de concours

2. Le développement des concours communs :

- ✓ Viviers communs : épreuves et sujets communs
- ✓ Catégories B et C de la filière administrative : reprise en 2011 avec portage par le SIEC, développement à d'autres ministères à partir de 2012
- ✓ En 2018 : 1290 postes SA (91 % des postes de SA offerts) et 1347 postes AA (69% des postes offerts)
- ✓ Rationalisation des coûts et de la communication

- Employeurs concernés :

MEN/MESRI ; MAA ; MS ; MEF ; MJ ; MinArm ; MI ; MC ; CE ; CNDA ; CDC ; INSEE

Bilan positif de la mutualisation et volonté d'améliorer l'efficacité de ces concours communs en faisant notamment coïncider l'expression des vœux des candidats avec la connaissance de la localisation géographique des postes

3. Généralisation du recrutement sans concours en catégorie C.

Constats établis par les employeurs des trois versants dans le cadre de travaux inter-services

- ✓ Manque de viviers d'agents dans certains bassins d'emplois régionaux, voire certaines communes (Nice, Marseille) ;
- ✓ Certains concours n'attirent plus les candidats externes dans les 3 versants ;
- ✓ Difficulté de recrutement dans les filières techniques (cat B principalement);
- ✓ Lors des affectations, perte de candidats du fait de la localisation géographique des emplois, qui ne correspond pas à leurs attentes ;
- ✓ Problème de fidélisation du fait de territoires peu attractifs ;
- ✓ Difficultés pour les employeurs publics d'anticiper leurs besoins de recrutement par concours ;
- ✓ Difficultés de composition des jurys de concours.

ODJ

1. Enjeux

2. Etat des lieux

3. **Comment adapter les modes de recrutement par concours afin qu'ils restent attractifs?**

1. Réflexions sur l'évolution des modes de recrutement par concours

1.1 Poursuivre la déconcentration des concours ?

- Lorsque les besoins de recrutement au niveau local sont stables et peuvent s'appuyer sur des structures en capacité de prendre en charge l'organisation.
- De nombreux concours déconcentrés : la quasi-totalité en C, les plus gros effectifs en B
- Poursuivre la déconcentration en cat. B et A?

1.2. Développer le concours national à affectation locale (CNAL) ?

- Le CNAL permet de mettre en place simultanément deux concours distincts : un concours national et un CNAL, qui concerne des circonscriptions ciblées.
- Autorisé par l'article 19 de la loi n° 84-16.
- Cette modalité doit être prévue par les décrets statutaires (difficultés de recrutement)
- Les candidats s'inscrivent à l'un ou l'autre des concours mais pas aux deux
- Déjà mis en place pour des recrutements :
  - Pour des zones identifiées au niveau statutaire : IDF (gardien de la paix), OM (Educateurs PJJ, Conseillers pénitentiaires d'insertion ou de probation, Surveillants administration pénitentiaire, Techniciens administration pénitentiaire, Adjoints techniques administration pénitentiaire, Professeurs des écoles)
  - Faculté ouverte par le décret statutaire mais dont le zonage est fixé par les arrêtés d'ouverture : Contrôleurs des services techniques

1.3. Simplifier les épreuves des concours ?

1.3.1 – Réduire le nombre d'épreuves et faire évoluer leur contenu?

- réduction du nombre d'épreuve dans l'objectif d'éviter doublon avec les épreuves déjà passées pour l'obtention de diplômes, et ce, pour les 3 voies de concours
- pas d'épreuve qui vérifient deux fois les mêmes compétences

-> nécessité de modifier au cas par cas des arrêtés « modalités ».

1.3.2 – Mutualiser des épreuves de concours ?

- épreuve d'aptitude générale valable une certaine durée et qui permettrait d'accéder aux épreuves spécifiques d'un corps ou cadre d'emploi
- pour des épreuves de concours proches ou identiques par filière, par ministère ?
- Concours partiellement communs?

1.3.4. Réduire la durée des épreuves ?

1.4. Poursuivre la professionnalisation des épreuves des concours?

Orienter les épreuves écrites ou orales vers des cas pratiques et/ou des mises en situation, soit au moment de l'admissibilité soit lors de l'admission, ou des deux phases.

1.5. Poursuivre le développement de la 3ème voie ?

- Insertion dans l'ensemble des décrets statutaires des 3 versants et pour toutes les catégories ?
  - 27 corps ouverts dans la FPE
  - FPT?
  - FPH?

- Réflexion sur les règles relatives au reclassement : reprise d'ancienneté
- Réduction de la durée d'expérience professionnelle exigée pour se présenter aux concours?

1.6. Développer les concours sur « titres et épreuves » et par spécialité ?

✓ Précisions sur le concours sur titres :

- Exigence d'une qualification particulière: diplôme précis, titre professionnel, diplôme requis pour l'accès à une profession réglementée
- En pratique :

  - Le dossier du candidat est examiné (admissibilité) et il subit un oral d'admission après sélection

  - Une épreuve complémentaire peut être ajoutée au stade de l'admissibilité ou de l'admission, pour vérifier certaines aptitudes requises

✓ Prérequis : anticipation des besoins par les employeurs publics

✓ Pour éviter des écueils liés à une seule phase d'admission sur dossier, mettre en place des concours sur titres et épreuve(s).

1.7. Favoriser un recrutement fondé sur l'expérience professionnelle sans distinction des viviers?

Création d'une voie de recrutement par concours sur la base d'un niveau de diplôme et d'une voie de recrutement fondée sur l'expérience professionnelle?

1.8. Comment favoriser le recrutement pérenne des apprentis?

- ✓ Rappel : la 3eme voie est ouverte aux apprentis
- ✓ Certains employeurs publics les préparent aux concours
- ✓ Généraliser le recrutement sans concours en cat C ?
- ✓ Autre?

1.9. Valoriser l'exercice des fonctions de membre de jury de concours ?

- ✓ Créer un statut de membre de jury : contenu, contraintes?
- ✓ Mettre en place de décharges de service lorsque les agents sont membres de jury.
- ✓ Professionnaliser les présidents et membres de jury :
  - Formation des membres de jurys à l'exercice de leurs fonctions
  - Formation à la lutte contre les discriminations et à la diversité
  - Modulation de l'alternance de la présidence des jurys revue afin de favoriser la professionnalisation des présidentes et présidents et de leurs jurys.
  - Rappel : application du principe d'équilibre des jurys
- ✓ Valoriser ces missions lors de l'évaluation professionnelle : « activité transverse positive »?

2. En amont des concours, favoriser la préparation aux concours de la fonction publique

2.1. Favoriser la mise en place de nouvelles CPI ?

- Dans les 3 versants de la fonction publique
- Ouverture prévue d'une 2ème CPI de l'ENA à Strasbourg

2.2. Renforcer le partenariat avec les IPAG/CPAG et l'Université ?

- Préparation aux concours généralistes de la fonction publique
- Réflexion en cours sur le renforcement de la démocratisation de l'accès à la fonction publique et notamment le rôle des Observatoires de l'insertion professionnelle des universités

3. Adapter la formation initiale et développer l'accompagnement dans l'entrée en fonction

3.1. Adapter la formation initiale pour rendre les concours plus attractifs?

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat prévoit dans son action n° 9 de mettre en œuvre une nouvelle articulation entre formation initiale et formation continue en renforçant l'évaluation des compétences et en individualisant les parcours de formation.

✓ **Une formation initiale qui met l'approche par les compétences au cœur des processus de formation**

De nombreuses écoles se sont engagées dans cette approche (ENFiP ; ENSP; ENSOSP, IRA…). L'enjeu est dès lors moins de classer les élèves pour déterminer le poste sur lequel ils seront affectés que de leur transmettre un socle commun de connaissances et de compétences qui leur permettent d'appréhender de manière dynamique leur parcours professionnel.

✓ Individualiser la formation initiale

L'approche par les compétences peut difficilement se déployer sans individualiser les parcours de formation, en prenant en compte la diversité des profils des élèves qui intègrent une école de service public. Individualiser les parcours de formation ne signifie pas pour autant un parcours à la carte, l'enjeu étant de garantir à chacun le socle commun de connaissances et de compétences évoqué ci-dessus.

✓ Mieux articuler formation initiale et formation continue

Une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue suppose que les écoles de service public soient davantage à même d'accompagner la prise de poste (exemple des IRA) et que la formation continue soit appréhendée comme un prolongement de la formation initiale.

Ces orientations impliquent des durées de formation initiale plus courtes et une évolution de l'offre de formation continue qui doit être davantage être conçue dans une logique de parcours.

3.2 Mieux accompagner l'entrée en fonction :

- Généraliser la mise en place d'un parcours du nouvel arrivant ?
  - Connaissance du nouvel environnement général et plus spécifique de travail
  - Précision sur le service RH dont il relève
  - Information sur les dispositifs dont il peut bénéficier …

- Mettre en place un entretien 3 mois après l'entrée en fonction?

CONVENTION DE PARTENARIAT
« HoRHizons 2019»

Entre

L'Assemblée des départements de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 6 Rue Duguay Trouin, 75006 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Dominique BUSSEREAU, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « ADF »,

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 41 quai d'Orsay, 75007 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur François BAROIN, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « AMF »,

Le Centre national de la fonction publique territoriale, dont le siège social est situé 80 rue de Reuilly, CS 41232, 75578 PARIS Cedex 12
Représenté aux fins de la présente convention par Monsieur François DELUGA, en sa qualité de Président,
Ci-après désigné « CNFPT »,

La Fédération nationale des centres de Gestion, dont le siège social est situé 80 rue de Reuilly, 75012 PARIS
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Michel HIRIART, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « FNCDG »,

Régions de France, association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé 282, boulevard Saint Germain, 75007 Paris
Représentée aux fins de la présente convention par Monsieur Hervé MORIN, en sa qualité de Président,
Ci-après désignée « Régions de France »,

Ci-après conjointement désignés « **les Parties** »

Il est exposé ce qui suit :

PREAMBULE

L'ADF est une association pluraliste à but non lucratif, créée en 1946, qui réunit les Présidents des 102 départements (96 départements métropolitains et 6 ultra-marins). Sa mission est d'établir une concertation permanente entre tous les Conseils départementaux sur toutes les questions intéressant l'administration départementale et la mise en œuvre des compétences transférées aux départements par les lois de décentralisation ; de représenter l'ensemble des départements auprès des pouvoirs publics nationaux et européens ; de faire connaître et veiller à la prise en compte par le gouvernement de la position officielle des présidents des Conseils départementaux sur tous les projets législatifs et réglementaires concernant les missions, compétences et activités des départements ; d'entretenir des relations étroites avec les assemblées parlementaires, afin que les positions des départements soient pleinement prises en compte dans les débats et travaux législatifs ; enfin de tisser des liens avec toutes les autres institutions et organisations de la vie économique et sociale et développer avec elles tout partenariat pouvant servir l'efficacité de l'action publique à l'échelon départemental.

L'AMF, association créée en 1907 reconnue d'utilité publique dès 1933, est aux côtés des maires pour défendre les libertés locales et la décentralisation, apporter une aide aux élus dans la gestion quotidienne et porter leur voix sur les dossiers nationaux et internationaux. L'association est administrée par un Bureau, politiquement paritaire, composé de 36 membres, élu par l'assemblée générale pour trois ans. Elle veille sans relâche à ce que la décentralisation garantisse aux communes une réelle autonomie de gestion des affaires locales et s'implique avec force pour que les maires disposent de moyens juridiques et financiers suffisants pour assurer leurs missions. Près de 35 000 adhérents (maires et présidents d'EPCI) lui confèrent sa légitimité.
L'AMF assure deux grandes missions au service de ses adhérents :

- être une force de proposition et de représentation ;
- assurer une fonction de conseil, d'information permanente et d'aide à la décision.

Un réseau de 101 associations départementales de maires contribue à l'exercice des missions de l'AMF.

Le CNFPT est un établissement public administratif au service des collectivités territoriales et de leurs agents (1 876 000 emplois répartis sur 233 métiers). Il est constitué d'un siège national, de vingt-neuf délégations, de quatre instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et d'un institut national des études territoriales (INET). Il exerce notamment des missions d'observation des emplois et des compétences.

La FNCDG est une association de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres, présidents de centres de gestion. Elle se compose des présidents en exercice, représentant les centres de gestion (CDG) adhérant à la fédération. La FNCDG représente les 96 CDG auprès des pouvoirs publics, coordonne les missions des centres de gestion au niveau national, incite à la coopération régionale et interrégionale des CDG, concourt à la centralisation des informations intéressant les agents et les candidats à l'emploi public, valorise l'action des CDG et contribue à la promotion et à l'évolution de la fonction publique territoriale.

Régions de France est une association pluraliste qui regroupe l'ensemble des régions métropolitaines et d'outre-mer ainsi que des collectivités à statut particulier. Elle organise la concertation au sein de ses membres, assure leur représentation auprès des pouvoirs publics nationaux et européens, promeut et défend le fait régional dans une optique constante de renforcement de la décentralisation et notamment de l'échelon régional. Elle apporte une expertise technique au service des exécutifs régionaux et de leurs collaborateurs.

Dans un contexte de réduction drastique des dépenses publiques, de réorganisation territoriale et de questionnement régulier des pratiques des employeurs publics locaux, ces derniers ont besoin de disposer d'outils au service d'une information objective et fiable concernant leur politique de gestion des ressources humaines.

Quelles que soient les contraintes que les collectivités locales rencontrent, ces dernières ont la volonté d'apporter en permanence des innovations à cette gestion afin d'élargir toujours plus une offre de services publics de qualité.

Ainsi, les employeurs publics locaux ont souhaité créer un « Baromètre des ressources humaines » comprenant une trentaine d'indicateurs afin de disposer de données chiffrées sur les évolutions de leur gestion des ressources humaines mais aussi proposer des pistes de réflexion.

A la suite d'une première édition (« HoRHizons ») diffusée en fin d'année 2015, puis de trois autres éditions diffusées en fin d'années 2016, 2017 et 2018, les parties ont souhaité poursuivre leur collaboration et conclure la présente convention de partenariat afin de déterminer les rôles et missions de chacun des partenaires dans l'élaboration, la construction et la diffusion d'« HoRHizons 2019 », baromètre des employeurs publics locaux.

Ce baromètre a vocation à être réalisé et publié une fois par an, en fin d'année, au moment du Congrès des maires et des présidents d'intercommunalité de France ou de tout autre événement défini en commun par les parties.

Ainsi « HoRHizons 2019 » sera dévoilé lors d'une conférence de presse commune, qui se déroulera dans les locaux de l'AMF la première quinzaine d'octobre. Chaque partie bénéficiera d'un temps de parole lors de cette conférence de presse.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

Les parties s'engagent, selon les modalités et conditions prévues ci-après, à collaborer ensemble à la réalisation et à la diffusion du baromètre (« HoRHizons 2019 »).

