

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
AMENDEMENTS DEPOSES EN VUE DE LA REUNION DE LA COMMISSION DES LOIS DU SENAT

ORDONNANCES

1. PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

EXAMEN A L'ASSEMBLEE NATIONALE

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

➢ **Amendements visant à modifier la durée minimale des contrats de projet (pas de durée, 3 mois, 6 mois, 18 mois)**

Position de la FNCDG : défavorable

► Examen en séance publique : rejetés

Article 10 du projet de loi
L'extension des cas de recours contractuel

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

Amendements adoptés :

➢ **Amendement prévoyant la possibilité de recruter un agent contractuel en remplacement d'un agent en CITIS**

〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰

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

〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰

Amendements déposés en vue de la séance publique :

➢ **Amendement visant à élargir aux agents de catégorie C les contrats de 3 ans**

Position de la FNCDG : défavorable

► Examen en séance publique : rejeté

➢ **Amendement limitant le recours aux contractuels après épuisement des listes d'aptitude**

Position de la FNCDG : défavorable

► Examen en séance publique : rejeté

➢ **Amendement limitant le nombre de renouvellement possible d'un CDD (deux fois)**

Position de la FNCDG : défavorable

► Examen en séance publique : retiré

➢ **Amendement créant un nouvel article 10 ter : Pour les contrats pris en application du 1° de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3, une indemnité de fin de contrat peut être versée à l'agent lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsqu'au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, ou qu'ils bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.**

Position de la FNCDG : défavorable. Outre l'impact financier non mesuré pour les collectivités territoriales, la disposition, écartant une part des agents contractuels du fait d'un critère lié à la rémunération, poserait des difficultés juridiques.

► Examen en séance publique : adopté

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

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 : réservée, 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

Amendements déposés en vue de la séance publique :

➢ **Amendements visant à élargir à tous les groupements de communes et aux communes de moins de 15 000 habitants la dérogation du recrutement direct d'agents contractuels sur des emplois permanents pour un temps de travail inférieur à 50%**

Position de la FNCDG : défavorable

► Examen en séance publique : rejetés

➢ **Amendement prévoyant une quotité minimale de 30%**

Position de la FNCDG : défavorable

► Examen en séance publique : rejeté

L’évolution des instances paritaires

Article 2 du projet de loi
Le conseil commun de la Fonction publique
Le CSFPT

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.

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

- **Amendement de la CET : 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'ajouter l'accord préalable du président du CSFPT pour toute disposition relative à la fonction publique territoriale**

► Examen en séance publique : rejeté

Amendements déposés en vue de la séance publique :

- **Amendement prévoyant que le nombre de représentants des collectivités territoriales en CSFPT soit supérieur à celui des représentants du personnel**

► Examen en séance publique : rejeté

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**.

➢ **Amendements prévoyant que les CST sont également compétents pour connaître des questions relatives :**
- au télétravail et aux enjeux liés à la déconnexion
- **à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus.**

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.

➢ **<u>Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS</u> : 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.

〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰

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

➢ **<u>Amendement de la CET et de la FNCDG</u> : 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.

<u>► Examen en séance publique : rejeté</u>

➢ **<u>Amendement de la FNCDG</u> : 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.

<u>► Examen en séance publique : rejeté</u>

〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰〰

Amendements déposés en vue de la séance publique :

- ***Amendement visant à supprimer les règles de quotas d'avancement et de promotion***

► Examen en séance publique : rejeté

- ***Amendement prévoyant qu'à partir de 3 recrutements de contractuels un poste de promotion interne était ouvert***

► 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**

► Amendement non redéposé en vue de la séance publique

Position de la FNCDG : demande de redépôt de cet amendement au Sénat

➢ **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

➢ **Amendement de la CET** : **retirer l'insuffisance professionnelle du champ de compétences des conseils de discipline en prévoyant la définition d'une procédure particulière**

► Amendement non soutenu en commission et non redéposé en vue de la séance publique

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.

➢ **Amendement de la rapporteure Emilie CHALAS : Création d'un nouvel article 16 ter B selon lequel les référents déontologues des CDG présentent chaque année un rapport d'activité aux collectivités affiliées.** Ce bilan est porté à la connaissance des comités sociaux territoriaux.

