Adresse de l'article https://www.lagazettedescommunes.com/642796/loi-fonction-publique-la-boite-a-outils-des-employeurs-a-des-limites/

12E ÉDITION DE LA CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Loi fonction publique : la boîte à outils des employeurs a des limites

Véronique Vigne-Lepage | A la une emploi | A la Une RH | Actu Emploi | France | Toute l'actu RH | Publié le 08/10/2019

La 12e Conférence régionale de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes organisée par le Centre de gestion du Rhône a été l'occasion d'une journée d'information sur la loi de transformation de la fonction publique.... mais aussi sur les risques qu'elle introduit, sur le plan juridique ou encore en terme d'évolution du dialogue social.



Alors que nombre de ses décrets d'application sont encore attendus, il était inévitable que la loi de transformation de la fonction publique soit au centre de la douzième Conférence régionale de l'emploi (CRE), organisée le 7 octobre par le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon. En effet traditionnellement axée sur un sujet touchant à l'actualité des ressources humaines des collectivités, cette rencontre était, cette année, couplée avec la journée d'information sur cette loi décidée et organisée, dans toute la France [1], par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), le CNFPT et l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalités (AMF).

Philosophie du texte

C'est bien de l'information qu'étaient venus chercher, semble-t-il, les quelque 500 participants à cette CRE, bien moins disposés à poser des questions ou à témoigner que lors de précédentes éditions. Par-delà les documents de synthèse et d'analyse de la loi mis à leur disposition, ils ont pu entendre la philosophie de ce texte de la bouche même d'Emilie de Chalas, députée de l'Isère, et de Catherine Di Folco, sénatrice du Rhône, toute deux rapporteures du projet de loi au parlement. «Nous prenons le risque d'innover, explique ainsi la première. Il ne s'agit cependant pas de tout révolutionner, mais de répondre à des problématiques très concrètes et de responsabiliser les élus quant à leurs mission en matière de dialogue social ».

« Une nouvelle conception du dialogue social »

Parmi ces sujets concrets, la possibilité désormais donnée aux collectivités de conclure des accords négociés. Un point que Didier Jean-Pierre, professeur agrégé de droit public et avocat au barreau de Lyon, considère comme « inquiétant quant à l'évolution du statut ». « Il y a ici en germe, ajoute-t-il, une nouvelle conception du statut et du dialogue social ».

Quant à la réduction des missions des CAP, l'avocat prévient : «Quand on représente les employeurs, on se dit que c'est génial. Mais cela va participer à un alourdissement du contentieux, induit par des agents qui penseront avoir été victimes d'injustice». Pourtant, pour Emilie de Chalas, c'est tout le contraire qui devrait se produire, grâce à l'élaboration par les collectivités – autre nouveauté instaurée par la loi – de lignes directrice de gestion : celles-ci « devront être transparentes, pour légitimer les décisions d'évolution individuelle de carrière ». Selon la députée, « il faut sortir de la boite obscure des CAP ».

Didier Jean-Pierre lance cependant un autre avertissement aux employeurs territoriaux : « Vous devez être attentifs à la rédaction de vos lignes directrices de gestion : tous les termes trop prescriptifs et normatifs peuvent être des actes donnant lieu à annulation lors de contentieux. Mieux vaut être dans la souplesse, l'explication des critères qui permettent d'être dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC).

Le retour de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences

C'est bien de cela qu'il s'agit, confirme Philip Squelard, président du CDG 44 et vice-président de la FNCDG : «Je ne suis pas certain que cela sera plus simple qu'avant, avec les lignes directrices de gestion, mais nous avons tout intérêt à prendre en compte la GPEC, pour anticiper les départs massifs à la retraite ». Il rassure à ce titre les petites et moyennes collectivités : cela sera une nouvelle mission des CDG que d'établir pour elles ces lignes directrices de gestion.

Si Didier Jean-Pierre assure que, dans ce cadre, il est « presque de bon sens », tant juridiquement que socialement, d'associer les organisations syndicales, Bruno Coudret, secrétaire général de l'Unsa-territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes s'inquiète : «Ma crainte est que ces nouvelles dispositions, qui ne visent qu'à réformer la relation de l'Etat avec ses propres fonctionnaires, n'introduisent une forme de défiance dans la territoriale, où elle n'existait pas ».