Dans ce cadre, elles conviennent d'assurer, chacune pour partie, les tâches nécessaires à la conception, la réalisation et la diffusion du baromètre et s'engagent à se réunir, à intervalle régulier pendant toute la durée des travaux de conception et de réalisation, aux fins d'examiner ensemble l'état d'avancement de la conception du baromètre et décider ensemble de tous ajustements ou réorientations nécessaires.

ARTICLE 2 : MODALITES DE MISE EN OEUVRE

A l'origine du projet, l'AMF coordonne la publication d'« HoRHizons 2019 ».

Les différentes étapes de la réalisation du document sont :

- l'élaboration des questions,
- le choix du prestataire pour l'enquête,
- la détermination du calendrier,
- la rencontre du prestataire,
- la rédaction des courriers éventuels,
- l'analyse des résultats,
- la rédaction du document final,
- le choix du prestataire pour la conception et le maquettage, la diffusion du document, la valorisation de l'enquête et l'action de communication et de diffusion presse.

La réalisation de ces différentes étapes est placée sous la responsabilité des membres du groupe de travail technique auquel participe chacun des partenaires cosignataires.

La validation des différentes étapes de réalisation du document est opérée au sein de la commission RH et FPT de l'AMF, à laquelle participera chacun des partenaires du projet, indépendamment des étapes de validation préalables nécessaires pour chacun des partenaires au sein de son organisation.

Compte-tenu de l'objectif précité du partenariat, la validation de chaque étape par la commission RH et FPT de l'AMF est réalisée à l'unanimité des partenaires du projet. En cas de difficulté grave ou persistante pour l'application ou l'interprétation des présentes, constatée comme telle par l'une des parties, les parties décident de s'en remettre à la décision de l'AMF, coordinatrice du projet.

ARTICLE 3 : CONTRIBUTIONS DE CHACUNE DES PARTIES

Le pilotage du groupe de travail technique est assuré par l'AMF.

Chacun des partenaires s'engage à participer activement au groupe de travail technique chargé de :

- déterminer le calendrier du projet,
- élaborer les questions de la cinquième édition d'« HoRHizons » sachant que de nombreuses questions ont vocation à être maintenues, afin que puissent être dégagées des tendances à long terme dans les politiques RH des employeurs publics locaux. Il sera veillé à ce que chaque partenaire soit consulté quant au contenu de l'enquête et les parties auront un droit de regard quant aux demandes effectuées au sondeur,
- définir les modalités et l'échantillon de l'enquête,
- rencontrer le prestataire retenu pour l'enquête,
- rédiger les courriers éventuels d'information des employeurs publics locaux,
- analyser les résultats de l'enquête,
- collecter les différents éléments chiffrés et analytiques contenus dans « HoRHizons 2019 »,
- choisir la maquette et le prestataire pour la conception du document final,
- rédiger le document final,
- définir les modalités de diffusion et de valorisation du document,
- valider le document final.

ARTICLE 4 : MODALITES FINANCIERES

Le CNFPT prend directement en charge l'enquête réalisée par un sondeur auprès de l'échantillon d'employeurs publics locaux choisi, et participe à hauteur de 54 000 €.

L'AMF assure sa part de financement en versant au CNFPT une contrepartie financière de 20 000 € TTC. Elle effectue le paiement sous forme de virement sur le compte bancaire dont les références sont les suivantes :

Nom et adresse : Centre national de la fonction publique territoriale
80 rue de Reuilly
CS 14232
75578 PARIS CEDEX 12

Titulaire du compte : Agence comptable du CNFPT
80 rue de Reuilly
CS 14232
75578 PARIS CEDEX 12

Domiciliation du compte : Recette Générale des Finances de Paris Siège
Code Banque : 10071 -Code Guichet 75000
N° de compte : 00001005162 Clé RIB : 17
N° SIRET : 180 014 045 02245
Code APE : 804C

La FNCDG et l'ADF participent respectivement à hauteur de 12 000 € TTC et 7 500 € TTC pour la conception, le maquettage, l'impression et la diffusion dématérialisée d'« HoRHizons 2019 ».

Afin d'assurer une identité visuelle, « HoRHizons 2019 » sera édité avec la même charte graphique que celles de 2015, 2016,2017 et 2018, en y apportant les modifications jugées utiles par les parties.
Les partenaires préciseront au cours d'année le nombre d'exemplaires dont ils souhaitent disposer (dans la limite du budget global).
La diffusion dématérialisée proposée en 2017et 2018 est reconduite pour « HoRHizons 2019 » (1000 clés USB).

ARTICLE 5 : MODALITES DE SUIVI DE LA CONVENTION

Les personnes chargées du suivi de l'application de la convention sont :

- pour l'ADF : le secrétaire général, directeur général adjoint
- pour l'AMF : le directeur général adjoint
- pour le CNFPT : le directeur de l'observatoire
- pour la FNCDG : le directeur
- pour Régions de France : le directeur de l'observatoire et/ou le conseiller fonction publique

ARTICLE 6 : COMMUNICATION

Les parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication sur le baromètre « HoRHizons 2019 ».

De plus, elles s'engagent à définir conjointement, pour les actions le nécessitant, les modalités de communication et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune d'elles, dans des formats similaires. Dans la mesure du possible, les chartes graphiques des parties seront combinées.

ARTICLE 7 : PROPRIETE INTELLECTUELLE

Les parties conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'elles mettent à disposition dans le cadre de l'élaboration du baromètre « HoRHizons 2019 » (le CNFPT est propriétaire des résultats de l'enquête du sondeur, la FNCDG est propriétaire des données du baromètre de l'emploi territorial mises à disposition, …). Elles sont libres de l'utilisation de leurs données.

À cet effet, les parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.

ARTICLE 8 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention de partenariat est établie pour une durée de 1 an (année civile, année 2019). Chaque partie peut mettre fin à cette convention sans donner plus d'explication et à sa convenance, par courrier recommandé avec accusé de réception sous réserve d'un préavis de 1 mois. Elle pourra demander le retrait du logo et de la mention de sa participation à « HoRHizons 2019 ».

Fait à Paris, en 5 exemplaires
Le

Dominique BUSSEREAU	François BAROIN	François DELUGA
Président de l'ADF	Président de l'AMF	Président du CNFPT

Michel HIRIART	Hervé MORIN
Président de la FNCDG	Président de Régions de France

Baromètre HoRHizons 2019

Projet de questionnaire

Etude n°1900379

MODE DE RECUEIL	Téléphone
TAILLE DE L'ÉCHANTILLON	800 responsables (DGS, DRH, Maires…) dans les communes, les EPCI, les départements et les régions
QUOTAS	Type de collectivité, taille des communes et stratification par région

Calendrier :

- Validation définitive du questionnaire : **le 15 mai**
- Envoi du courrier par les associations d'élus : semaine du 20 mai
- Terrain d'enquête : du **3 au 28 juin** (4 semaines)

RENSEIGNEMENTS SIGNALETIQUES

Statut de la collectivité territoriale (information fichier)
1. Conseil Régional
2. Conseil Départemental
3. Commune ou commune nouvelle
4. Communauté de communes
5. Métropole
6. Communauté urbaine
7. Communauté d'agglomération

RS1. Quel poste ou fonction occupez-vous au sein de votre collectivité ?
1. Maire ou Président (intercommunalité, département, région)
2. adjoint au maire ou Vice-Président
3. DGS ou DGA
4. DRH

RS3. Quel est le nombre d'agents employés de manière permanente dans votre collectivité ?
Notez en clair

A. La gestion de la masse salariale

A TOUS
Q3. Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou structure ?

1. Stagnation
2. Augmentation
3. Réduction
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : si Q3= 2 OU 3
Q4. Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences… ? *(Plusieurs réponses possibles)*

1. De nouvelles mesures statutaires
3. De transferts de compétences
4. De modifications dans la gestion des services publics (ré-internalisation d'un service, DSP - *Délégation de Service Public*...)
5. De la mise en place du RIFSEEP
6. De la mise en place du contrat de confiance
98. Autres (précisez)
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q54. Dans le cadre de la maîtrise de la masse salariale, quels leviers activez-vous ?
(Plusieurs réponses possibles)

1. Le non remplacement des départs en retraite
2. La baisse du régime indemnitaire
3. La limitation du nombre d'avancements ou de promotions internes

4. La limitation des remplacements sur poste permanent
5. Le non renouvellement des contrats
6. La prévention de l'absentéisme
7. L'adaptation des périmètres / la réorganisation de service
8. L'optimisation des temps de travail
98. Autres (précisez)
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

B. Le nouveau régime indemnitaire et la question de la manière de servir

A TOUS
Q5. Avez-vous mis en place le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : Q5=1
Q55. La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) se traduit-elle par… ?
(Une seule réponse possible)

1. une hausse globale du régime indemnitaire des agents
2. une baisse globale du régime indemnitaire des agents
3. Par le maintien global du régime indemnitaire des agents
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

Nouvelle question 2019
FILTRE : Q56=1
Q72. Quels critères avez-vous retenu pour la définition du CIA (complément indemnitaire annuel) ?
(Plusieurs réponses possibles)

1. L'atteinte des objectifs fixés à l'occasion de l'entretien professionnel
2. La manière de servir
3. Le présentéisme
2. Autres (précisez)
99. Ne sait pas *(non suggéré)*
Pas de mise en œuvre du CIA

C. Les perspectives de remplacement et de recrutement

A TOUS
Q13. Envisagez-vous de recruter prochainement ?

1. Oui certainement
2. Oui probablement
3. Non probablement pas
4. Non certainement pas
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : Q13=1 OU 2

Question modifiée
Q14. Quel type d'agents comptez-vous recruter en priorité ?
(Une seule réponse possible)

1. Des titulaires
2. Des non titulaires / contractuels
3. Des apprentis
4. Des parcours emplois compétences
5. Des contrats de préparation aux concours de catégorie A et B
98. Autres (précisez)
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : Q13=1 OU 2
Q16. Ces recrutements seront-ils consécutifs à…?

1. Un ou des remplacements dans le cadre d'un ou plusieurs départs
2. Une ou plusieurs créations de poste(s)
3. Les deux
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : SI Q16= 2 OU 3
Q17. Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette / ces création(s) de poste va-t-elle / vont-elles porter ? *(Plusieurs réponses possibles)*

1. Fonctions support (direction, affaires juridiques, ressources humaines, finances, informatique, communication…)
2. Aménagement et développement (politique de la ville, urbanisme, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et international…)
3. Services techniques
4. Sécurité
5. Enfance, éducation, jeunesse
6. Social
7. Sport
8. Culture
9. Santé
10.Développement durable
98. Autres (précisez)
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q18. A l'avenir, pensez-vous remplacer… ?
(une seule réponse possible)

1. Tous les départs
2. Deux départs sur trois
2. Un départ sur deux
3. Un départ sur trois
5. Aucun départ
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : SI Q18 = 2 OU 3 OU 4 OU 5
Q42. Pour quelles raisons ne pensez-vous pas remplacer tous les départs au sein de votre collectivité ou structure ? Est-ce parce que …
En premier ? Et en ensuite ?
(Plusieurs réponses possibles avec hiérarchie)

1. …vous supprimez des missions
2. …vous réorganisez des services
3. ...vous déléguez la gestion à d'autres acteurs
4. …vous transférez la compétence à d'autres acteurs
5. …vous avez dématérialisé certaines procédures
98. Autres (précisez)
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q21. Avez-vous passé une convention d'assurance chômage avec Pôle emploi pour l'indemnisation des agents contractuels ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : Q21=2
Q58. Envisagez-vous de le faire ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

D. La politique de formation

A TOUS
Q59. Par rapport à l'année dernière, vos dépenses consacrées à la formation (hors salaires et frais de déplacement) sont-elles… ?
(Une seule réponse possible)

1. en hausse
2. en baisse
3. au même niveau
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

Nouvelle question 2019
A TOUS
Q73. Pour mettre en œuvre votre politique de formation, avez-vous adopté un règlement formation ?
(Une seule réponse possible)

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas

Nouvelle question 2019
FILTRE : Q73=1
Q74. Le règlement formation intègre-t-il…
(Une seule réponse possible par item)

- le CPF (compte personnel de formation) ?
- l'autorisation de se former à distance sur le lieu de travail ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

E. La santé et la sécurité au travail / la protection sociale

A TOUS
Q46. Constatez-vous une augmentation des situations d'inaptitude dans votre collectivité ou structure ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q47B. Avez-vous mis en place des dispositifs d'accompagnement des reclassements professionnels ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q48. Constatez-vous une augmentation des demandes de retraite pour invalidité ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q28. Avez-vous mis en place une protection sociale complémentaire ?
(Une seule réponse possible)

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : si Q28=1 OU 2
Q30. Cette protection sociale complémentaire porte sur…?
(Une seule réponse possible)

1. La prévoyance
2. La complémentaire santé
3. La prévoyance et la complémentaire santé
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

F. Les questions d'actualité

Nouvelle question 2019
A TOUS
Q75. En matière de protection des données, qu'avez-vous fait ou mis en place dans votre collectivité ?
(Plusieurs réponses possibles)

1. Vous avez nommé un délégué à la protection des données
2. Vous avez réalisé un audit relatif à la protection des données
3. Vous avez eu recours aux services de consultants spécialisés
4. Vous avez réalisez un registre de traitement des données
5. Vous avez mis en place d'autres procédures spécifiques (précisez)
6. Aucune action
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

Question modifiée
FILTRE : SI Q75=1
Q64. Votre délégué à la protection des données (DPD) est-il… ?

1. Un agent interne à la collectivité
2. Un agent externe à la collectivité (syndicat mixte, EPCI, autre collectivité)
3. Un service assuré par le centre de gestion
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q65. Avez-vous un référent déontologue ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : SI Q65=1
Q66. Votre référent déontologue est-il… ?

1. Un agent interne à la collectivité
2. Un agent externe à la collectivité

3. Un service assuré par le centre de gestion
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : SI Q65=1
Q67. Quelles sont les thématiques traitées en priorité par votre référent déontologue ?
(Plusieurs réponses possibles)

1. Cumul d'activité
2. Conflit d'intérêt
3. Probité
4. Neutralité
98. Autres (précisez)
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

Question modifiée
A TOUS
Q32. Quelles actions avez-vous mises en place pour favoriser l'égalité femme/homme ?
(Plusieurs réponses possibles)

1. Respect de la parité dans les instances de direction
2. Féminisation des fiches de poste
3. Adaptation / aménagement des horaires de réunion
4. Actions sur la rémunération
5. Mise en place de procédures de signalement des violences sexistes
6. Autres (précisez)
7. Aucune action
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q68. Avez-vous engagé depuis 2014 une politique d'aménagement ou de réorganisation des modalités de travail ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

Nouvelle question 2019
FILTRE : SI Q68=1
Q76. Selon quelle(s) modalité(s) ?
(Plusieurs réponses possibles)

1. Annualisation du temps de travail
2. Mise en place de cycles de travail
3. Aménagement du temps partiel
4. Mise en place d'horaires variables
5. Mise en place d'une gestion automatisée des présences sur le lieu de travail
6. Prise en compte de sujétions particulières
7. Autres (précisez)
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

A TOUS
Q69. Avez-vous formalisé un accord pour permettre aux agents de faire du télétravail ?