Position de la FNCDG : favorable, ce bilan d'activité était déjà inscrit dans la charte des référents déontologues publiée par la FNCDG en juin 2017

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 statutaire et 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

Régime indemnitaire

Nouvel article 13 bis du projet de loi

La coordination des employeurs territoriaux et la FNCDG souhaitent la création dans le projet de loi d'un nouvel article 13 bis permettant de garantir la libre administration des collectivités territoriales concernant le RIFSEEP et le CIA.

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

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : Modifier l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 pour 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 et n'est pas tenue de définir un plancher**

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

Position de la FNCDG : demande de dépôt de cet amendement au Sénat

Article 32 du projet de loi

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

Amendement de la CET et de la FNCDG : supprimer la possibilité de moduler le régime indemnitaire au regard de l'engagement professionnel pendant un congé de maternité

► Amendement non déposé en vue de la séance publique

Position de la FNCDG : demande de dépôt de cet amendement au Sénat

Evolution professionnelle, reclassement et gestion de l'inaptitude

Article 27 du projet de loi
Congé de transition professionnelle

L'article 27 du projet de loi instaure un dispositif 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. Il s'agit 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.

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

➢ ***Amendement de la CET et de la FNCDG : ouvrir le congé de transition professionnelle aux agents de la FPT***

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.

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

Nouveaux articles 23 bis A, B et C du projet de loi

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

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

► Examen en séance publique : rejeté

➢ **Amendement de la FNCDG : 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**

► Amendement non déposé en vue de la séance publique

Position de la FNCDG : demande de dépôt de cet amendement au Sénat

➢ **Amendement de la FNCDG : 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**

► Amendement non déposé en vue de la séance publique

Position de la FNCDG : demande de dépôt de cet amendement au Sénat

Egalité professionnelle Femmes/Hommes

Article 29 du projet de loi
Plans d'action pluriannuel

L'article 29 du projet de loi prévoit que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.
Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :
1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
3° Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

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

- **Amendement de la CET et de la FNCDG : améliorer la mise en œuvre du dispositif de plan d'actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en fixant le seuil d'élaboration à partir du nombre d'agents employés par la collectivité plutôt que le nombre d'habitants (collectivités employant moins de 350 agents).**

► Amendement non déposé en vue de la séance publique

Position de la FNCDG : demande de dépôt de cet amendement au Sénat

Concours

Nouveaux articles 10 ter, quater et quinquies du projet de loi Concours

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

La coordination des employeurs territoriaux et la FNCDG souhaitaient la création dans le projet de loi de trois nouveaux articles (10 ter, 10 quater, 10 quinquies) visant à :

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : Rétablir la condition de la nature de l'expérience professionnelle pour l'accès au concours de 3ème voie**

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.

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : Favoriser et simplifier le développement du recrutement sur titres pour les professions réglementées et les cadres d'emplois de la filière artistique**

Les concours sur titres existent déjà, notamment pour les professionnels de santé titulaires d'un diplôme d'Etat (médecins, infirmiers, psychologues…).
Les candidats à l'accès aux cadres d'emplois 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.

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : Revenir à une période d'inscription sur liste d'aptitude de 3 ans**

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.

► Amendements rejetés en commission des Lois et non redéposés en vue de la séance publique

Position de la FNCDG : demande de dépôt de ces amendements au Sénat

Fin d’emploi

Nouvel article 27 bis du projet de loi
FMPE

La coordination des employeurs territoriaux et la FNCDG souhaitent la création dans le projet de loi d'un nouvel article 27 bis visant à limiter le temps de prise en charge d'un fonctionnaire privé d'emploi.

➢ **Amendement de la CET et de la FNCDG : Limiter à 5 ans la durée de prise en charge d'un FMPE**

► Amendement non déposé en vue de la séance publique

Position de la FNCDG : demande de dépôt de cet amendement au Sénat

Article 27 du projet de loi
Rupture conventionnelle

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

Amendement de la FNCDG : supprimer la possibilité de rupture conventionnelle pour les titulaires de la fonction publique. Le coût total du dispositif de rupture conventionnelle dépend du nombre de rupture, du coût des indemnités de départ, du coût en matière d'assurance chômage. Une budgétisation prévisionnelle précise est donc impossible.