« Pas de quota obligatoire de contractuels »

Autre point : l'élargissement du recours aux contractuels, qui « offrira de nouvelles marges de manœuvres, estime Philip Squelard, tout comme le contrat de projet ». «Notre volonté, avec cette loi, c'est d'augmenter la mobilité entre public et privé, confirme Emilie Chalas. Les jeunes générations ne veulent plus s'engager dans une carrière linéaire dans le public».

Mais l'objectif de souplesse pourrait rencontrer des limites, pointe Didier Jean-Pierre, du fait d'une « similitude entre la procédure de recrutement prévue par la loi et celle des appels d'offres publics, extrêmement formaliste : une collectivité ne pourra recruter un contractuel qu'après avoir déclaré toutes les candidatures de fonctionnaires infructueuses… ».

Philip Squelard avoue avoir, lui aussi, « vite tempéré les ardeurs » de ses collègues qui pensaient pouvoir à présent « tout faire » avec le recours aux contractuels : «Un candidat évincé pourra demander le PV de l'entretien et aller éventuellement devant le tribunal administratif, prévient-il. Il faudra aussi renégocier les contrats des agents contractuels lors de transferts de compétences».

Les parlementaires, elles, n'anticipent pas de flambée du recours aux contractuels : «Ce n'est pas parce qu'on crée des possibilités, qu'elles sont des obligations », tempère Catherine di Folco, tandis qu'Emilie Chalas assure : « Il n'y a pas de quota obligatoire de contractuels ».

Auvergne-Rhône-Alpes : un taux élevé de contractuels

Pour son rapport annuel, l'Observatoire régional de l'emploi territorial, coordonné par le CDG de l'Isère, a choisi cette année de dresser un état des lieux de la place des agents contractuels en Auvergne-Rhône-Alpes. Celui-ci révèle que les contractuels représentent dans cette région 23,5% des effectifs, contre 21,8% de moyenne sur le reste de la France. Ils constituent aussi 38% des recrutements en 2018, un nombre même en augmentation de 16% depuis 2016.

Parmi ces recrutements, 41,5% concernent des emplois non permanents et 34,7% des postes permanents. Dans l'un comme dans l'autre cas, la vacance temporaire d'emploi est le motif principal de recours à ces non titulaires. Les plus gros employeurs de ces agents sont les communes de 20 000 à 80 000 habitants : leur taux de recours aux contractuels est de 42 %.

L'observatoire note par ailleurs que 71,3% des contractuels sont des femmes, alors que le taux de féminisation de la fonction publique est de 61,6%. Une donnée qu'il croise avec une autre : 40% des contractuels d'Auvergne-Rhône-Alpes sont à temps non complet.

La catégorie A est sur-représentée dans ces recrutements de contractuels. La filière sportive et la plus demandeuse, suivie par les filières sociale et cultuelle, puis celle de l'animation. Les principaux métiers concernés sont animateur péri-scolaire, animateur enfance jeunesse, assistant éducatif petite enfance, agent de restauration et Atsem.

Un site sur l'emploi commun à 12 centres de gestion

Les 12 centres de gestion d'Auvergne-Rhône-Alpes, déjà engagés dans plusieurs axes de mutualisation, s'apprêtent à ouvrir un site internet grand public commun en janvier 2020 (www.cdg-aura.fr) sur l'emploi. Outre une rubrique d'information sur les différents CDG et une autre sur l'Observatoire régional de l'emploi, il proposera des offres d'emplois et des informations sur les concours dans toute la région : modalités d'inscriptions, résultats… Autant d'informations qui n'apparaitront plus sur les sites de chacun des CDG, maintenus par ailleurs. Ce site destiné à « permettre un large accès du public à l'information et à valoriser l'action des CDG » se veut complémentaire de « Place de l'emploi public » [2], le site commun aux trois versants de la fonction publique créé par le gouvernement au plan national. Toutes les offres d'emploi du nouveau site des CDG d'Auvergne-Rhône-Alpes y seront également publiées.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Bientôt plus de limite pour le recours aux emplois à temps non complet
- CNFPT : la loi fonction publique inquiète les syndicats