1. Oui
2. Non
3. Vous êtes actuellement en phase d'expérimentation
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

Question modifiée
A TOUS
Q71. Sur quel(s) thème(s) avez-vous engagé des négociations syndicales depuis le 1er janvier 2019 ?
(Plusieurs réponses possibles)

1. Accompagnement des réorganisations
2. Prévention des risques
3. Mise en place du télétravail (travail à distance)
4. Mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP…)
5. Temps de travail
6. Formation
7. Mise en œuvre d'un protocole d'accord à l'issue des élections professionnelles
8. L'égalité femmes / hommes
9. L'action sociale
10. La protection sociale complémentaire
11. (non suggéré) Vous n'avez pas engagé de négociations syndicales
98. Autres (précisez …)
99. Ne sait pas (non suggéré)

G. question annexe

A TOUS
Q39. Auriez-vous souhaité voir abordés d'autres thèmes RH dans ce questionnaire ?

1. Oui
2. Non
99. Ne sait pas *(non suggéré)*

FILTRE : SI Q39=1
Q40. Lesquels ? *(Question ouverte – réponses spontanées)*

Paris, le 17 mai 2019

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Colloque ADF/FNCDG

« Les enjeux de la renaissance du dialogue social dans la FPT »

L'Assemblée des Départements de France et la Fédération nationale des Centres de gestion ont organisé mercredi 15 mai 2019 une matinée consacrée à la renaissance du dialogue social dans la Fonction publique territoriale.

En ouverture, le Président Michel HIRIART a rappelé le contexte évolutif du dialogue social du fait, notamment, d'un cadre législatif et réglementaire modifié depuis 2010 et d'une réforme de la scène publique locale qui a nécessité des débats intenses sur les conditions de travail au sein des collectivités, sur la prévention des risques, les élections professionnelles avec la mise en place des CCP, le nouveau régime indemnitaire ou encore le développement de la formation.
Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a réalisé un tour d'horizon du dialogue social à l'heure où débute le dernier mandat des instances telles que nous les connaissons depuis de nombreuses années et s'est projeté sur les enjeux de leur restructuration.

Pour l'Aveyron ou la Meurthe-et-Moselle, le dialogue doit irriguer l'action des collectivités locales et incarner la qualité de vie au travail. Pour le centre de gestion de l'Ille-et-Vilaine, le rôle de « tiers de confiance » des Centres de gestion permet de veiller à l'équité du dialogue social local.

La Fédération interco CFDT a souligné la nécessité de valoriser la parole syndicale sans exclure l'exigence de participation des agents. Pour la Fédération Autonome de la Fonction publique, le dialogue social territorial doit répondre à une exigence de transparence et de cohérence.

François Sauvadet, Président de la Côte d'Or et ancien ministre de la fonction publique, présente sa vision de l'évolution du dialogue social qui doit s'inscrire notamment dans le cadre de la modernisation des métiers.

Les expériences de la Ville Suresnes, du Département de la Mayenne et ou du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne ont montré que la reconnaissance des forces syndicales pouvaient être un levier de performance du service public.

En conclusion, le Président Dominique Bussereau a souligné les perspectives d'évolution ouvertes pour les collectivités locales en matière de différenciation. Il pense que « le projet de loi ne mérite ni un excès d'honneur, ni un excès d'indignation ».

Il a par ailleurs rappelé qu'une démocratie forte a besoin de syndicats forts et qu'il importe de valoriser davantage l'engagement des élus par une reconnaissance de leurs expériences acquises tout au long de leurs mandats.

CONTACT : Sophie LE MOUEL – Directrice de la Communication
sophie.lemouel@departements.fr 01 45 49 60 31 - 06 89 82 77 22

ASSEMBLÉE DES DÉPARTEMENTS DE FRANCE

POUR UNE RENAISSANCE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

SOMMAIRE

LES ENJEUX DE LA RENCONTRE 5

PROGRAMME 7

CONTEXTE : L'ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL DEPUIS 2010 8

PRÉSENTATION DU BILAN DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2018 22

TABLE-RONDE N°1 : LES CONDITIONS DE RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL A L'HEURE DE LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE 30

TABLE-RONDE N°2 : DES ACTIONS INNOVANTES ET DYNAMIQUES POUR FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL 40

BIOGRAPHIE DES INTERVENANTS 47

LES ENJEUX DE LA RENCONTRE

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 est examiné le projet de loi de transformation de la Fonction publique.

Dans ce contexte, nous nous interrogerons 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)

★ Comment évoluera le dialogue social avec la mise en place des nouvelles instances prévues par la réforme de transformation de la Fonction Publique ?

★ Peut-on attendre de l'engagement des collectivités locales un effet durable sur l'amélioration de la qualité du dialogue social ?

Vers un fonctionnement des instances consultatives plus souple, plus réactif, et simplifié

★ 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 pour une **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**.

Les défis de l'évolution du dialogue social

★ La **transformation du rôle des commissions administratives paritaires compte parmi les chantiers de modernisation de la fonction publique**, le Gouvernement souhaite définir un nouveau modèle de dialogue social en **modifiant le fonctionnement de ces instances et leurs attributions**.

★ Depuis la réforme territoriale, confrontés aux craintes et aux attentes des agents, les employeurs territoriaux, ont porté une attention particulière aux éléments de **l'évaluation professionnelle, à la protection de la santé, à l'action sociale et plus largement à**

l'harmonisation des conditions de travail des agents.

★ Cette volonté politique locale de mieux prendre en compte cette dimension sociale peu connue doit être soulignée car elle intervient dans un contexte de fusion de collectivités, de mutualisation de services, où se posent des questions d'harmonisation des temps de travail, des régimes indemnitaires et des avantages sociaux.

★ La fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est également une orientation préconisée, permettra-t-elle de **fluidifier le dialogue social local** et d'améliorer la prise en compte des risques professionnels ?

Le rôle des employeurs publics et des organisations syndicales

L'ADF et la FNCDG considèrent que ces enjeux doivent être partagés par tous les employeurs publics et les organisations syndicales. Ensemble, élus et agents territoriaux **concourent fortement à l'attractivité de la fonction publique territoriale**.

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.

LES THÈMES ABORDÉS LORS DE LA RENCONTRE

↳ 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.

PROGRAMME (SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS)

8h30 – Accueil café

9h00-9H10 – Ouverture

↳ Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

9h15–9h30 – 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

9h30–10h45 – TABLE-RONDE : LES CONDITIONS DU RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL A L'HEURE DE LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Modérateur : Laurence DENÈS, 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 ?

- Jean-François GALLIARD, Président du Département de l'Aveyron
- Fabrice MELLERAY, Professeur de droit, Directeur scientifique de l'Actualité juridique du droit administratif (AJDA)
- Michèle PILOT, Vice-présidente du Département de la Meurthe-et-Moselle
- Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale d'Ille et Vilaine
- Claire LE CALONNEC, Secrétaire générale Fédération Interco CFDT

10h45 11h00 – Échanges avec la salle

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 ?

Modérateur : Laurence DENÈS, journaliste

↳ 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 ?

- Béatrice de LAVALETTE, Adjointe au Maire de Suresnes déléguée aux Ressources humaines et au dialogue social, Vice-présidente du Conseil régional d'Ile de France
- Olivier RICHEFOU, Président du Département de la Mayenne, membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)
- Gildas LAERON, Association des DRH des grandes collectivités, Directeur des Ressources Humaines de la Métropole de Rennes
- Sylvie HUSSON, Directrice du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne
- Jean-René MOREAU, Président de l'Observatoire de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)
- Bruno COLLIGNON, Président de la fédération autonome de la Fonction publique

12h15-12h30 Echanges avec la salle

12H30 – Conclusion

↳ Dominique BUSSEREAU, Président de l'Assemblée des Départements de France

CONTEXTE : L'EVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL DEPUIS 2010

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.

Selon l'Organisation Internationale du Travail, le dialogue social recouvre «*toutes les formes de négociation, de consultations et d'échanges d'information entre les représentants des Gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun*». Il contribue, selon une définition du CESE, «*au sens du travail, à sa qualité et garantit l'utilité économique et sociale pour le bien commun*».

Ce n'est qu'en 1946 que le droit syndical a été reconnu aux « *fonctionnaires citoyens* » et que les premières instances paritaires de consultation ont été mises en place par l'Etat.

Ces droits sociaux affirmés dans le Préambule de la Constitution de 1946, concernent la **liberté syndicale et le droit à la « *participation* »**.

L'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires consacre le droit des fonctionnaires à la participation : « *Les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les 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* ».

Ces dispositions traduisent dans la fonction publique le principe constitutionnel contenu dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 :
« *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Pour la fonction publique territoriale, les articles 8 à 10-1, 28 à 33-1 et 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 organisent la création et le fonctionnement de 12 000 instances paritaires consultatives permettant la mise en œuvre de ce droit : le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), les commissions administratives paritaires (CAP), les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les commissions consultatives paritaires (CCP).

La commission administrative paritaire

La CAP est compétente pour tous les fonctionnaires de la catégorie hiérarchique concernée, qu'ils soient stagiaires ou titulaires, à titre individuel (article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Elle est compétente en matière de :

- ★ procédure disciplinaire
- ★ stage
- ★ carrière
- ★ position
- ★ mobilité
- ★ reclassement
- ★ conditions d'exercice des fonctions

- ★ fin de fonctions
- ★ droit syndical (article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le comité technique

Les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions d'ordre collectif relatives à (article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- ★ l'organisation et au fonctionnement des services
- ★ les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels
- ★ les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences
- ★ les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents
- ★ la formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle
- ★ les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
- ★ les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi qu'à l'action sociale.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale, et également à la sécurité des agents. Organisme consultatif, son avis est sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants désignés par les organisations syndicales.

Les commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc.).

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.

En 2002, dans un livre blanc, Jacques Fournier constatait que les instances de dialogue social mises en place à la Libération avaient vieilli.

Il soulignait combien le dialogue social, assumé au sein d'instances paritaires consultatives comme les commissions administratives paritaires et les comités techniques, apparaissait comme trop formel et comme n'abordant pas obligatoirement l'ensemble des questions intéressant la situation des agents de la Fonction Publique.

A partir du Livre blanc et au terme de plusieurs cycles de concertation conduits avec les organisations syndicales, un groupe de travail sur la modernisation du dialogue social a été mis en place par le

Ministère de la fonction publique en septembre 2006.

A la suite de cette concertation, les accords de Bercy de 2008 qui s'inscrivaient dans une démarche en cohérence avec la notion de représentativité et d'instances de dialogue dans le secteur privé, ont été traduits partiellement par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

La loi du 5 juillet sur la rénovation du dialogue social améliore les garanties offertes aux agents investis de mandats syndicaux, modernise les moyens syndicaux, fait évoluer la place du paritarisme et celle de la négociation collective dans la Fonction Publique.

La loi du 13 juillet 1983 ne reconnaissait que la négociation salariale. Désormais la négociation est ouverte à un vaste champ : carrière et promotion professionnelle, formation, action sociale, hygiène, sécurité et santé au travail, insertion professionnelle des handicapés ou égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La loi du 5 juillet 2010 promeut le développement de la négociation à tous les niveaux, des négociations locales pouvant être engagées de manière autonome, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale compétente, ou pouvant s'attacher à mettre en œuvre un accord conclu au niveau supérieur.

La loi précise les critères déterminant les conditions de la validité politique d'un accord. En vertu du statut légal et réglementaire, les accords signés entre le Gouvernement et les organisations syndicales n'ont pas de valeur juridique, ils nécessitent, pour être mis en œuvre, l'adoption d'une disposition législative ou réglementaire.

La loi ne revient pas sur la validité juridique des accords mais précisent les critères de leur validité politique et pose le principe de l'accord majoritaire : à partir de 2014, seul l'accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié, est valide.

La loi du 5 juillet 2010 consacre l'élection comme source de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales.
Elle modifie les conditions de représentativité et d'accès aux élections des organisations syndicales dans les différentes fonctions publiques : tous les syndicats légalement constitués depuis au moins deux ans et satisfaisant aux conditions de respect des valeurs républicaines et d'indépendance pourront présenter des candidats.

Parmi les autres dispositions de la loi du 5 juillet 2010 figurent :

- La création d'un Conseil Commun de la Fonction Publique en vue de promouvoir le dialogue social inter-fonctions publiques. Ce conseil consultatif, présidé par le Ministre en charge de la Fonction Publique, n'a pas vocation à se substituer aux trois Conseils Supérieurs de la Fonction Publique. Ses compétences sont de deux ordres : il peut être saisi de toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques et est obligatoirement saisi des projets de loi, d'ordonnance et lorsqu'une disposition législative le prévoit, des projets de décrets dès lors que

ces projets sont communs aux trois fonctions publiques.

★ La réforme des comités techniques

Les comités techniques peuvent être créés à tous les niveaux d'administration, si un sujet d'intérêt collectif le requiert. Afin de favoriser la représentation la plus légitime et la plus efficace possible de l'administration, le paritarisme numérique au sein de ces instances est supprimé.
Les comités techniques voient leurs attributions élargies : ils seront obligatoirement consultés sur les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences des agents, sur les questions statutaires, les grandes orientations en matière de politique indemnitaire, la formation et le développement des compétences, l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations.

★ La création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la Fonction Publique de l'État et la Fonction Publique Territoriale, sur le modèle des instances existant dans la Fonction Publique Hospitalière et le secteur privé.

★ Le renforcement des garanties de carrière des agents investis de mandats syndicaux, avec la prise en compte des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical au titre des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre des concours internes ou des promotions de corps par voie d'inscription sur un tableau d'avancement ou d'examen professionnel. La loi supprime par ailleurs les obstacles juridiques à la promotion interne des personnels consacrant la totalité de leur temps de service à l'activité syndicale.

S'agissant des moyens syndicaux, un bilan contradictoire des moyens de toute nature (humains, financiers, matériels...) accordés aux organisations syndicales et des pratiques mises en œuvre dans les trois fonctions publiques a été réalisé à partir du second semestre 2010.