Le chiffrage de l'étude d'impact est extrêmement partiel et estime uniquement le coût en matière de chômage. Pourtant, on peut d'ores-et-déjà estimer que le coût individuel du dispositif sera élevé.

En effet, le montant de l'indemnité pourrait être de 12 à 24 mois de rémunération et à cela s'ajoutera le montant de l'allocation chômage pouvant représenter jusqu'à trois ans d'indemnisation.

Ce dispositif de rupture conventionnelle pourra conduire à une charge financière très importante pour les collectivités territoriales, celles-ci n'ayant pas la possibilité de conventionner avec Pôle Emploi pour la prise en charge du versement de l'ARE.

► Examen en séance publique : rejeté

1. PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

AMENDEMENTS DEPOSES EN VUE DE LA REUNION DE LA COMMISSION DES LOIS DU SENAT

1. amendement article 3 bis A -rapport social unique
2. amendement article 4 - Champ compétences CAP
3. amendement article 4 - Maintien CAP transferts agent ou restitution compétences
4. amendement article 6 - suppression encadrement recrutement contractuels
5. amendement article 7 - suppression recrutement contractuels postes DGS
6. amendement de repli article 7 - encadrement recrutement contractuels postes DGS
7. amendement article 7 - définition fonctions DGS
8. amendement article 8 - ouverture fonctionnaire en détachement
9. amendement article 10 - temps non complet 1000 habitants
10. amendement article 10 - vacance d'emploi en catégorie B
11. amendement article 10 ter - suppression indemnité précarité
12. amendement nouvel article 10 quater - liste aptitude retour à 3 ans
13. amendement nouvel article 10 quinquies - 3è voie
14. amendement nouvel article 10 sexies concours sur titres
15. amendement nouvel article 13 bis - régime indemnitaire
16. amendement article 14 - suppression des lignes directrices de gestion
17. amendement de repli article 14 - lignes directrices de gestion promotion interne
18. amendement article 15 - suppression encadrement abaisson échelon
19. amendement article 15 - extension exclusion de fonctions
20. amendement article 15 - parité représentants conseil discipline
21. amendement article 15 - révocation sursis
22. amendement nouvel article 15 bis - insuffisance professionnelle
23. amendement article 16 -transmission déclaration d'intêrets
24. amendement article 16 n°3 auto entrepreneur
25. amendement article 18 -délai redéfinition temps de travail
26. amendement article 18 -redéfinition temps de travail
27. Amendement article 19 - Désaffiliation
28. amendement article 19 -rapport social unique
29. Amendement article 19 - médecine de contrôle
30. Amendement article 19 - médecine
31. amendement nouvel article 23 bis A - reclassement PPR
32. amendement nouvel article 23 bis B - bilan de carrière
33. amendement nouvel article 23 bis C - activités contrôlées dispo
34. amendement article 26 - suppression rupture conventionnelle
35. amendement article 27 - congé de transition professionnelle
36. Amendement nouvel article 27 bis - FMPE 5 ans
37. Amendement article 29 - seuil instauration plan d'actions égalité femmes hommes
38. Amendement article 32 - maintien du CIA en cas de congé de maternité

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 3 bis A

Compléter in fine le troisième alinéa de l'article 3 bis A par un alinéa ainsi rédigé :
« Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale *».*

OBJET

L'article 3 bis A du projet de loi prévoit la réalisation obligatoire par l'ensemble des administrations, chaque année, d'un rapport social unique à partir d'une base de données sociales dont le contenu et les modalités d'élaboration seront définis par décret en Conseil d'Etat.

En 2018, les CDG ont recueilli les données sociales de plus de 52 000 employeurs territoriaux, ces données étant relatives à près de 1,5 million d'agents de la FPT et accessibles aux services de l'Etat au travers de la plateforme mise en service à cet effet.

Cet amendement a pour objet de tenir compte de l'existant, des investissements financiers et humains réalisés par les Centres de Gestion pour mettre à la disposition de l'ensemble des collectivités territoriales une base de données permettant le recueil du bilan social tel qu'actuellement défini à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

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

OBJET

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

OBJET

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

OBJET

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

OBJET

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 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.

OBJET

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 7

Au dernier alinéa de l'article 7, supprimer la dernière phrase.

OBJET

Cet amendement vise à supprimer le fait que les missions exercées par les directeurs généraux des services des collectivités soient précisées par décret.

En effet, cette définition s'apparenterait à une fiche de poste réglementaire et pourrait devenir beaucoup trop contraignante pour la collectivité employeur.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 8

A l'alinéa 3 du 1° du II de l'article 8, après les termes « par un contrat à durée déterminée » « ou par un détachement »

OBJET

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 »*.

OBJET

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.
Cette ouverture va dans le sens de l'amendement adopté à l'Assemblée Nationale prévoyant pour tous les EPCI de moins de 15 000 habitants la possibilité de recruter des contractuels à temps non complet quelle que soit la quotité de travail.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 10

1. Au 1°de l'article 10 après le a), insérer un alinéa ainsi rédigé :

«b) 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 »

2. Au 4ème alinéa remplacer le b) par c)

OBJET

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 10 TER

Supprimer cet article

OBJET

L'article 10 ter du projet de loi instaure le principe d'une indemnité de fin de contrat permettant de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public.
Cette disposition limite le droit à cette indemnité aux contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents d'une durée de moins d'un an. Sont exclus les contrats conclus pour faire face à un besoin saisonnier d'activité ainsi que les contrats de projets.
Le dispositif est plafonné en termes de rémunération.

L'objet de l'amendement vise à supprimer l'article 10 ter du projet. Outre l'impact financier non mesuré pour les collectivités territoriales, la disposition, écartant une part des agents contractuels du fait d'un critère lié à la rémunération, poserait des difficultés juridiques.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 10 QUATER

Insérer un nouvel article 10 quater 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 ».

OBJET

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 QUINQUIES

Insérer un article 10 quinquies 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 »

OBJET

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 10 SEXIES

Insérer un article 10 sexies 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 »

OBJET

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 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.

OBJET

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 14

Le II de l'article 14 est supprimé.

OBJET

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 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, le président du centre de gestion définit les lignes directrices de gestion qu'il transmet, après avis de son propre 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 dans un délai de trois mois après leur transmission. Leur avis est transmis au président du centre de gestion qui arrête les lignes directrices de gestion. »

OBJET

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

ARTICLE 15

Dans le 1° du II de l'article 15

Supprimer les deuxième et troisième alinéas

OBJET

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 15

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

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

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

OBJET

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. » ».

OBJET

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 » »

OBJET

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

NOUVEL ARTICLE 15 BIS

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. »

OBJET

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

ARTICLE 16

Supprimer les quatrième et cinquième alinéas de l'article 16

OBJET

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 ADDITIONNEL APRES L'ARTICLE 16 QUATER

Après l'article 16 Quater, insérer un nouvel article 16 quinquies ainsi rédigé :
« Au deuxième alinéa du III de l'article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les mots « deux ans » sont remplacés par les termes « quatre ans ».

OBJET

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 18

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

OBJET

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 »*.

OBJET

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 :

« 5° 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. »

OBJET

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 :
« 5° au premier alinéa de l'article 23, remplacer les mots « ces documents sont portés à la connaissance du comité technique » par les termes suivants : « les centres de gestion accompagnent la collecte des données mentionnés à l'article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et présentent chaque année au CSFPT une synthèse des rapports sociaux uniques ».

OBJET

Dans le cadre de l'élaboration du rapport sur l'état de la collectivité (Bilan social), les centres de gestion (CDG) collectent les données sociales relatives à près de 1,5 million d'agents de la FPT. Le décret n°97-443 du 25 avril 1997 prévoit que les centres sont destinataires des données sociales des collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire dans le cadre de l'élaboration de ce rapport, et le projet de loi confirme son actualité en prévoyant qu'il sera présenté au Comité Social Territorial.
Les résultats enregistrés par les CDG soulignent leur vocation à réaliser des missions au bénéfice de l'ensemble des collectivités, au-delà de la distinction entre collectivités et établissements affiliés et non affiliés. Notamment, 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, dans un contexte où elle n'est encore réellement effective que dans 13% des collectivités.
L'objet de cet amendement est de prévoir que l'accompagnement du CDG dans le recueil des données du rapport social unique mais également la réalisation d'une synthèse présentée devant le CSFPT.

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 :

« 5° A l'article 26-1, après les mots « médecine préventive », insérer les termes « , de médecine statutaire et de contrôle, ».