Il a servi de base à une concertation entre le Gouvernement, les organisations syndicales et les représentants des employeurs qui a conduit à définir 4 axes de réforme :

★ un renforcement de la transparence des moyens accordés aux organisations syndicales
★ une nouvelle architecture des moyens humains attribués aux organisations syndicales
★ le renforcement des droits reconnus aux organisations dans leurs relations avec les agents
★ la situation des agents investis de mandats syndicaux.

Ces propositions ont fait l'objet d'amendements gouvernementaux au projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction Publique.

Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 relatif aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Le décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011, pris en application de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, modifie le décret n°85-665 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires.

Lors du renouvellement général des représentants du personnel de 2014, seront mises en place les règles définies par la loi du 5 juillet 2010 en matière de représentativité, de durée du mandat des représentants du personnel (4 ans contre 6 auparavant), de désignation des représentants du personnel au CHSCT.

L'élection ne comportera plus qu'un seul tour de scrutin et sera supprimée l'obligation de la parité numérique en comité technique.

La loi du 5 juillet 2010 n'exige plus que le nombre de représentants dans les deux collèges (agents et employeurs) soit égal. Une collectivité peut tout de même décider de désigner un nombre de représentants égal à celui des organisations syndicales. Les représentants de l'administration employeur ne participent plus au vote du CT. Seuls les représentants du personnel sont appelés à y prendre part.
Toutefois, si une délibération le prévoit, les représentants élus conservent la possibilité de voter sur les questions soumises au comité technique. L'avis est réputé rendu lorsqu'ont été recueillis d'une part l'avis des représentants des collectivités, et d'autre part, les avis des représentants du personnel. Chaque avis est émis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis est réputé avoir été donné.

Le décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 précise et complète les attributions des comités techniques. Leur consultation est obligatoire sur les questions relatives aux effectifs, emplois et compétences, sur la politique indemnitaire, sur l'action sociale et la protection sociale complémentaire. Le CT doit être obligatoirement informé des incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois.

Le décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 fixe de nouvelles conditions de quorum.

Lorsqu'une question à l'ordre du jour, dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité, recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, la question fait alors l'objet d'un nouvel examen par le CT dans un délai supérieur à huit jours et inférieur à 30 jours.

Décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique

Ce décret crée le Conseil commun de la fonction publique, organisme consultatif et instance de dialogue, qui sera compétent pour connaître des questions communes aux trois fonctions publiques (de l'Etat, territoriale et hospitalière). Ce texte précise notamment la composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil commun.

Loi n°2012-347 dite Sauvadet 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

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 modifie les dispositions relatives aux moyens syndicaux dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, les collectivités territoriales avaient l'obligation de permettre l'affichage d'informations d'origine syndicale. Ce dispositif est complété par une obligation de «*diffusion*» de ces mêmes documents.

D'autre part, les collectivités territoriales employant au moins 50 agents ont l'obligation de mettre à disposition des organisations syndicales qui le demandent des locaux à usage de bureaux. A défaut d'une telle mise à disposition, la loi du 12 mars 2012 autorise les collectivités à verser une subvention aux organisations syndicales leur permettant de louer un local et de l'équiper.

Avant l'intervention de la loi du 12 mars 2012, le temps syndical (ASA et DAS) était uniquement déterminé par le décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié. La loi du 12 mars 2012 crée un nouvel article 100-1 dans la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit que :

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 de la loi du 26 janvier 1984. 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 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° 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. Il est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents.
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.

Enfin, la loi du 12 mars 2012 prévoit la mise en place de commissions consultatives paritaires (CCP), organisées par catégorie qui seront compétentes en matière de mutation interne, de sanction et de licenciement des agents non titulaires recrutés en application de l'article 3-3 (emplois permanents) de la loi du 26 janvier 1984.

Décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Ce texte modifie et complète les conditions d'exercice du droit syndical prévues par le décret n°85-397 du 3 avril 1985.
Il introduit la notion de « *crédit de temps syndical* » et de la répartition de ce crédit en 2 contingents :

- ★ Les autorisations spéciales d'absence (ASA)
- ★ Les décharges d'activité de service (DAS).

Le décret répartit les deux contingents entre les organisations syndicales représentatives dans le cadre des élections professionnelles du Comité Technique :

- ★ celles qui ont obtenu des sièges (50% des 2 contingents)
- ★ celles qui ont présenté des candidats (50% des 2 contingents).

Le calcul des contingents se base sur le nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du Comité Technique.

Le décret complète également les règles relatives aux locaux syndicaux et aux réunions syndicales. Il prévoit la possibilité de réunions d'information spéciales pendant les périodes précédant le jour d'un scrutin organisé pour renouveler une ou plusieurs instances de concertation. Il étend le droit aux autorisations spéciales d'absence en vue de participer aux réunions des groupes de travail convoquées par l'administration.

Les ASA pour participer aux réunions mensuelles d'information doivent être demandées au moins 3 jours avant la tenue de la réunion et sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Le décret redéfinit les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, qui sont désormais fondés sur les résultats des élections aux comités techniques.

Les dispositions relatives à la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale sont regroupées au sein du décret du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Le décret simplifie l'attribution du congé pour formation syndicale au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale.

Les collectivités ou établissements ayant au moins 50 agents doivent 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
Le Centre de Gestion doit mettre un local distinct à disposition de chacune des organisations syndicales représentées au niveau du Comité Technique départemental.

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.

Circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale

Ce texte abroge la circulaire du 25 novembre 1985 et détaille les règles et principes applicables dans la fonction publique territoriale en matière de droits et moyens syndicaux.

La circulaire précise :

- ★ les dispositions générales du droit syndical
- ★ les conditions d'exercice des droits syndicaux : locaux syndicaux, l'accès et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, les réunions syndicales, l'affichage et la distribution des documents d'origine syndicale
- ★ la situation des représentants syndicaux : mise à disposition auprès d'une organisation syndicale, détachement pour l'exercice d'un mandat syndical, les autorisations d'absence, le contingent de crédit de temps syndical, la modification du calcul du crédit de temps syndical

entre deux renouvellements généraux des comités techniques.

Loi n°2016-483 dite Girardin du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Le chapitre II de la loi du 20 avril 2016 s'intitule : de l'amélioration du dialogue social dans la fonction publique.

L'article 47 prévoit que les listes des candidats aux élections professionnelles devront comprendre une répartition de femmes et d'hommes proportionnelle à celle des électeurs.

L'article 48 modifie les compétences et la composition du conseil commun de la fonction publique (CCFP).
Le champ des compétences du CCFP est étendu aux questions d'ordre général communes à au moins deux – et non plus trois – fonctions publiques. En termes d'organisation, cet article rassemble dans un même collège les représentants des employeurs des trois fonctions publiques. L'avis du CCFP est rendu après avis du collège des représentants des employeurs nouvellement créé, et celui des représentants du personnel.

L'article 52 de la loi du 20 avril 2016 étend la compétence des commissions consultatives paritaires à l'ensemble des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne prévoyait auparavant les commissions consultatives paritaires que pour les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents, en contrat à durée déterminée (CDD).

L'article 52 étend le champ de compétences des CCP à toute question d'ordre individuel concernant les agents contractuels.
La CCP est placée auprès du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées obligatoires. Les affiliés volontaires peuvent faire le choix d'en assurer eux-mêmes le secrétariat.

A été modifié l'article 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :
« *Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non 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'article 72 instaure un congé de formation des représentants des organisations syndicales aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la fonction publique territoriale.

Ce droit à congé pour formation de deux jours pendant la durée de leur mandat, leur permettra de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de leur choix. Ce congé, accordé sur demande du fonctionnaire concerné, donnera lieu à traitement.
La prise en charge financière de la formation incombera aux collectivités territoriales et établissements

publics.

La loi du 20 avril 2016 fait évoluer la situation des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activité de services.

L'article 58 de la loi du 20 avril 2016 insère un nouvel article 23 bis dans la loi nº83-634 du 13 juillet 1983 qui prévoit notamment :

« I.-Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.

II.- Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

1º Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;

2º Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial

3º Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur[...]

V.- Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle... »

L'article 54 de la loi du 20 avril 2016 rééquilibre la répartition par sexe au sein de chaque organisation syndicale ou représentation d'employeurs, au sein de chaque conseil supérieur. Les représentants de chaque organisation syndicale de fonctionnaires qui détient plus d'un siège, sont désignés par celles-ci en respectant chacune une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. En outre, les représentants des employeurs publics sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe. Lorsque le nombre de sièges mentionné ci-dessus est égal à trois, l'écart entre le nombre de personnes de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

En vertu des dispositions de l'article 57 de la loi, une nouvelle règle de validation d'un accord avec les organisations syndicales est définie à l'article 8 bis du titre I de la loi nº83-634 du 13 juillet 1983.

Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier

et non plus au regard du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Décret nº2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

Les commissions consultatives paritaires traitent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Elles sont créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un Centre de Gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du Centre de Gestion.

Les règles de composition, d'élections et de fonctionnement applicables aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et des établissements publics ainsi que les règles relatives à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux sont applicables respectivement aux commissions consultatives paritaires et aux agents contractuels.

Une commission consultative paritaire est établie par catégorie A, B et C. Les commissions consultatives paritaires sont organisées de façon paritaire, avec un nombre de représentants titulaires défini en fonction de l'effectif des agents contractuels pour chacune des catégories.
Sont électeurs et sont éligibles les agents contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois.

Elles sont compétentes pour connaître des décisions individuelles telles que le licenciement, le non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical, les sanctions disciplinaires et des modalités de reclassement.

Décret nº2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique

L'article 47 de la loi nº2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a ajouté un paragraphe II au sein de l'article 9 *bis* de la loi nº83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ce paragraphe dispose que pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats présentées par les organisations syndicales de fonctionnaires aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée, selon des modalités d'application fixées par décret en Conseil d'État. Ces dispositions sont applicables aux trois versants de la fonction publique.

Le décret nº2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, applicable au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique, soit en décembre 2018, modifie une grande partie des textes réglementaires relatifs aux instances de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique afin de mettre en œuvre les différentes dispositions instaurées par la loi du 20 avril 2016 pour assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le décret du 27 juillet 2017 expose les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP).

Dispositions relatives au Comité technique

L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité technique est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.
Sont pris en compte les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- ★ Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement
- ★ Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de congé parental
- ★ Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Toutefois, si dans les 6 premiers mois de l'année de l'élection une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein du comité technique, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard 4 mois avant la date du scrutin.

Au moins 6 mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales représentées au comité technique.

Cette délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales.

La collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le CT communique dans les mêmes délais aux organisations syndicales les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du CT. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.
Lorsque cela n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Si dans un délai de 5 jours francs suivant la date limite de dépôt des liste, un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste. Celui-ci transmet alors à l'autorité territoriale, dans un délai de 3 jours francs à compter de l'expiration du délai de 5 jours susmentionné, les rectifications nécessaires.

A défaut de rectification, l'autorité territoriale raye de la liste les candidats inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes.

Dispositions relatives aux CAP et CCP

Si dans les 6 premiers mois de l'année de l'élection une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20% des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard 4 mois avant la date du scrutin.
Lorsque le terme du mandat des représentants du personnel survient dans l'année, l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, des effectifs qu'elle emploie.

Dans les plus brefs délais et au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, la collectivité ou l'établissement auprès duquel sont placées les CAP et CCP communique les effectifs de fonctionnaires et agents contractuels aux organisations syndicales.

La collectivité ou l'établissement communique également les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la CAP ou de la CCP. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

Lorsque cela n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Si, dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats inscrits sur la liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste.

Celui-ci peut alors procéder, dans un délai de 3 jours francs à compter de l'expiration du délai susmentionné, aux rectifications nécessaires.

Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux articles 12 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 et 11 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste.

A défaut de rectification, la liste intéressée est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat pour le ou les groupes hiérarchiques correspondants.

Elle ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins aux conditions d'admission des listes et respecte par le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes.

Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

Ce décret s'applique aux agents qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. Ce texte vise à clarifier et à harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale.

Concernant les règles d'avancement, il est spécifié à l'article 6 du décret que pour bénéficier de ces conditions, l'agent doit être mis à disposition ou bénéficier d'une décharge depuis au moins six mois au cours d'une année civile.

Lorsque l'ancienneté détenue dans son échelon peut être bonifiée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, l'agent bénéficie d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.

L'avancement d'un agent, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, dont la rémunération ainsi que les conditions d'avancement sont régies par des dispositions réglementaires, est prononcé dès lors qu'il remplit ces conditions, que son ancienneté est égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne acquise par les agents de même niveau ayant accédé l'année précédente au niveau immédiatement supérieur et qu'au moins la moitié des agents de même niveau justifiant de la même ancienneté ont été promus.

L'article 5 du décret prévoit que l'obligation de formation résultant de la promotion dans un grade supérieur ou un cadre d'emplois peut être reportée à la demande de l'agent jusqu'à sa réintégration dans le service, à condition que la formation ne serve pas à apprécier lors d'épreuves de fin de formation, l'aptitude de l'agent à exercer des missions du nouveau grade ou cadre d'emplois.

Le chapitre 2 du décret porte sur la rémunération. L'article 7 du décret prévoit que l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé. Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion.

Sont exclues les primes et indemnités suivantes :

1° Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent
2° Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois
3° Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois
4° Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci
5° soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée.
Sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé, le montant des primes et indemnités mentionnées à l'article 7 du décret progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants

des mêmes primes et indemnités servies aux agents du même cadre d'emplois relevant de la même autorité de gestion, exerçant leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

Lorsqu'une évolution du régime indemnitaire intervient au bénéfice de l'ensemble du cadre d'empois de l'agent concerné à une date postérieure à celle de la décharge ou de la mise à disposition, le montant de la nouvelle prime est calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion (Article 8 du décret).

Lorsque l'agent est réintégré dans un emploi, il perçoit les primes et indemnités afférents à celui-ci et bénéficie d'un montant de régime indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité de gestion occupant un emploi comparable. Ce montant cesse d'être versé lorsque l'agent change de fonctions.

Lorsque l'agent est logé et qu'il perd le bénéfice de son logement du fait de son activité syndicale, il bénéficie du montant des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.
L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer.
Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein (article 12 du décret).

Quelle que soit la quotité de décharge, la NBI est maintenue si le fonctionnaire déchargé syndical a exercé avant sa décharge pendant au moins 6 mois des fonctions donnant lieu au versement de la NBI (article 13 du décret).

L'agent totalement déchargé de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition (Article 14 du décret).