OBJET

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 :

« 5° 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 » ».

OBJET

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

NOUVEL ARTICLE 23 BIS A

Après l'article 23 bis, insérer un nouvel article 23 bis A ainsi rédigé :

« 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. » »

OBJET

Tous les employeurs publics constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans leurs structures.
Ce phénomène touche toutes les collectivités quelle que soit leur taille et entraîne une augmentation des demandes de retraite pour invalidité ou des licenciements pour inaptitude. 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 pour ainsi lui permettre d'être effectivement reclassé.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 23 BIS B

Après l'article 23 bis, insérer un nouvel article 23 bis B ainsi rédigé :

« après l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est inséré 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. » »

OBJET

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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

NOUVEL ARTICLE 23 BIS C

Insérer un nouvel article 23 bis C ainsi rédigé :

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. »

OBJET

L'amendement a 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.

Projet de Loi de transformation de la Fonction Publique

AMENDEMENT présenté par

ARTICLE 26

1° à l'alinéa 1er du I de l'article 26, supprimer les termes « l'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale »

2° supprimer le 9ème alinéa du I

OBJET

L'article 26 du projet de loi instaure un dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique calqué sur celui existant dans le droit du travail qui pourrait être mis en œuvre dans le cadre d'une convention signée par l'autorité territoriale et un fonctionnaire. Pour l'agent, la rupture entraînerait la radiation des cadres et le versement d'une indemnité et de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

L'objet de cet amendement vise à supprimer la possibilité d'instaurer ce dispositif dans la Fonction Publique Territoriale.

Le coût total du dispositif de rupture conventionnelle dépend du nombre de rupture, du coût des indemnités de départ, du coût en matière d'assurance chômage. Une budgétisation prévisionnelle précise est donc impossible.

Le chiffrage de l'étude d'impact est extrêmement partiel et estime uniquement le coût en matière de chômage. Pourtant, on peut d'ores-et-déjà estimer que le coût individuel du dispositif sera élevé.

En effet, le montant de l'indemnité pourrait être de 12 à 24 mois de rémunération et à cela s'ajoutera le montant de l'allocation chômage pouvant représenter jusqu'à trois ans d'indemnisation.

Ce dispositif de rupture conventionnelle pourra conduire à une charge financière très importante pour les collectivités territoriales, celles-ci n'ayant pas la possibilité de conventionner avec Pôle Emploi pour la prise en charge du versement de l'ARE.

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.

OBJET

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 ADDITIONNEL APRES L'ARTICLE 27

Après l'article 27, insérer un article ainsi rédigé :
« 1° Au 2ème alinéa du II de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les termes « jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes » sont supprimés

2° Le 2ème alinéa du II *de l'article 97 est complété in fine par l'alinéa suivant :*
La gestion d'un fonctionnaire privé d'emploi par le Centre de gestion ou le CNFPT prend fin à la fin de la cinquième année de prise en charge. A l'expiration de cette période, et à la condition que l'autorité de gestion ait accompli toute diligence utile pour favoriser le reclassement professionnel du fonctionnaire, ce dernier est place d'office en disponibilité. »

OBJET

Plus de la moitié des Centres de gestion gèrent des fonctionnaires privés d'emplois, et pour la majorité d'entre eux, le solde de cette mission est déficitaire. De plus, certains fonctionnaires se trouvent en position de privés d'emploi depuis plus de vingt ans.

La longévité croissante de cette prise en charge entraîne des coûts financiers importants autant pour l'organisme de gestion que pour les collectivités qui contribuent financièrement à celle-ci.

De plus, les dispositions en faveur du reclassement de ces agents permettent parfois une exploitation abusive du dispositif (cumul de rémunération, recherche non effective d'emploi…) et posent la question de la non-réadaptation des agents au marché de l'emploi. Une modification de la loi du 26 janvier 1984, dans le sens d'une plus grande responsabilisation des agents, apparaît indispensable notamment en proposant de faire cesser la période de prise en charge au terme de cinq années, et de placer l'agent d'office en disponibilité.

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 ».*

OBJET

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 »*.

OBJET

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

2. ORDONNANCES SUR LES CDG ET LA SANTE AU TRAVAIL

Ordonnances sur les Centres de Gestion

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.

Juin 2019