L'article 15 du décret prévoit que l'agent déchargé ou mis totalement à disposition peut bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable RH sauf lorsque sa situation de décharge ou de mise à disposition cesse cet entretien est de droit.
Il peut avoir lieu chaque année à la demande de l'agent et fait l'objet d'un compte-rendu. Il ne comporte aucune appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et peut porter sur les thématiques suivantes:
1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale
2° Les besoins de formation professionnelle
3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'agent qui est déchargé ou mis à disposition entre 70 et moins de 100% bénéficie d'un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct (article 16 du décret).

Décret n°2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale

Le décret n°2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale vise à modifier et préciser les règles électorales applicables au sein des CT, CAP et CCP.

****

PRÉSENTATION DU BILAN DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2018 ET DES PERSPECTIVES POUR LE MANDAT 2018-2022

Intervention Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, Maire de Sceaux.

Les élections professionnelles permettent d'élire les représentants du personnel qui siègent au sein des instances consultatives de la Fonction Publique Territoriale et ont lieu tous les quatre ans.

L'année 2018 a vu le renouvellement des commissions administratives paritaires, des comités techniques et 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.

Ces instances permettent aux fonctionnaires (CT/CAP) et aux agents contractuels (CT/CCP) d'assurer leur droit de participation : « *les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les 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* » (article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Ainsi, 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, 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%).

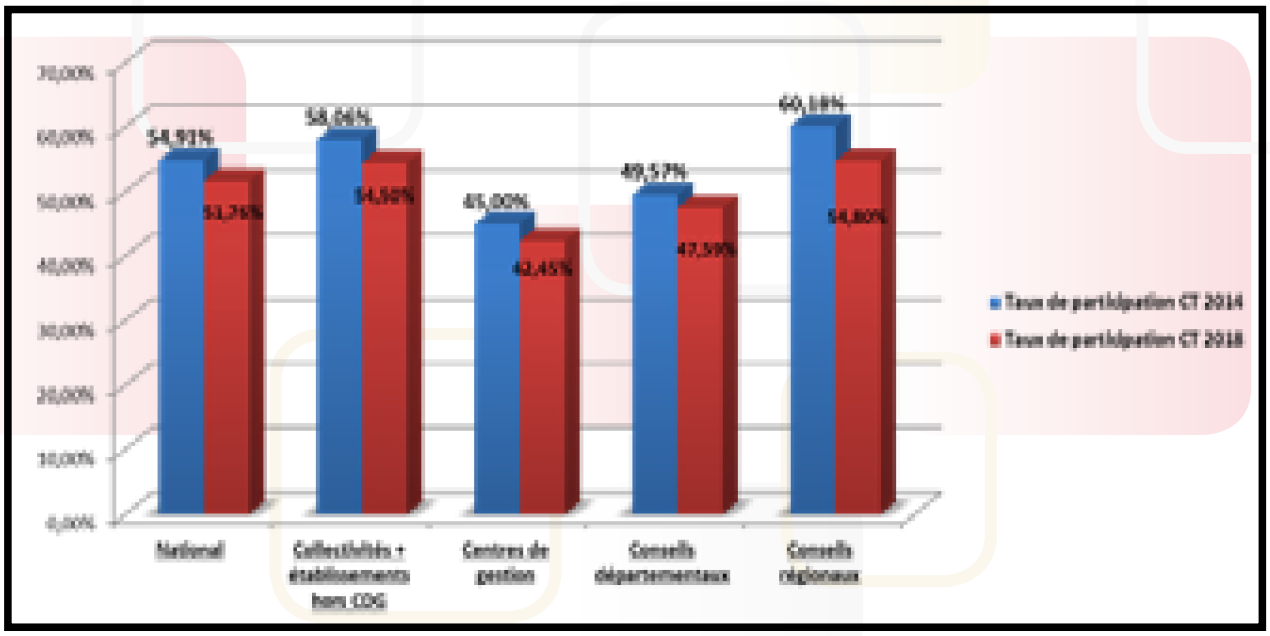
Au total, parmi les 2,6 millions de volants, on dénombre 146 000 suffrages blancs ou nuls et 2,4 millions de suffrages valablement exprimés dont 1,08 million dans la FPE, 898 000 dans la FPT et 447 000 dans la FPH.

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 passée 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.

Evolution du taux de participation entre 2014 et 2018 par type 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%.

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	***

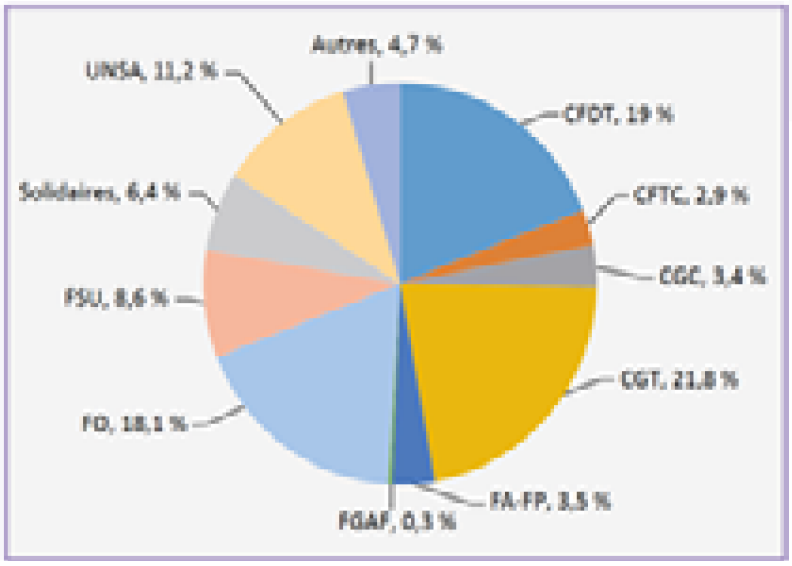
La CGT reste en tête pour les résultats des comités techniques à l'échelle de l'ensemble des trois fonctions publiques.
Les positions respectives des organisations syndicales dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique ne sont pas modifiées par rapport aux dernières élections professionnelles. 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%.

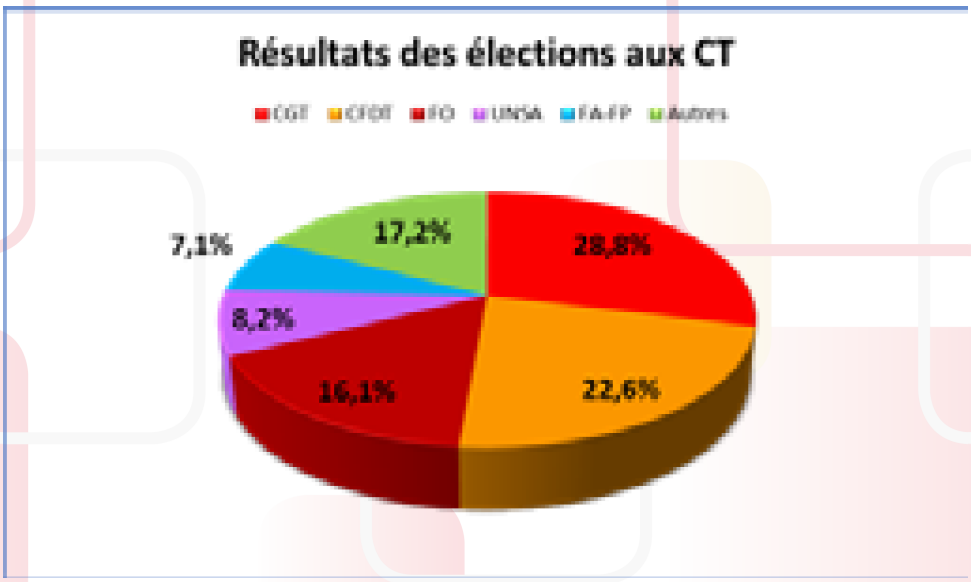
(Source : DGAFP)

Graphique 1 : Résultats des élections par affiliation pour l'ensemble de la fonction publique



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.



(Source : DGCL)

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

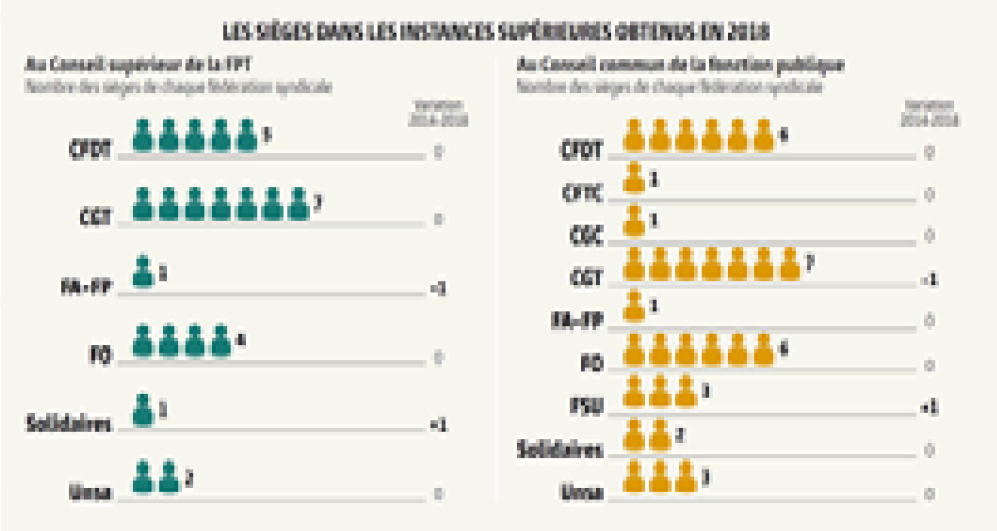
Scrutins tenus	Nombre d'inscrits	%	Scrutins « Sans candidat »	Nombre d'inscrits	%
4 056	1 846 275	97.65 %	478	44 521	2.35%

(Source : DGCL)

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.
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 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.



(Source : DGAFP)

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

(Source : DGCL)

Scrutin	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FAFPT	FGAF	FO	FSU	SUD SOLIDAIRES	UNSA	SAUPT	DIVERS
CAP A	29,39%	3,35%	5,07%	16,80%	5,39%	0,15%	10,06%	4,08%	3,75%	9,69%	0,62%	11,86%
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%	31,28%	7,38%	0,25%	18,49%	3,72%	4,28%	8,17%	1,13%	2,73%

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%.

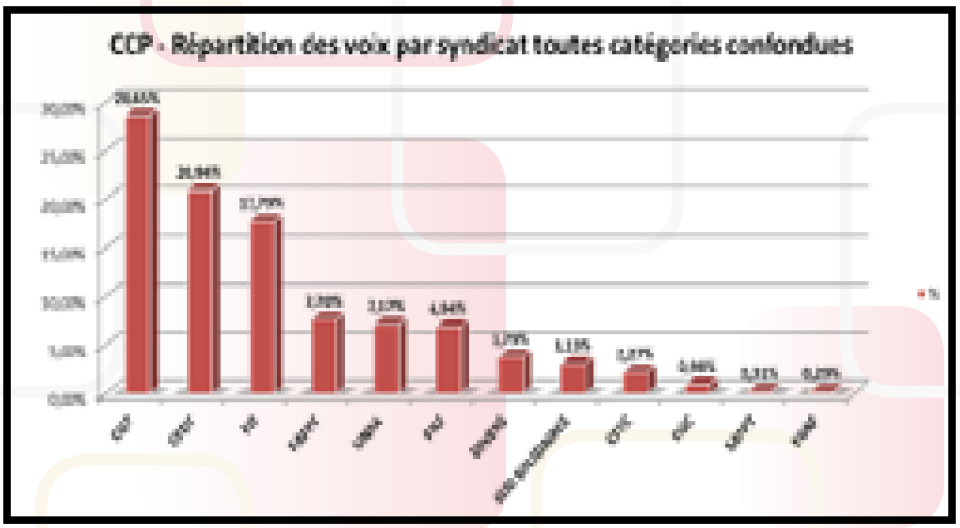
De la même manière que pour les CAP, on constate des différences de répartition de voix entre catégories. Ainsi, si la CGT arrive en tête des CCP de catégorie B et C (25,58% et 30,51%), c'est la CFDT

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 notamment, 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.

Quel que soit le mode de participation au scrutin, il est essentiel de souligner l'importance de l'engagement des élus locaux comme des directions des ressources humaines mais aussi la mobilisation des organisations syndicales dans les résultats de la participation.

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.

TABLE-RONDE N°1 : LES CONDITIONS DU RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL À L'HEURE DE LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Intervention introductive de Fabrice MELLERAY, Professeur de droit, Directeur scientifique de l'Actualité Juridique du Droit Administratif (AJDA) : Après une brève présentation des articles relatifs au dialogue social dans le projet de loi de transformation de la fonction publique, il s'agira pour M.MELLERAY d'évoquer sa vision en tant que publiciste sur cette réforme et ses effets à terme sur l'architecture statutaire française et le dialogue social en général.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté en Conseil des ministres le 27 mars, fera l'objet d'un examen en séance publique à l'Assemblée Nationale à partir du 15 mai 2019.

Présentation du texte avant examen en comission des lois

Le titre I[er] du projet de loi de transformation de la Fonction publique promeut un dialogue social plus stratégique et efficace. Le projet de loi prévoit une évolution de l'architecture, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation. L'objectif poursuivi par le Gouvernement est 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 mieux prendre en compte les collectifs de travail.

L'article 1[er] du projet de loi réaffirme le principe constitutionnel de participation des agents publics selon lequel ces derniers participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, tant à la détermination des règles collectives de travail (organisation et fonctionnement des services publics) qu'à l'élaboration des règles statutaires. Il pose, en second lieu, un nouveau cadre de participation puisque les commissions administratives paritaires ne seront désormais plus consultées que sur certaines décisions individuelles. En contrepartie, cet article prévoit de renforcer le dialogue social sur de nouveaux objets liés notamment à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines.

L'article 2 du projet de loi prévoit, d'une part, une nouvelle faculté de saisine du seul Conseil commun de la fonction publique sur les projets de textes comportant des dispositions communes à au moins deux versants et comprenant, également, des dispositions spécifiques à un seul versant et présentant un lien avec ces dispositions communes. 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 de leurs établissements publics de coopération intercommunale.

L'article 3 du projet de loi institue, dans les trois versants de la fonction publique, une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif – le comité social - 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 particulier, le comité social sera consulté sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels, et la mise en oeuvre de ces lignes directrices de gestion fera l'objet d'un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles prises, devant l'instance.

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 (au moins 300 agents) et au niveau règlementaire pour la fonction publique d'Etat 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 alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Par exception, ces questions, lorsqu'elles se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services, seront traitées directement au sein du comité social.
D'autre part, des formations spécialisées sont créées, en complément, 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 alors 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 qui se posent dans le cadre de projets 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, auquel il peut être toutefois dérogé par voie règlementaire, 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 4 traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP) dans les trois versants de la fonction publique dont il modifie substantiellement les règles. 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'Etat, sans exclure la possibilité de créer, par voie règlementaire, des CAP par grands univers au sein d'une même catégorie. Il met fin, ensuite, aux groupes hiérarchiques dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière en permettant que les fonctionnaires d'une catégorie puissent, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire) des fonctionnaires relevant de la même catégorie. Il prévoit, en outre, la possibilité de créer des CAP uniques pour plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'Etat 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'Etat et sur les questions liées à l'avancement et la promotion dans les trois versants de la fonction publique.
En contrepartie de cette évolution, l'article prévoit d'une part la possibilité pour un agent de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par une organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables dans ces matières. D'autre part, des lignes directrices de gestion seront établies, après avis du nouveau comité social, pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en

matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels (*cf.* articles 11 et 14).

L'article 5 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la fonction publique. 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, en vue de favoriser à tout niveau, y compris à l'échelle d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public hospitalier, social ou médico-social, la conclusion d'accords négociés. Il s'agira, dans ce cadre, de préciser les autorités compétentes et les domaines de la négociation, d'adapter les critères de reconnaissance de la validité des accords, de définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques ainsi que les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

L'article 14 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 3 du projet de loi, sur le même modèle que celles instituées en matière de mobilité pour les fonctionnaires de l'Etat.

Ces lignes directrices permettront de définir les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans renoncer au pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. 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 pas aux règles statutaires ni aux principes législatifs et généraux du droit (égalité, non-discrimination, *etc.*).

1. Comment faire évoluer le statut de la Fonction Publique en conciliant simplification des instances paritaires et efficacité et renforcement du dialogue social ?

Intervenants :

Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine

Jean-François GALLIARD, Président du Département de l'Aveyron

Michèle PILOT, Vice-présidente du Département de la Meurthe-et-Moselle

Claire LE CALONNEC, Secrétaire générale Fédération Interco CFDT

Une trentaine d'amendements a été déposée par la coordination des employeurs publics sur le projet de loi de transformation de la fonction publique dont 10 portent sur la question du dialogue social.

Article Alinéa concerné	Exposé des motifs
Art. 2 Alinéa I	Pour mieux garantir le fonctionnement autonome du Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale, il est proposé, en cas de saisine du Conseil commun, d'associer l'accord préalable du président du CSFPT pour toute disposition relative à la fonction publique territoriale.
Art. 3 Alinéa II	L'article 3 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 200 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 haute fréquence 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. 3 Alinéa II -3	L'objet du présent amendement est d'inclure l'action sociale facultative dans les attributions du comité social territorial et vus d'élargir le champ des sujets dont il a à connaître en simplifier le dialogue social au sein des collectivités locales.
Nouvel article 4 bis	Le présent amendement vise à supprimer la nouvelle commission consultative paritaire chargée de représenter les contractuels. Ce démembrement 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 au licenciement 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. 4 Alinéa III	L'article 4 du projet de loi modifie 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. 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
Art. 4 Alinéa II	Cet amendement vise à permettre aux collectivités d'associer la libre administration pour l'organisation des CAP.
Art. 4 Alinéa I-IV	L'article 4 du projet de loi restreint 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. Le sort futur de cet amendement
Nouvel art. 4 ter	Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels. Une CCP est établie pour chacune 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 sièges pour les CCP restent aujourd'hui vacants 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 cet amendement est de créer un nouvel article 4 ter instituant des CCP communes, dans le sens des dispositions de l'article 4 du projet de loi prévoyant la création des commissions administratives paritaires (CAP) uniques 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 d'enseignement. L'autorité territoriale est tenue de consulter la CCP pour toute décision du licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai. Cet amendement vise également à aligner les compétences des CCP sur celles des CAP, le projet de loi ayant à modifier 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.
Art. 14 Alinéa II	L'article 14 prévoit la suppression de la compétence consultative des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de promotion et d'avancement de grade et crée un nouvel article 32 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. L'amendement vise à supprimer le II de l'article 14, l'avancement de grade et à la promotion interne doivent demeurer de la compétence des commissions administratives paritaires. La création 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 situations individuelles, cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires à un échelon pertinent et correspondant à l'intensité des collectivités territoriales, notamment de celles de moins de 350 agents.
Art. 14 Alinéa II	L'amendement vise à retirer le dispositif d'élaboration des lignes directrices de gestion pour les collectivités affiliées aux Centres de Gestion, il apparaissant vain à remplacer le système de valeur auprès des collectivités et de synthèse qui sera proposée définir par les représentants du CDG en annexe à la délibération des effectifs. La mention de la définition des critères de promotion à un niveau mutualisé vise à garantir l'objectivité et la neutralité nécessaires à l'examen des situations individuelles, cette mutualisation favorisant l'appréciation homogène des règles statutaires à un échelon pertinent et correspondant à l'intensité des collectivités territoriales, notamment de celles de moins de 350 agents.

Une quarantaine d'amendements des organisations syndicales portaient en conseil commun de la fonction publique sur le dialogue social.

Actuel article 2 du projet de loi :

Amendement CFDT : suppression de la possibilité laissée au CCFP d'examiner les textes relevant de l'examen des conseils supérieurs

Amendement de repli CFDT : prévoir que le CCFP pourra examiner les textes relevant de l'examen du CSFPT après accord de son bureau

Amendement UNSA : prévoir que le CCFP pourra examiner les textes relevant de l'examen du Conseil Supérieur après avis favorable des membres présents du conseil supérieur concerné ayant voix délibérative.

Actuel article 3 du projet de loi :

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-versants, 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 décharges d'activité de service (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

Actuel article 4 du projet de loi :

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

Actuel article 5 du projet de loi :

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.

2. Quels sont les enjeux pour les employeurs territoriaux de favoriser le dialogue dialogue social. Peut-il être à la fois un enjeu d'attractivité pour les collectivités d'amélioration des conditions de travail pour les agents et d'efficacité pour les citoyens ? Quelles sont ses contraintes ?

3.Comment le dialogue social et la négociation collective peuvent-ils trouver leur place dans un cadre juridique en mutation ?

Les enjeux du dialogue social

Les évolutions très marquées des périmètres d'actions et des compétences des collectivités locales, et en particulier du bloc local, depuis 2014, ont rendu nécessaire l'adaptation des organisations administratives. Elles ont eu des conséquences en matière d'organisation des ressources humaines.

Ces réformes ont rendu nécessaire de mener un dialogue social de qualité sous deux formes.
En premier lieu, sous la forme d'une concertation légalement obligatoire à travers les instances que sont les commissions administratives paritaires, les comités techniques, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail notamment.
En second lieu, mais parallèlement au dialogue social obligatoire, sous une forme informelle pour associer les agents aux transformations administratives. Se traduisant par des pratiques différentes selon les collectivités concernées, bénéficiant ou pâtissant de cultures syndicales multiples, ce «*dialogue social caché*» a permis de développer de nouvelles relations sociales à l'échelle locale.

Cette partie du dialogue social est celle qui a été la plus porteuse d'éléments de succès pour transformer les organisations dans les collectivités impactées par la réforme territoriale.

Le dialogue social doit être appréhendé comme un facteur de motivation et de valorisation des agents par une gestion plus dynamique des relations de travail.
Toutefois, il est important pour les collectivités territoriales de façonner une culture du dialogue social local plus homogène.

Les Départements se sont modernisés dans un environnement territorial mouvant et ont développé des modes de management en permettant une adaptation.

Les employeurs de concert avec les DRH n'ont jamais autant recherché le consensus pour motiver les agents dans un contexte d'évolution des services publics et de recherche de performance.

Les collectivités s'approprient différemment la rénovation du dialogue social.

Les structures des Conseils départementaux se caractérisent par leur éclatement géographique, dispersion qui ne facilite pas la cohérence des pratiques managériales et la circulation de l'information. La distance siège-équipement ou siège-établissement renforce les sentiments d'éloignement ou d'isolement des agents. En outre, l'articulation entre les directions des ressources humaines, les services et les établissements est elle aussi nécessaire et doivent être mis en place des dispositifs de coordination et d'information.

La mise en œuvre de négociations

La négociation met en interaction, plusieurs acteurs qui, confrontés à la fois à des divergences et à des interdépendances, choisissent de rechercher volontairement une solution, mutuellement acceptable, qui leur permet de créer, maintenir et développer une relation.

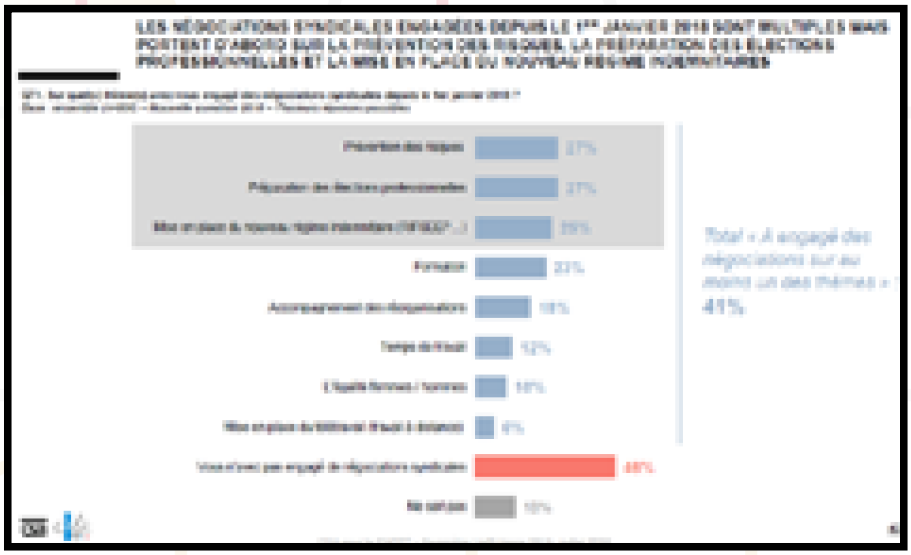
L'article 8 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail.

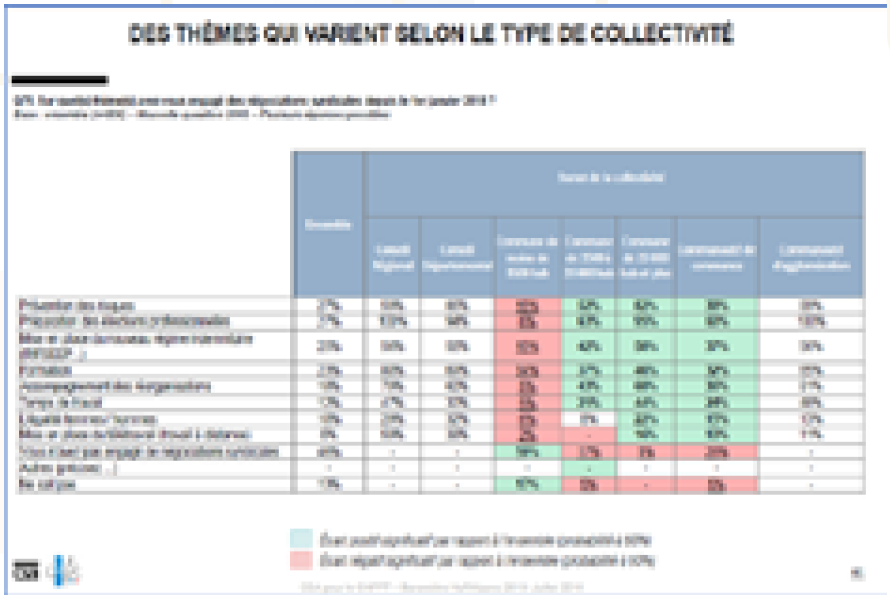
Ainsi, le statut prévoit que tous les sujets concernant la vie professionnelle et sociale des agents sont ouverts à la négociation :

- ★ conditions et organisation du travail – télétravail
- ★ déroulement des carrières et promotion professionnelle
- ★ formation professionnelle et continue
- ★ action sociale et protection sociale complémentaire
- ★ hygiène, sécurité et santé au travail
- ★ insertion professionnelle des personnes handicapées
- ★ égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La négociation est à la fois un moyen et une fin dans l'exercice du dialogue social. Gage d'implication engagée de l'ensemble des acteurs, d'écoute des sujets priorisés par les personnels et de légitimité des accords conclus, elle doit être développée avec les organisations syndicales représentatives à tous les niveaux de décision pertinents.

Les différents accords signés ces dernières années par les collectivités ou communautés de communes ou d'agglomération avec les organisations syndicales concernent par exemple l'évolution du temps de travail ou des rémunérations.





Extraits de l'enquête menée par le CNFPT en collaboration avec CSA dans le cadre du baromètre HoRHizons 2018

TABLE-RONDE N°2 : DES 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 en matière de relations sociales notamment sur les questions liées au temps de travail, à la rémunération et à la protection sociale complémentaire ?**

Intervenants :

Béatrice de LAVALETTE, Adjointe au Maire de Suresnes déléguée aux Ressources humaines et au dialogue social, Vice-présidente du Conseil régional d'Ile-de-France

Olivier RICHEFOU, Président du Département de la Mayenne, membre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT)

Gildas LAERON, Association des DRH des grandes collectivités, Directeur des Ressources Humaines de la Métropole de Rennes

Sylvie HUSSON, Directrice du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne

Jean-René MOREAU, Président de l'Observatoire de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)

Bruno COLLIGNON, Président de la Fédération Autonome de la Fonction publique (FA-PT), membre du Conseil commun de la Fonction Publique

L'utilisation des instruments du dialogue social est différente selon les collectivités.
Une majorité de collectivités ont mis en place les outils suivants :

★ L'organisation de réunions de travail régulières avec les organisations syndicales
★ La formation des élus membres des instances paritaires à certains risques par exemple
★ La mise en place d'instances de dialogue social informelles pour préparer les réunions de CAP ou de Comité technique
★ L'association des organisations syndicales dans les groupes de travail ou comités de pilotage
★ La mise en œuvre de négociations
★ La mise en œuvre d'actions pour améliorer le fonctionnement des instances paritaires (vote à bulletin secret pour les dossiers sensibles, transmission de toutes les pièces écrites aux représentants du personnel par voie dématérialisée, motivation du vote...)
★ L'instauration de bilans d'évaluation ou de période d'expérimentation lors de la mise en place de projets.

A côté de ces instruments du dialogue social, certaines collectivités sont allées plus loin avec la désignation de correspondants RH dans les services, la mise en œuvre de tableaux de bord visant à effectuer un suivi du climat social interne, l'instauration de chartes des valeurs, de protocoles, d'assises du personnel...

Parmi les outils informels pour favoriser le dialogue social, figure également la désignation d'élus et de directeurs dédiés aux ressources humaines et au dialogue social.
La responsabilité d'un élu (souvent un vice-président sur délégation du président) et d'un directeur en matière de dialogue social consacre un double portage politique et technique de ces questions.
Au sein de l'établissement Grand Paris Sud Est Avenir (GPSEA), un poste de « *directrice de l'innovation, du dialogue social et de l'animation managériale* » a été créé en 2016. Il est fondé sur une conception commune à cette directrice et à son DGS d'un dialogue social issu d'une co-construction et de management du changement.

Le Conseil départemental des Côtes d'Armor avait créé un conseil départemental de la concertation en 2004. Composé des syndicats, du directeur des ressources humaines et du vice-président chargé des ressources humaines, il permettait d'aborder des sujets transversaux les plus divers et de réunir régulièrement les acteurs du dialogue social.

Certaines collectivités ont décidé d'institutionnaliser le dialogue non obligatoire à l'échelle de toute la collectivité.
Le protocole d'accord ou la charte permettent d'aller plus loin dans l'encadrement du dialogue social.

Si les modalités matérielles de l'organisation syndicale sont définies réglementairement par le décret n°85-397 du 3 avril 1985, il apparaît nécessaire pour mieux encadrer le dialogue social de conclure un règlement intérieur des instances, voire de conclure un protocole d'accord ou une charte.

Le périmètre doit être clairement annoncé et balisé. La définition en amont d'un cadre méthodologique partagé prenant la forme d'un protocole d'accord permet de construire un dialogue social étape par étape.

Témoignage du Département de la Mayenne : Pour un dialogue social au service d'un management bienveillant

L'exemple de la Mayenne montre d'une part qu'un dialogue social de qualité doit être fondé sur un socle de valeurs favorables à la bonne motivation des agents au travail et surtout sur une geston plus dynamique des relations de travail. D'autre part, le Président du Département Olivier Richefou s'est engagé à valoriser l'engagement syndical afin de développer une bonne représentativité des partenaires sociaux.

L'expérience de la ville de Suresnes

La Ville de Suresnes a été la première collectivité à signer la charte pour la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle.
Par cet accord, la ville s'est engagée à accompagner les agents dans la conciliation des deux parcours, syndical et professionnel.
Afin d'inciter de nouveaux agents à s'engager, la charte prévoit une reconnaissance des compétences acquises durant leur mandat.
La démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience) doit permettre à l'agent de faire reconnaître les compétences particulières qu'il a développées lors de son mandat.

Des acquis qui sont, par la suite, pris en compte lors de la définition de nouvelles missions professionnelles.

L'année 2010 avait été marquée par l'entrée des représentants syndicaux de la Ville de Suresnes à l'IEP de Paris. En effet, afin de suivre une formation qualifiante dans le domaine syndical, 12 agents de la ville retrouvaient régulièrement les bancs de la prestigieuse école parisienne.

Par ailleurs, suite à leur élection, les agents bénéficient d'un accompagnement particulier tout au long de leur parcours syndical : entretiens avec le supérieur hiérarchique, les ressources humaines mais aussi avec l'élue en charge des ressources humaines.

Ce suivi permet aussi de faciliter le retour à l'activité professionnelle à temps plein.

Depuis ces premières actions innovantes menées en 2009, la ville de Suresnes a développé plusieurs autres initiatives et notamment la mise en place du chèque syndical. Chaque agent de la ville a reçu un bon d'une valeur de 5 euros. Après avoir coché la case correspondant au syndicat de son choix, il lui suffit de le retourner par courrier via une enveloppe pré-timbrée. Ce procédé permet aux agents de favoriser de façon anonyme l'action syndicale.

La ville de Suresnes a reçu le prix Territoria d'argent, décerné par l'Observatoire national de l'innovation publique. Cette récompense distingue l'action innovante de la ville en faveur de la rénovation du dialogue social et de la reconnaissance du parcours syndical.

Mme de LAVALETTE a été auditionnée au sein de nombreuses instances comme le CESE ou l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour présenter le modèle de dialogue social de la Ville de Suresnes.

L'expérience de la métropole de Rennes

A la métropole de Rennes, le dialogue social est mutualisé avec la ville de Rennes.
La métropole de Rennes a créé une mission « *Relations sociales* ». Elle gérait jusqu'en 2016 le dialogue social, le temps de travail et la parité puis a évolué vers la seule gestion des relations sociales.

La formalisation de la relation sociale s'est manifestée par :

- ★ un protocole de la relation dans l'exercice de l'activité syndicale, avec un préambule « *relations sociales* » et un contenu portant sur les modalités des relations sociales.

Il s'agit d'un document cadre des relations sociales abordant les sujets suivants :

- ★ Rappel des valeurs
- ★ Modalités d'exercice
- ★ Autorisations d'absence
- ★ Moyens accordés aux syndicats
- ★ Guide des droits et des obligations
- ★ Guide de procédure
- ★ Cas pratiques...

↳ une charte de fonctionnement entre les organisations syndicales et les services supports : les organisations syndicales sont ainsi considérées comme des services opérationnels à certains égards

↳ un projet de définition des modalités d'exercice du droit de grève, en particulier pour faire respecter de nouveau le préavis et pour assurer que la grève démarre lors de la prise de poste

↳ un calendrier et un tableau récapitulatif des mesures prises

↳ un agenda social avec priorisation des actions et enveloppes financières.

Rennes Métropole, la Ville de Rennes et son CCAS ont mené entre 2014 et 2017 une démarche «*agenda social*», consistant à définir les conditions et le contenu d'un cycle de négociations avec les représentants du personnel sur une période pluriannuelle. Quatre thématiques jugées prioritaires ont été inscrites dans ce plan de travail : déroulement de carrière, régime indemnitaire, égalité professionnelle, et qualité de vie au travail.
Tous ces thèmes ont fait l'objet d'accords ou de décisions dès 2015, jusqu'en 2017 (avec une application en 2018).

Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS ont souhaité poursuivre ces chantiers et leur donner de la visibilité pour 2018-2020. Le présent plan de politique des ressources humaines 2018/2020 vise à identifier les dossiers qui font l'objet sur cette période d'un travail de réflexion, avec pour chacun d'eux l'ambition de définir les enjeux, les objectifs, les actions concrètes, la méthode et le calendrier.

5 axes stratégiques ont ainsi été définis, regroupant au total 18 chantiers ouverts ou à ouvrir entre 2018 et 2020.

- ★ Sécuriser et faciliter les parcours professionnels
- ★ Améliorer les conditions de travail et prévenir la pénibilité
- ★ Consolider la démarche responsable de promotion de l'égalité et de l'équité
- ★ Promouvoir un dialogue social au service de l'efficacité collective
- ★ Améliorer les conditions d'emploi et améliorer la politique de rémunération en vue d'assurer l'attractivité de nos collectivités.

Ces 18 thématiques font l'objet d'une fiche spécifique, définissant les enjeux, les objectifs et le calendrier. Elles seront complétées, pour chacun des chantiers, par un tableau des actions déterminées par chantier, auxquelles seront adjointes des indicateurs, afin d'assurer un suivi précis de l'avancée et de l'efficacité de ces actions. Ces éléments seront construits progressivement.

Pour chacun des chantiers, les organisations syndicales sont associées à la réflexion, dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

L'expérience du CIG de la Petite Couronne

Un protocole d'accord 2019-2022 sur l'exercice du droit syndical en petite couronne a été signé par le président du CIG et 11 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA).

Cet accord fait suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et à des négociations avec ces organisations syndicales. À l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018 et en application du décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, des réunions de concertation se sont tenues avec les organisations syndicales sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne et les moyens mis à disposition des

représentants syndicaux.

Les principales mesures du protocole portent sur plusieurs points essentiels :

★ La fixation des heures de Décharges d'Activités de Service (DAS) à 48 000 heures annuelles sur toute la durée du protocole. Le report d'une année sur l'autre des heures non utilisées est proscrit.

★ Des autorisations d'absence pour les représentants syndicaux titulaires et suppléants appelés à siéger au sein du Comité technique, des Commissions consultatives paritaires, des Commissions administratives paritaires, du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la Commission de réforme et au Conseil de discipline de recours placé auprès du CIG, à des réunions de travail convoquées par l'administration

★ Des dispositions matérielles préservées

★ Un projet de conférence thématique dite du dialogue social qui pourrait être organisée annuellement, et dont la construction et l'organisation seront assurées par le CIG et les organisations syndicales signataires.

Le président du CIG, Jacques Alain BENISTI, a qualifié le résultat de ce protocole de «*gagnant-gagnant*» : « *Il est en effet le reflet d'un processus de négociation argumenté, respectueux et marqué d'une volonté de rapprocher nos intérêts respectifs.* »

Il a également souligné que ce protocole était, comme les précédents, signé par la totalité des organisations syndicales, a insisté sur le fait que « *cette unanimité constitue un signe très positif à la fois en termes de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés.* »

La question du dialogue social pour la mise en place de la protection sociale complémentaire :

Il ressort du baromètre HoRHizons de 2018 une forte progression de la mise en place d'un dispositif de protection sociale complémentaire par convention et/ou labellisation dans les collectivités et établissements.
Cependant, encore nombre de collectivités et d'EPCI n'expriment pas la volonté d'instaurer un tel complément de rémunération (plus d'un tiers).

La protection sociale complémentaire est proposée majoritairement dans les structures de plus grande taille comme les régions et départements et moins dans les communes de moins de 3 500 habitants.

La protection sociale complémentaire porte dans 30% des structures sur la prévoyance, dans 17% uniquement sur la complémentaire santé et dans 51% sur les deux types de prestations.

Une étude de l'ANDCDG publiée en 2016 tentait d'expliquer cet attrait relatif pour le dispositif de PSC dans les collectivités et établissements territoriaux :

★ La protection sociale est une matière complexe et peu accessible, notamment en santé parce que la compréhension des garanties, exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, n'est pas simple

- ★ Le cadre juridique est complexe suite à l'application du décret de 2011
- ★ Certains employeurs souhaitent limiter les dépenses RH directes
- ★ Certains agents ne souhaitent pas changer d'assureur car ils lui font confiance, s'approprient ses valeurs et ne souhaitent pas s'engager dans une démarche administrative de résiliation, source d'appréhension
- ★ Certains employeurs craignent que les assurances ne soient trop protectrices pour les agents notamment en cas d'arrêt de travail.

Cette même étude met en évidence les enjeux RH de la PSC comme le renforcement de la motivation, de la performance, de l'attractivité de la collectivité et son rôle d'outil de dialogue social.

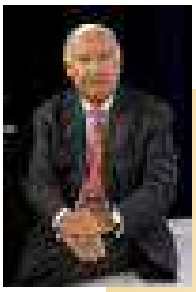
Il n'y a pas de bon système de PSC sans concertation avec les agents

La loi de février 2007 et le décret de 2011 identifient le rôle des organisations syndicales dans le dispositif de la PSC. Dans le cadre d'une convention de participation, les employeurs, ou le centre de gestion mandaté, doivent consulter les représentants du personnel dans toutes les phases du projet, depuis l'élaboration du cahier des charges jusqu'au choix du prestataire.
Pour les collectivités, le sujet de la PSC est abordé en Comité Technique (CT). La saisine de cette instance est obligatoire et permet d'avoir une vision sur la politique sociale des collectivités.

La PSC constitue un outil social pour débattre des conditions de travail et notamment des risques professionnels, de la maladie, du régime indemnitaire...

BIOGRAPHIE DES INTERVENANTS

Dominique BUSSEREAU, Ancien Ministre, Président de l'Assemblée des Départements de France, Président du Département de la Charente-Maritime



@JCMarmara/Le Figaro

Président du Département de la Charente-Maritime depuis le 20 mars 2008, Dominique Bussereau préside l'Assemblée des Départements de France depuis 2015. Il a été élu Député de la Charente-Maritime en 1986, 1993, 2002, 2007 et de 2010 à 2017.

Dominique Bussereau a également occupé de nombreuses responsabilités ministérielles de 2002 à 2010 au cours de la Présidence de Jacques Chirac et de celle de Nicolas Sarkozy, notamment aux Transports, au Budget et à l'Agriculture.

Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion

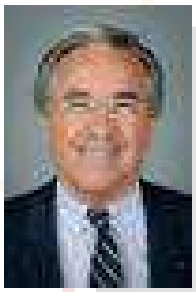


@Tanguy Le Prohon

- Maire de Biriatou depuis 1989
- Président du CDG des Pyrénées-Atlantiques depuis 2001
- Président de l'agglomération du Sud Pays Basque de 2005 à 2014
- Président de l'association des Maires des Pyrénées Atlantiques de 2008 à 2014
- Membre du CSFPT et du comité directeur de l'AMF

Table ronde n°1 : Les conditions du renouveau du dialogue social territorial à l'heure de la réforme de la Fonction Publique

Jean-François GALLIARD, Président du Conseil départemental de l'Aveyron



Président du conseil départemental de l'Aveyron depuis janvier 2017, Jean-François Galliard a travaillé de nombreuses années, à Bercy, avant de prendre la tête de diverses directions départementales, toujours dans le domaine des finances.

Il a terminé sa carrière professionnelle en tant que conservateur des hypothèques.

Jean-François Galliard a aussi exercé les fonctions de maire d'une petite commune (Nant), dans le sud du département de l'Aveyron, durant de nombreuses années.

Passionné par la chose publique, il s'investit totalement dans le renforcement de l'attractivité territoriale de la collectivité dont il a la charge, plaidant volontiers pour la mise en place de politiques de proximité. Il est aussi membre du bureau de l'Assemblée des départements de France.

Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine



Diplômé de droit, après avoir réussi le concours, Jean-Jacques Bernard entre au Trésor Public à Rennes en tant qu'inspecteur en 1980. Il exerce dans ce domaine durant 34 ans, ce qui va le mener en Vendée mais aussi en Loire-Atlantique.

- Maire de 2001 à 2017 de Thorigné-Fouillard
- Vice-Président de Rennes Métropole depuis 2008
- Président du CDG 35 depuis 2014
- Conseiller municipal de Thorigné-Fouillard depuis 2017

Michèle PILOT, Vice-Présidente du Département de la Meurthe-et-Moselle



Vice-Présidente déléguée aux ressources humaines du Département de la Meurthe-et-Moselle, Michèle PILOT est chargée du dialogue social, de la qualité de vie au travail. Elle est présidente du comité technique, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des commissions administratives paritaires.
De son arrivée à la mairie de Foug en 1997 (maire-adjointe puis maire) au département de Meurthe-et-Moselle dès 2001 aux côtés de Michel DINET, puis de Mathieu KLEIN, le parcours de Michèle PILOT est marqué par sa sensibilité aux politiques de solidarité. Inconditionnelle élue de proximité, elle préside le groupe socialiste, écologiste et républicain.

Claire LE CALONNEC, Secrétaire générale de la Fédération Interco CFDT



Secrétaire générale de la fédération Interco CFDT depuis septembre 2015, Claire LE CALONNEC est membre du Bureau National Confédéral de la CFDT depuis juin 2014.

Titulaire d'un DEA d'économie publique de l'Université de Rennes (35), elle s'est ensuite spécialisée dans les finances locales. Entre 1980 et 2000, elle a travaillé successivement dans une filiale de la Caisse des Dépôts et Consignations, puis au sein de services financiers de plusieurs collectivités de l'ouest de la France. Elle est attachée principale territoriale.

Adhérente à la CFDT depuis 1981, elle a ensuite choisi l'engagement syndical : elle est élue au Conseil de la fédération Interco en 2001 et Secrétaire générale du syndicat Interco de Loire-Atlantique en 2003. Elle siège depuis 2013 au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).



Fabrice Melleray, agrégé de droit droit public (2002), a été successivement professeur aux Universités de Poitiers, Bordeaux IV et Paris I. Il est actuellement professeur à l'École de droit de Sciences Po.

Il enseigne les principaux chapitres du droit et du contentieux administratifs. Ses travaux portent sur les transformations du droit administratif et sur l'histoire de la pensée juridique française.
Membre junior de l'Institut Universitaire de France (2011-2016), il est actuellement (2015-2019) président de la Section de droit public du Conseil National des Universités.
Il assure depuis 2013 la direction scientifique de l'Actualité Juridique Droit Administratif (AJDA, éditions Dalloz).

Fabrice MELLERAY, Professeur des Universités

Grand Temoin : François SAUVADET, Ancien Ministre de la Fonction Publique, Président du Conseil Départemental de la Côte d'Or



Ancien ministre de la Fonction publique, François SAUAVDET est Président du Conseil général puis départemental de la Côte-d'Or depuis 2008. Il a été élu Député de la Côte-d'Or de 1993 à 2016,

Il est également Président du Groupe Union des Républicains, de la Droite et du Centre au Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté depuis 2015.

Il préside le Groupe de la Droite, du Centre et des Indépendants de l'Assemblée des Départements de France depuis 2017.

Table ronde nº2 : Quels actions innovantes et dynamiques pour favoriser le dialogue social territorial

Olivier RICHEFOU, Président du Département de la Mayenne, membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)



Olivier Richefou, avocat de profession, est élu Président du Département de la Mayenne depuis 2014. Il est membre du bureau et du Comité exécutif de l'Assemblée des Départements de France.

Maire de la commune de Changé de 2008 à 2015, il assume actuellement la fonction de 1er adjoint en charge des finances et siège au Conseil communautaire de Laval Agglomération.
Olivier Richefou est Président du Service départemental d'incendie et de secours de la Mayenne (SDIS) depuis 2014, il préside la Conférence Nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) et est élu au Conseil d'administration de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP). Il est, par ailleurs, membre du collège des employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) après avoir présidé, de 2008 à 2014, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Mayenne.

Jean-René MOREAU, Président de l'Observatoire de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)



1er Vice-président de la Mutuelle Nationale Territoriale, Jean-René MOREAU préside l'Observatoire Social Territorial de la MNT et est membre du Conseil d'administration du Groupe VYV, chargé de l'influence nationale.

Administrateur territorial hors-classe, Jean-Marie MOREAU a été Directeur général des services de collectivités et d'établissements publics locaux.

Professeur associé et responsable jusqu'en 2017 du Master 2 ***« administration publique-gestion des collectivités locales »*** à l'UPEC, il est également formateur au CNFPT. Il intervient sur les sujets de décentralisation, finances publiques et management dans le cadre de la coopération internationale universitaire (Russie, Norvège, Roumanie, Québec, Cameroun...). Il est co-auteur d'ouvrages dédiés à la fonction publique territoriale.

Bruno COLLIGNON, Président de la fédération autonome de la Fonction publique



@Patricia Marais

Bruno Collignon débute sa carrière en 1982 au sein de la Fonction publique territoriale en tant que sapeur-pompier professionnel à Grenoble.
Tout d'abord impliqué dans le domaine de la formation, il participe rapidement au développement de la Fédération autonome des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs et techniques spécialisés, affiliée à la FA-FPT, aujourd'hui première organisation syndicale dans ce champ de syndicalisation.

Cet engagement le conduit ensuite vers le Bureau fédéral de la FA-FPT (versant territorial) dont il devient le Président en 2012 puis vers la Fédération Autonome de la Fonction Publique (FA-FP), qui couvre les trois versants de la Fonction publique, dont il assure également la Présidence.

Il est membre du Conseil commun de la Fonction publique.

Gildas LAERON, Association des DRH des grandes collectivités, Directeur des Ressources Humaines de la Métropole de Rennes



45 ans, administrateur territorial, a accédé en octobre 2018 au poste de directeur des ressources humaines mutualisées de la ville, de la métropole et du centre communal d'action sociale de Rennes (43 communes, 428900 hab.).

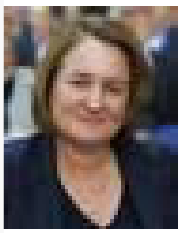
Ce diplômé de Ecole supérieure de commerce de Reims a travaillé neuf ans dans le milieu industriel quand il intègre, en 2007, la fonction publique territoriale en tant que responsable administratif et financier à Grenoble Alpes métropole. Après sa réussite au concours d'administrateur territorial, Gildas Laeron est admis à l'INET dans la promotion Simone-de-Beauvoir, entre 2013 et 2014. D'abord chargé de mission auprès du directeur général des services de Grenoble Alpes métropole, il devient DRH de cette collectivité, en 2016.

Sylvie HUSSON, Directrice du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne



Sylvie Husson assume les fonctions de directrice générale du CIG depuis le 1er décembre 2015, poste sur lequel elle a été nommée le 1er avril 2016. Cette experte du statut et de la FPT a d'abord exercé comme DRH dans une collectivité de la petite couronne avant de rejoindre l'établissement et d'y évoluer depuis 1992. Elle y occupe différents postes à responsabilités avant d'intégrer la direction générale en 2008 et d'avoir la charge de trois directions en 2013 : expertise statutaire, organismes paritaires et retraite, diffusion statutaire, documentation et affaires juridiques, et systèmes d'information. Au titre de ses actions, elle s'est investie dans la construction statutaire et a mis en œuvre les Rencontres des gestionnaires et contribué à la qualité et sérénité du dialogue social à l'échelon interdépartemental.

Béatrice de LAVALETTE, Adjointe au Maire de Suresnes déléguée aux Ressources humaines et au dialogue social, Vice-présidente du Conseil régional d'Ile de France



Attachée parlementaire au cabinet de Gilles de Robien, président du groupe UDF, elle participe très largement à la rédaction de la loi Robien (11 juin 1996). De 2007 à 2013, elle est également maître de conférences associée en droit public à Paris IV Sorbonne. Adjointe au maire de Suresnes depuis 2008, elle initie et développe une politique RH ambitieuse qui s'appuie sur une démarche exemplaire de dialogue social, soutenue par l'OIT, avec sa ***« charte de reconnaissance du parcours syndical »*** signée en octobre 2009 avec ses 3 syndicats (CGT, CFDT, FO) et une vingtaine d'accords gagnant-gagnant conclus dont le RI au mérite (à la hausse et à la baisse), le chèque syndical, la mutuelle ***«pour tous»***, la pratique d'activités sportives et culturelles sur les heures de travail. Elle a été nommée, en octobre 2017, Vice-Présidente en charge du Dialogue social à la Région Ile-de-France. Elle est également membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et du Conseil commun de la fonction publique.

MERCREDI 15 MAI 2019
AUDITORIUM DE L'AMF

Programme AG GIP et AG FNCDG – Les 6 et 7 juin 2019 à Strasbourg

Jour 1 : Jeudi 6 juin 2019

- **9h30 : Assemblée Générale du GIP au Parlement Européen avec un accueil café**
- **11h45 : Point de rencontre devant l'entrée principale du Parlement Européen**
- **12h30 : Début du séminaire par un déjeuner au restaurant « Les Salons des Députés » au Parlement Européen**
- **14h00 : Visite du Parlement Européen et conférence**
- **17h45 : Balade en bateau, de 1h15 environ, pour découvrir Strasbourg et ses extérieurs au départ de l'embarcadère du Parlement Européen et retour embarcadère Palais des Rohan**
- **19h30 : Réception à l'Hôtel de Ville de STRASBOURG – Place Broglie**
- **20h15 : Diner à l'Hôtel de Ville de STRASBOURG – Place Broglie**

Jour 2 : Vendredi 7 juin 2019

- **9h30 : Accueil café à l'ENA**
- **10h00 : Début de l'Assemblée Générale de la FNCDG à l'ENA** (auditorium)
- **12h30 : un déjeuner au restaurant de l'ENA sous forme de cocktail déjeunatoire debout**
- **14h00 : Visite de la ville de Strasbourg avec un guide**
- **16h00 : Fin du séminaire**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport annuel d'activité de la MPO
2018 - 2019

Centre de Gestion :……

Nom et coordonnées des médiateurs :……

En vertu de l'Article 7 du **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**, les médiateurs doivent établir 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,
- les éventuelles difficultés rencontrées
- L'appréciation sur l'expérimentation en cours.

Ce rapport doit être transmis aux ministres intéressés et au vice-président du Conseil d'Etat chaque année.

La Fédération a pris l'initiative de dresser un rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale. Ce rapport global permettra une lecture facilitée du bilan des CDG, accessible, à l'usage des pouvoirs publics et des 42 Centres expérimentateurs.

*NB: Le champ du rapport annuel couvre la période **du 1er avril 2018 au 31 mars 2019**, conformément à la demande du Conseil d'Etat.*

PROJET

I) Le Périmètre de la MPO

- ***Nombre de collectivités et établissements adhérents à la MPO dans votre ressort départemental***

Communes	
EPCI	
Syndicats	
CCAS/CIAS	
Conseil Départemental	
SDIS	
Autres Etablissements	
Conseil régional	
TOTAL DES CONVENTIONS	

- ***Nombre d'agents couverts par l'expérimentation***

Agents couverts par la MPO	

- ***Des collectivités ont-elles-expressément refusé l'expérimentation de la MPO? Combien? Pour quelles raisons?***

……

……

……

……

……

PROJET

II) <u>Les Médiateurs du Centre de Gestion</u>

1) Combien de médiateur(s) le Centre de Gestion a t'il désigné?

……

……

2) Quel est le profil des médiateurs désignés par le CDG (DGS, juristes…)

……

……

3) Le ou les médiateurs ont t'ils suivis une formation, si oui de quel type ?

……

……

……

4) Le médiateur a t'il adhéré à une "*Charte des médiateurs*" (Celle du Conseil d'Etat, de la FNCDG) ?

……

……

……

5) D'autres outils spécifiques ont-ils été mis en place par le Centre de Gestion? Si oui, lesquels? (*modèles de protocole, communication spécifique, guides…)*

……

……

PROJET

……

……

……

……

III) <u>Le développement de la mission en faveur des collectivités adhérentes</u>

1) Quelles sont modalités de financement de la mission? (*Tarif horaire / forfait lié au nombre d'heures)*

……

……

……

2) Le tarif est-il différencié entre les collectivités et établissements affiliés / non affilié ? Si oui, dans quelle mesure?

……

……

……

3) Où ont lieu les médiations (CDG, collectivité, autre) ?

……

……

……

PROJET

IV) Les cas de saisines et les médiations traitées

1) Combien de saisines le CDG a-t-il enregistré au titre de la MPO sur la période concernée?

……

……

2) Combien de médiations ont été engagées sur la période concernée ?

……

……

3) Combien de médiations ont été terminées sur la période concernée ?

……

……

4) Quels sont les motifs justifiant que les demandes de MPO n'aient pas conduit à l'engagement effectif d'une MPO?

……

……

……

……

5) Combien de saisines ont été rejetées car hors du cadre de l'expérimentation? Quels sont les thèmes de ces saisines hors MPO?

……

……

……

PROJET

……

……

……

……

6) Répartition des MPO engagées par types de saisines (Article 1er – I 1° à 7 du décret du 16 février 2018) ?

……

……

……

……

……

……

7) Quelle est la durée (moyenne) des médiations achevées ?

……

……

……

8) Quel est le mode de réception des saisines? *(courrier, e-mail, boite mail dédiée, mis en place d'un formalisme particulier…)*

……

……

……

PROJET

9) Le CDG est-il en lien avec le TA? Si oui, quelles types de relations? *(dossiers transmis, réunions…)*

……

……

……

PROJET

Tableau récapitulatif des saisines MPO

Type de décision soumise à la Médiation	Suspension de la décision dans l'attente de la fin de la médiation ? (oui/non)	Durée de la Médiation	Nombre de séances requises (entretiens physiques, téléphoniques…)	Participants en présence (avocats, représentants syndicaux, élus…)	Issue de la Médiation (accord des parties, fin avant le terme, désaccord)

PROJET

10) Sur la totalité des médiations terminées, combien de MPO ont échoué? A quel niveau : début, fin de médiation ?

……

……

……

11) Sur la totalité des médiations terminées, combien de MPO ont abouti à un accord des parties ? Si possible précisez les cas où l'accord est:

- Total
- Partiel *(l'accord trouvé ne concerne qu'une partie du litige, une des parties peut saisir la juridiction pour trancher le reliquat de conflit)*

……

……

……

12) Issue de la médiation: quelle est la formalisation de la décision:

- *accord (transactionnel) écrit ou homologation par le TA ?*
- *PV de fin de médiation ?*
- *Autre ?*

……

……

……

……

……

PROJET

13) Quels sont les motifs à l'origine des échecs enregistrés?

……

……

……

……

……

V) Difficultés rencontrées et appréciations de l'expérimentation

1) Quelles sont les difficultés rencontrées y compris liées au texte prévoyant la médiation ?

……

……

……

……

……

2) Quels sont les avantages et intérêts de la procédure

……

……

……

……

……

PROJET

3) Quels sont les niveaux d'appréciation et de satisfaction de l'agent, de l'employeur ?

……

……

……

……

……

4) Suggestions d'évolution du dispositif

……

……

……

……

……

……

……

……

……

PROJET

5) Dans les cas de saisines hors champ de la MPO, proposez-vous des solutions alternatives (conciliation, médiation à l'initiative des parties, médiation à l'initiative du juge…) Si oui, expliquez (procédure, tarifs)?

……

……

……

……

……

……

……

……

6) Remarques complémentaires et analyse critique

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

PROJET